

Universidad Católica de Santa María

Escuela de Postgrado

Doctorado en Derecho



**Implicancias constitucionales de la continuidad del régimen CAS en la seguridad
jurídica como parte de la estabilidad laboral en trabajadores del GRA y UNSA,
Arequipa, 2025**

Autor:

Mendoza Urquizo, Carla Aurea

ORCID: 0009-0007-1929-8870

Para optar el Grado Académico de Doctor en Derecho

Asesor(a):

Dra. Flores Viamont, Silvia Libertad

ORCID: 0000-0002-2161-5261

Arequipa - Perú

2025

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA
ESCUELA DE POSTGRADO
DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS

Arequipa, 06 de Octubre del 2025

Dictamen: 015980-C-EPG-2025

Visto el borrador de Tesis del expediente 015980, presentado por:

2014006052 - MENDOZA URQUIZO CARLA AUREA

Titulado:

**IMPLICANCIAS CONSTITUCIONALES DE LA CONTINUIDAD DEL RÉGIMEN CAS EN LA
SEGURIDAD JURÍDICA COMO PARTE DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DEL
GRA Y UNSA, AREQUIPA, 2025**

Nuestro dictamen es:

APROBADO

29246383 - LOVON SANCHEZ JOSE ALFREDO
DICTAMINADOR



42327355 - VARGAS SALAS OBED
DICTAMINADOR



42425479 - CORRALES OTAZU CHRISTIAN DAVID
DICTAMINADOR



29520242 - FALCONI PICARDO MARCO TULIO
DICTAMINADOR



71343303 - CAMARGO RIEGA ALBERTO VITTORIO
DICTAMINADOR



Implicancias constitucionales de la continuidad del régimen CAS en la seguridad jurídica como parte de la estabilidad laboral en trabajadores del GRA y UNSA, Arequipa, 2025

INFORME DE ORIGINALIDAD

13%	8%	9%	10%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Católica de Santa María	2%
	Trabajo del estudiante	
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo	2%
	Trabajo del estudiante	
3	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru	2%
	Trabajo del estudiante	
4	www.tc.gob.pe	2%
	Fuente de Internet	
5	inst.servir.gob.pe	1%
	Fuente de Internet	
6	Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de Administración de Negocios para Graduados	1%
	Trabajo del estudiante	
7	Blondet Valdivia, Juan Carlos. "El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la	1%

Dedicatoria

A mi madre, por enseñarme con su ejemplo que no existen imposibles y que la vida se enfrenta siempre con valentía y amor.

A mis hijos, por su comprensión y cariño incondicional, porque en cada paso fueron mi fuerza, mi inspiración y el motivo más grande para no rendirme jamás.



Agradecimientos

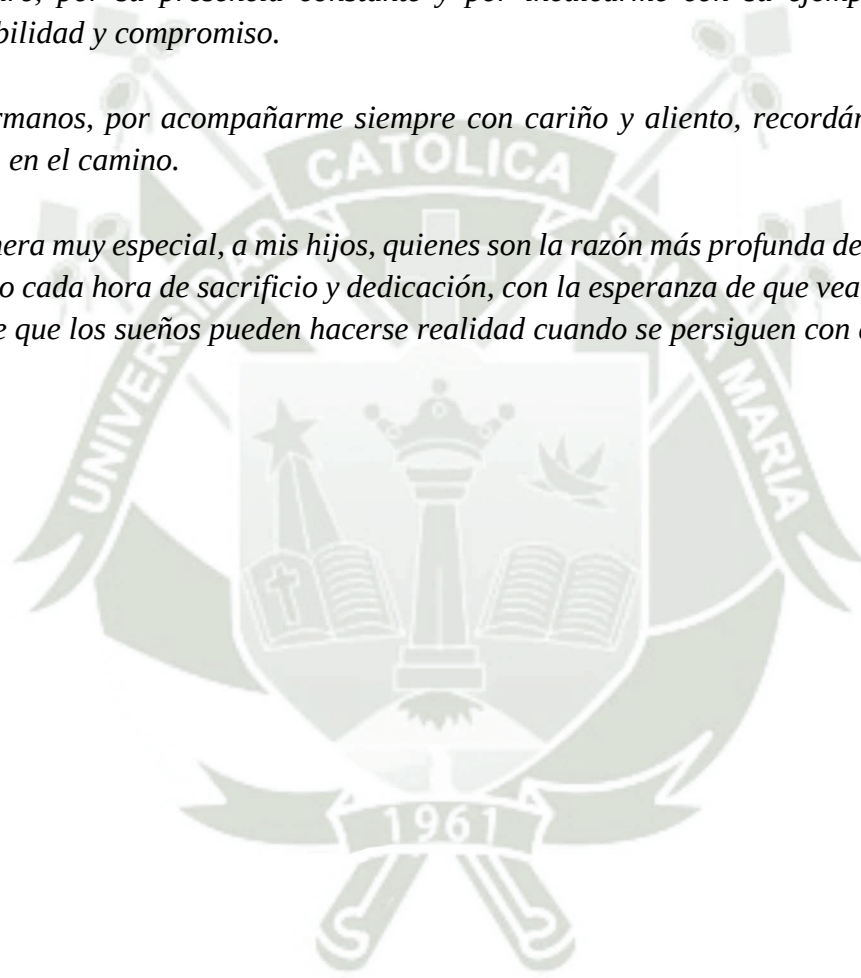
A Dios, por ser mi guía y sostén en cada momento de este camino, dándome la fortaleza y la serenidad necesarias para alcanzar este sueño.

A mi madre, por ser el pilar fundamental de mi vida, por su apoyo inquebrantable y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia.

A mi padre, por su presencia constante y por inculcarme con su ejemplo el sentido de responsabilidad y compromiso.

A mis hermanos, por acompañarme siempre con cariño y aliento, recordándome que nunca estoy sola en el camino.

Y, de manera muy especial, a mis hijos, quienes son la razón más profunda de mi lucha. A ellos les ofrezco cada hora de sacrificio y dedicación, con la esperanza de que vean en este logro la prueba de que los sueños pueden hacerse realidad cuando se persiguen con amor, constancia y fe.



RESUMEN

El trabajo de investigación, titulado “Implicancias Constitucionales de la continuidad del régimen CAS en la seguridad jurídica como parte de la estabilidad laboral en trabajadores del GRA y UNSA, Arequipa, 2025”, tuvo como objetivo proponer un Plan Nacional de Transición desde un enfoque constitucional y laboral que fortalezca la seguridad jurídica y la estabilidad de los trabajadores CAS en el GRA y la UNSA ante las implicancias derivadas de la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131. El estudio analizó las condiciones laborales de este régimen, identificó los efectos jurídicos y laborales que ha generado la citada derogatoria en la percepción de seguridad jurídica, examinó si su continuidad contravenía principios constitucionales como la dignidad humana, la progresividad de los derechos laborales y la igualdad, y diseñó criterios laborales y administrativos que sustentaban una propuesta orientada a garantizar mayor equidad y estabilidad. La investigación se desarrolló bajo un enfoque mixto, que combinó métodos cuantitativos y cualitativos, lo que dio como resultado la identificación de cuatro hallazgos centrales: la inestabilidad laboral que limita el desarrollo profesional, la discriminación respecto a otros regímenes, la ausencia de seguridad jurídica y la demanda por un plan nacional de transición. En conjunto, estos resultados confirmaron que el régimen CAS constituía una forma de precarización institucionalizada que requiere una reforma constitucional y laboral para garantizar condiciones de igualdad, dignidad y estabilidad a los trabajadores del Estado.

Palabras clave: seguridad jurídica, estabilidad laboral, CAS.

ABSTRACT

The research study entitled “Constitutional Implications of the Continuity of the CAS Regime in Legal Certainty as Part of Job Stability for Workers at the Regional Government of Arequipa and UNSA, 2025” aimed to propose a National Transition Plan from a constitutional and labor perspective that strengthens legal certainty and job stability for CAS workers in the Regional Government of Arequipa (GRA) and the Universidad Nacional de San Agustín (UNSA), in light of the implications arising from the partial repeal of Law No. 31131. The study analyzed the working conditions under this regime, identified the legal and labor effects derived from said repeal on the perception of legal certainty, examined whether its continuity contravenes constitutional principles such as human dignity, the progressive development of labor rights, and equality, and developed labor and administrative criteria to support a proposal oriented toward ensuring greater equity and stability. The research was conducted under a mixed approach, combining quantitative and qualitative methods, which resulted in the identification of four central findings: labor instability that limits professional development, discrimination compared to other regimes, the absence of legal certainty, and the demand for a national transition plan. Taken together, these results confirmed that the CAS regime constitutes a form of institutionalized precariousness that requires constitutional and labor reform in order to guarantee conditions of equality, dignity, and stability for public sector workers.

Keywords: legal certainty, job stability, CAS.

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTOS

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN	1
HIPÓTESIS	4
OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	5
CAPÍTULO I MARCO TEÓRICO	6
1. Antecedentes de Investigación	7
1.1. Antecedentes Internacionales	7
1.2. Antecedentes Nacionales	7
1.3. Antecedentes Locales	9
2. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS	10
2.1. Origen y continuidad	10
2.1.1. Similitudes y Visión Comparada del Régimen CAS	14
2.2. Naturaleza del Contrato CAS	16
2.3. El Trabajador CAS	16
2.4. Trabajo en el Sector Público	17
2.5. Carrera Administrativa Laboral	18
2.6. Estabilidad Laboral	19
2.6.1. Ley N.º 24041	19
2.7. Seguridad Jurídica del Trabajador CAS	20
2.8. Inseguridad Jurídica en el Empleo	20
3. Derechos fundamentales del trabajador CAS	21
3.1. Derecho a la dignidad del trabajador	21
3.2. Derecho a la no discriminación en el trabajo	22
3.3. Derecho a la Igualdad en el Trabajo	22
3.4. Derecho a la remuneración	23
3.5. Derecho de acceso al trabajo	24
4. Derechos restringidos del trabajador CAS	24

4.1. Derecho a la seguridad social integral	24
4.2. Derecho a la estabilidad laboral.....	25
4.3. Derecho a la carrera pública	26
4.4. Derecho a la protección contra el despido arbitrario	26
5. Principios laborales.....	27
6. Principios Constitucionales de Protección al Trabajador	29
7. Implicancias Jurídicas	30
7.1. Leyes.....	34
7.2. Jurisprudencia Relevante	38
8. Sentencia del Tribunal Constitucional sobre el régimen CAS.....	40
9. Análisis y Comentario del Contrato CAS.....	41
10. Análisis y Comentario de las Boletas de pago	56
CAPÍTULO II METODOLOGÍA.....	62
1. Enfoque de la Investigación	63
2. Nivel de Investigación	63
3. Método de Investigación.....	63
4. Población y Muestra	64
5. Técnicas de Recolección de datos.....	65
6. Instrumentos de Recolección de datos.....	65
7. Vinculación de objetivos con encuestas, entrevistas y otras herramientas.....	66
CAPÍTULO III RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	68
1. Análisis estadístico	69
1.1. Sección 1: Datos generales	70
1.2. Sección 2: Condiciones laborales y derechos	72
1.3. Pregunta opcional de opinión	105
1.3.2. Discriminación / Desigualdad.....	117
1.3.3. Seguridad Jurídica	118
1.3.4. Plan Nacional.....	120
1.4. Discusión de resultados	121
CONCLUSIONES	125
RECOMENDACIONES.....	127
REFERENCIAS.....	129

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N.º 01: Percepción sobre situación CAS.....	106
--	------------



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios, primera página.....	42
Figura N° 02: Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios, segunda página	43
Figura N° 03: Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios, tercera página	44
Figura N° 04: Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios, cuarta página	45
Figura N° 05: Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios-GRA, primera página	52
Figura N° 06: Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios-GRA, segunda página	53
Figura N° 07: Imagen de una Boleta de pago – Trabajador régimen CAS (UNAS).....	56
Figura N° 08: Imagen de una Boleta de pago – Trabajador régimen 276	58
Figura N° 09: Institución donde trabaja.....	70
Figura N° 10: Años trabajando bajo el contrato CAS.....	71
Figura N° 11: Percepción de inestabilidad.....	72
Figura N° 12: Percepción de beneficios en base a funciones asignadas... ..	76
Figura N° 13: Percepción de vulneración de derechos... ..	80
Figura N° 14: Percepción de desigualdad entre regímenes CAS.....	84
Figura N° 15: Conocimiento de la normativa y demás derechos relacionados al CAS.....	88
Figura N° 16: Percepción de inseguridad laboral y jurídica.....	91
Figura N° 17: Importancia de intervención para la estabilidad laboral	96
Figura N° 18: Percepción de necesidad de cambios en el régimen CAS.....	101

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Encuesta por Google Forms.....	137
Anexo 2: Prueba Alfa de Cronbach	143
Anexo 3: Propuesta de Plan Nacional.....	145



INTRODUCCIÓN

En las sociedades de todos los tiempos el trabajo ha significado el arma de subsistencia y realización personal, familiar y de la comunidad en general; por ello, consideramos al trabajo como labor profundamente fecunda que merece la consideración máxima por los entes públicos y privados. En la presente investigación nos referiremos al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio (CAS), que entró en vigor mediante el Decreto Legislativo N.º 1057 en el año 2008, que fue diseñada para sustituir al régimen precario de los Servicios No Personales (SNP) creado en el año de 1973. Sin embargo, su permanencia por más de una década ha evidenciado una serie de vulneraciones a derechos laborales fundamentales, como el derecho a la dignidad del trabajador, a la no discriminación e igualdad en el trabajo, a la remuneración. Es así que este régimen también restringe derechos laborales fundamentales propios del trabajador tales como, derecho a la seguridad social completa, derecho a la carrera pública, a la protección contra el despido arbitrario y a la estabilidad laboral, lo que resulta ser un problema de gran magnitud para todo trabajador que tiene aspiraciones de su desarrollo profesional, como un mejor salario, estabilidad en el trabajo y derecho a una carrera administrativa en constante progreso.

Ante este problema se hace necesario un análisis desde una perspectiva interdisciplinaria entre el derecho constitucional y el derecho laboral, que visibilice la situación de los trabajadores bajo el régimen CAS. Para ello, se ha recurrido al uso de encuestas dirigidas a trabajadores CAS de la Universidad Nacional de San Agustín Arequipa y del Gobierno Regional de Arequipa. La investigación se justifica en la necesidad de aportar claridad a este debate, evaluando las tensiones entre el régimen CAS y los principios constitucionales de igualdad, dignidad y no discriminación, así como los impactos en la seguridad jurídica de los trabajadores. Con ello, se busca no solo comprender las deficiencias del sistema, sino también abrir un espacio de reflexión sobre la urgencia de una reforma coherente que unifique criterios laborales en el sector público y supere la fragmentación actual. Para dar un tratamiento ordenado a los contenidos, la investigación se ha distribuido en tres capítulos, los cuales se detallan a continuación:

En el **Capítulo I** se presenta el Marco Teórico que constituye la base del estudio. En primer lugar, se abordan los antecedentes de investigación, organizados en tres niveles: internacional,

nacional y local. Cabe precisar que en el ámbito internacional no se han identificado estudios previos debido a que el régimen CAS es una figura propia y exclusiva del Perú; en cambio, a nivel nacional y local se cuenta con una amplia recopilación de información. Seguidamente, se desarrolla de manera integral el análisis del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, desde su origen y configuración del trabajador CAS como figura jurídica, hasta la exposición de los problemas vinculados a la inseguridad jurídica que lo rodea. Asimismo, se examinan los derechos fundamentales que resultan vulnerados, tales como, la dignidad del trabajador, la no discriminación en el trabajo, la igualdad en el trabajo, la remuneración y el derecho de acceso al trabajo. De igual modo, se analizan los derechos que se encuentran restringidos dentro de este régimen, entre ellos: el derecho a la seguridad social integral, a la estabilidad laboral, el derecho a la carrera pública y a la protección contra el despido arbitrario. Finalmente, el capítulo aborda los principios sustantivos y constitucionales aplicables al trabajador CAS, junto con sus implicancias jurídicas, considerando tanto la evolución normativa en la materia como las sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional

El Capítulo II presenta la metodología utilizada en la investigación, estructurada bajo un enfoque mixto que combina procedimientos cuantitativos y cualitativos, con el fin de ofrecer una visión integral de las implicancias constitucionales de la continuidad del régimen CAS en la seguridad jurídica y estabilidad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa (GRA) y de los trabajadores de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA). Se presenta el nivel en que se desarrollará el estudio, inicialmente en un nivel descriptivo, para caracterizar el problema desde diferentes perspectivas constitucionales y laborales, y posteriormente en un nivel explicativo, mediante el análisis de encuestas aplicadas a los trabajadores CAS, que permiten identificar experiencias, percepciones y tendencias relevantes. Continuando se realiza la exposición del método adoptado combina el inductivo-deductivo, complementado con análisis de contenido, desde lo inductivo, se parte de la información recopilada en encuestas para identificar patrones y relaciones; desde lo deductivo, los hallazgos se confrontan con el marco normativo, doctrinal y jurisprudencial, considerando el Decreto Legislativo N.º 1057, la Ley N.º 31131 y los principios. Prosiguiendo, se detalla a la población, la cual está conformada por 360 trabajadores CAS, en la parte final se exponen los instrumentos a usar, que combinan encuestas a trabajadores CAS y análisis documental, incluyendo normativa vigente, doctrina especializada y sentencias del Tribunal Constitucional sobre estabilidad laboral, igualdad, no discriminación y dignidad de la persona. Asimismo, se elaboró un cuadro que vincula los objetivos de la investigación, las herramientas empleadas, la

población y los propósitos específicos, garantizando un diseño metodológico integral y coherente con los objetivos del estudio.

En el **Capítulo III**, los resultados de la encuesta aplicada a los trabajadores del Gobierno Regional y de la UNSA evidencian que el régimen CAS se percibe como un sistema que genera inestabilidad, discriminación y falta de seguridad jurídica. Estas percepciones no solo revelan problemáticas laborales cotidianas, sino que también permiten abordar el estudio desde una perspectiva constitucional, al mostrar tensiones con principios fundamentales como la igualdad, la dignidad humana y la progresividad de los derechos laborales. Con este marco, la investigación queda orientada a ofrecer un análisis integral que sustente las conclusiones y recomendaciones presentadas al final del estudio.



HIPÓTESIS

Dado que la continuidad del régimen CAS, tras la declaratoria de inconstitucionalidad parcial de la Ley N.º 31131, ha generado un escenario de incertidumbre jurídica e inestabilidad laboral en trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa y Universidad Nacional de San Agustín, al comprometer principios constitucionales como la igualdad, la dignidad y la progresividad de los derechos laborales.

Es probable que la formulación e implementación de un Plan Nacional de Transición, basado en criterios constitucionales, técnicos y laborales, permita fortalecer la seguridad jurídica y garantizar una estabilidad laboral más equitativa en el sector público.



OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

Objetivos Generales

- Proponer un Plan Nacional de Transición desde un enfoque constitucional y laboral que fortalezca la seguridad jurídica y la estabilidad de los trabajadores del régimen CAS en el GRA y la UNSA ante las implicancias derivadas de la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131.

Objetivos específicos

- Analizar las condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS en el GRA y la UNSA, en relación con su estabilidad y el respeto a los principios de igualdad y no discriminación.
- Identificar los efectos jurídicos y laborales que ha generado la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131 en la percepción de seguridad jurídica de los trabajadores CAS y de las autoridades públicas.
- Examinar si la continuidad del régimen CAS contraviene principios constitucionales como la dignidad humana, la progresividad de los derechos laborales y la seguridad jurídica.
- Diseñar criterios constitucionales, laborales y administrativos que sustentan una propuesta de Plan Nacional de Transición orientado a garantizar mayor estabilidad y equidad para los trabajadores CAS.



CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1. Antecedentes de Investigación

1.1. Antecedentes Internacionales

A nivel internacional, si bien no existen investigaciones que analicen específicamente el régimen CAS peruano, se han desarrollado estudios comparativos sobre modalidades de contratación pública y precarización laboral en el sector estatal.

1.2. Antecedentes Nacionales

En el ámbito nacional, diversos estudios han abordado las problemáticas estructurales del régimen CAS desde distintas perspectivas jurídicas y socio-laborales. Uno de los enfoques más recurrentes ha sido la desigualdad en las condiciones salariales. En este sentido, se encuentra una investigación reciente desarrollada por Esparza Rodríguez y Figueroa Vásquez (2025) titulada “Análisis de la escala salarial en contratos CAS en Perú”, cuyo objetivo fue analizar la regulación de la escala salarial en los contratos CAS. Los autores concluyeron que, pese a la existencia de normas como el Decreto Legislativo N.º 1057, el DS N.º 075-2008-PCM y la Directiva N.º 041-2012-SERVIR/GPGRH, no se establece una obligación normativa clara que garantice igualdad remunerativa ni se fijan criterios objetivos que regulen las remuneraciones. Esta situación ha derivado en una evidente disparidad frente a otros regímenes laborales del Estado.

Desde otro ángulo, se ha examinado la percepción jurídica sobre los derechos laborales en el régimen CAS, en el Trabajo de Investigación denominado “Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022.” En este contexto, Farías Panta (2022) desarrolló un estudio aplicado a abogados litigantes, utilizando un enfoque hipotético-deductivo y descriptivo-explicativo. A través de encuestas procesadas estadísticamente, el autor encontró una correlación significativa entre el régimen CAS y la percepción de vulneración de derechos laborales, lo que refleja una preocupación persistente respecto a su legitimidad y a su aplicación práctica.

Complementando estos hallazgos, se identificó una investigación centrada en el ámbito municipal del sur del país, específicamente en la Municipalidad Provincial de Melgar (Ayaviri) que tiene por título “Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial Melgar - Ayaviri, periodo 2023”, En este caso, Lacuaña Cahuana (2023) buscó determinar en qué medida el régimen CAS vulnera los principios laborales del derecho al trabajo. Empleando un enfoque mixto, encuestas y análisis documental de jurisprudencia, el estudio reveló que el 82,8% de los trabajadores encuestados percibía una afectación significativa a sus derechos laborales. Este análisis fue reforzado con la revisión de la Casación Laboral N.º 18551-2017-Puno, que reafirma la necesidad de protección jurídica para los trabajadores CAS.

A nivel de impacto normativo, también se ha abordado el contexto generado tras la declaración de inconstitucionalidad parcial de la Ley N.º 31131. En relación con ello, Tejada y Cabana Flores (2021) desarrollaron la investigación “Problemática de trabajadores CAS al crearse un estatus laboral injusto vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021”, centrada en la Municipalidad Provincial de Arequipa, en la cual argumentan que la inconstitucionalidad parcial de dicha ley ha dado lugar a un estatus laboral injusto para los trabajadores CAS, vulnerando el principio constitucional de no discriminación. Mediante encuestas aplicadas a 50 trabajadores, los autores evidenciaron la persistencia de desigualdades en materia de remuneración, trato y condiciones contractuales, pese al reconocimiento del derecho a contratos de duración indeterminada. El estudio también analiza los efectos jurídicos de la sentencia del Tribunal Constitucional, resaltando que los cambios normativos no han sido suficientes para corregir la desigualdad existente en la práctica.

En la tesis denominada “Los contratos administrativos de servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana”, realizada por Hermógenes Mendoza Ancco (2019), se aborda críticamente el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), establecido por el Decreto

Legislativo N.º 1057, en contraste con los principios y derechos laborales consagrados en la Constitución Política del Perú y otras normas de la función pública. La investigación, de tipo cualitativo, doctrinal y jurídico-propositiva, señala que dicho régimen vulnera derechos fundamentales de los trabajadores públicos, especialmente en aspectos como la temporalidad de los contratos y la negación del principio de primacía de la realidad. El autor argumenta que, aunque los trabajadores CAS desarrollan funciones continuas y estructurales en las entidades estatales, su vínculo laboral carece de estabilidad y protección legal adecuada, situación que contradice tanto la normativa constitucional como principios del derecho laboral. Como resultado, la investigación formula una reforma normativa que permita garantizar los derechos laborales vulnerados y superar las contradicciones jurídicas entre el régimen CAS y el marco constitucional.

Cabe destacar que, aunque existen diversas investigaciones jurídicas y sociales sobre las condiciones laborales en el Perú, son limitados los estudios que abordan de manera específica y exclusiva el régimen CAS desde una perspectiva normativa integral, lo cual evidencia un campo aún abierto para la profundización académica.

1.3. Antecedentes Locales

En el contexto regional, particularmente en Arequipa, también se han desarrollado investigaciones que revelan la situación de los trabajadores bajo el régimen CAS en el ámbito municipal y educativo. Por ejemplo, una investigación realizada por Sotomayor Zambrano denominado: “Los contratos administrativos de servicios (CAS) y los mecanismos de estabilidad laboral de trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya, 2023”; que tuvo como objetivo determinar la existencia de afectación a la estabilidad laboral de los trabajadores CAS. Los resultados evidenciaron que, pese a que estos trabajadores cumplen con los elementos esenciales de una relación laboral; como la prestación personal de servicios, subordinación y remuneración, no se les garantiza plenamente sus derechos laborales, el estudio destaca la existencia de desigualdades respecto a otros regímenes del sector público y propone alternativas para fortalecer su estabilidad.

Desde una perspectiva organizacional, se encuentra el estudio de Toledo Huilca y Ticllahuanaco Huachaca denominado, “Impacto de la estabilidad laboral bajo la implementación de la Ley N.º 31131 en el compromiso organizacional del personal contratado bajo el régimen CAS D.L. 1057 de la Municipalidad Distrital de Cayma, 2021 – 2022”. La investigación analizó cómo la estabilidad laboral influye en el compromiso organizacional de los trabajadores CAS, concluyendo que esta estabilidad impacta positivamente en el compromiso afectivo; como el sentido de pertenencia e identificación institucional, aunque no incide directamente en el compromiso normativo, el cual está más influenciado por factores externos como las oportunidades salariales.

Por otro lado, desde el sector educativo, destaca el estudio de Salinas Álvarez, denominado, “Contratación del recurso humano modalidad CAS en la UGEL La Unión”; donde se investigó las condiciones de contratación del personal bajo el régimen CAS en la UGEL La Unión y, a través de encuestas y análisis cualitativo, se identificó un desconocimiento significativo por parte de los trabajadores sobre sus derechos, tales como licencias, vacaciones truncas, y derechos sindicales. El estudio concluye con una propuesta de mejora para optimizar la gestión del recurso humano y fomentar el conocimiento legal dentro de la entidad.

2. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS

Efectuada la investigación en otros ordenamientos jurídicos internacionales no se ha encontrado el uso y manejo de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), como el que opera en la jurisdicción peruana; en consecuencia, el CAS es un régimen particular del ordenamiento jurídico del Perú, sin embargo, se han identificado figuras contractuales similares en otros países, que involucran también un sistema de precariedad laboral y vulneración del trabajador.

2.1. Origen y continuidad

El Contrato Administrativo de servicios fue creado mediante el Decreto Legislativo N.º 1057 en el año 2008, fue concebido como una modalidad

temporal para contratar personal en el sector público. Sin embargo, su permanencia por más de una década ha evidenciado una serie de restricciones a derechos laborales fundamentales, en comparación con los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N.º 276 y el Decreto Legislativo N.º 728.

Según el Decreto Legislativo N.º 1057:

Artículo 1.- Finalidad

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Artículo 3.- Definición

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales y tiene carácter transitorio.

En este sentido el contrato administrativo de servicio CAS es un contrato de naturaleza especial, tal como lo refiere el Art. 3 del DL N.º 1057, que fue diseñado para sustituir al régimen precario de los Servicios No Personales (SNP), otorgando algunos derechos mínimos, aunque sin equipararse a los regímenes laborales generales como el Decreto Legislativo 728 o el Decreto Legislativo 276.

En la presente investigación adentrándonos en sus profundidades encontramos que el origen del contrato CAS se produjo para sustituir progresivamente los contratos de Servicios No Personales (SNP), puesto que el Estado utilizaba estos servicios para contratar personal sin derechos laborales básicos, estos contratos eran altamente precarios: sin seguridad social,

vacaciones, gratificaciones ni estabilidad. La situación fue ampliamente criticada por organismos laborales y la Defensoría del Pueblo, por lo que se propuso una modalidad especial que otorgue mínimamente algunos derechos.

Posteriormente a ello surgió la Creación del régimen CAS que mediante el Decreto Legislativo N.º 1057, publicado el 28 de junio de 2008, se creó el régimen CAS, como una modalidad especial, transitoria y privativa del Estado. Su objetivo inicial fue regular las contrataciones del Estado bajo un esquema que garantizara ciertos beneficios frente al SNP como, 15 días de vacaciones, afiliación a EsSalud, posibilidad de contrato renovable, derechos sindicales. A pesar de su creación con buena intención, desde el inicio fue criticado por mantener la temporalidad e inestabilidad laboral. En ese estado, el régimen CAS se convirtió en una práctica menos problemática y de acceso inmediato por la demanda de trabajo para contratar personal, incluso para funciones permanentes, lo cual contradice su naturaleza temporal. Según la Sentencia del Expediente N.º 00002-2010 PI/TC con fecha 8 de enero de 2010 se presentó una demanda de inconstitucionalidad Contra el Decreto Legislativo 1057, impugnando sus artículos 1º, 2º, 3º 5, 6.1º y 6.2º, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, por considerar que dicho dispositivo vulnerando diferentes principios , de lo cual el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo N.º 1057 (régimen CAS) porque consideró que no vulneraba los principios constitucionales invocados.

En consecuencia, el TC concluyó que el CAS era constitucional, en tanto constituía un régimen especial y de transición que otorgaba mayores garantías que el anterior SNP. Asimismo según Miranda Erazo (2023) en el año 2012, se emitió la Ley N.º 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N.º 1057 y otorga derechos laborales, sin perjuicio de disponer la paulatina eliminación del régimen CAS otorgó, entre otros beneficios, el derecho a recibir una retribución no menor a una remuneración mínima legal, tener una jornada de trabajo máximo de 8 horas diarias o 48 horas semanales, recibir aguinaldos por fiestas patrias y navidad, vacaciones remuneradas de 30 días naturales, entre otros. Al año siguiente se

publica la Ley N.º 30057 (2013), Ley del Servicio Civil, cuya finalidad y objetivo, de acuerdo con su artículo 1 y 3, es establecer un único y exclusivo régimen para los trabajadores que brindan servicios en las instituciones públicas con el objetivo de alcanzar altos niveles de eficacia y eficiencia a través de prestaciones de servicios efectivos y de calidad.

Con relación a ello en el año 2021 se aprobó la Ley N.º 31131, cuyo propósito fue erradicar la desigualdad existente entre los diferentes regímenes laborales del sector público y avanzar hacia una uniformización en la contratación del empleo estatal. Si bien dicha norma eliminó la figura de la contratación a plazo fijo sin justificación bajo el régimen CAS, dispuso que los trabajadores pasarán directamente a los regímenes del Decreto Legislativo N.º 276 y del Decreto Legislativo N.º 728, lo que, en la práctica, mantuvo la problemática de la fragmentación normativa.

Seguidamente mediante la Sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. N.º 00013-2021-PI/TC), se declaró la inconstitucionalidad parcial de la Ley N.º 31131, señalando que existía, la vulneración al principio de equilibrio fiscal, invasión de competencias del Ejecutivo y falta de estudio técnico, ocasionando que se anule la incorporación automática de trabajadores CAS, pero se mantuvo el derecho a la contratación a plazo indeterminado, lo cual generó un nuevo escenario de inseguridad jurídica, sin solución definitiva para miles de trabajadores.

Actualmente, el régimen CAS sigue vigente, aunque limitado en nuevas contrataciones (no se pueden generar nuevos bajo esta modalidad); se mantiene la coexistencia de tres regímenes laborales en el sector público, sin una política clara de transición. Se discuten propuestas legislativas para retomar la eliminación progresiva del CAS y garantizar estabilidad, igualdad y dignidad laboral para los trabajadores estatales.

2.1.1. *Similitudes y Visión Comparada del Régimen CAS*

Colombia

En Colombia, se da la presencia de los contratos de prestación de servicios en el sector público, los cuales han generado debates muy similares a los que enfrenta el Perú con el régimen CAS. Según el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital (s.f.) esta modalidad de contrato se define como:

(...) los que celebren las entidades estatales para desarrollar actividades relacionadas con la administración o funcionamiento de la entidad. Estos contratos sólo podrán celebrarse con personas naturales cuando dichas actividades no puedan realizarse con personal de planta o requieran conocimientos especializados. En ningún caso estos contratos generan relación laboral ni prestaciones sociales y se celebrarán por el término estrictamente indispensable. (párrafo 1)

Al igual que en el contexto peruano, estos contratos se han utilizado de manera extendida para cubrir funciones permanentes, lo que ha derivado en condiciones de precariedad laboral, inestabilidad e inequidad respecto a los trabajadores vinculados mediante regímenes estables. Así lo manifiesta la Universidad de los Andes de Colombia señalando que el trabajador se ve expuesto a:

La disminución en un 37 por ciento del salario y la insatisfacción con su trabajo y la jornada laboral son dos de los aspectos que evidencian una brecha en la calidad del empleo público entre contratistas de prestación de servicios y trabajadores de planta del sector público en Colombia. (s.f.)

España

En España, existe la problemática de la temporalidad en el empleo público que ha generado en los últimos años un intenso debate social y jurídico, así lo señala Pascual Cortés (2025) el indicar que:

España tiene un problema de abuso de temporalidad en el empleo público: supera el 30%, cuando el compromiso con Bruselas es que no sobrepase el 8%. (párrafo 1)

Pese a que se aprobaron reformas para reducir la excesiva dependencia de contratos temporales, entre 2024 y 2025 persisten de manera amenazante, al no contemplar la inestabilidad y vulnerabilidad del trabajador. De hecho, la Unión Europea mantiene abiertos expedientes de infracción contra España por incumplir las directrices comunitarias en materia de estabilidad laboral, lo que evidencia que, aun con un marco normativo actualizado, la implementación real se enfrenta a resistencias estructurales y prácticas administrativas que perpetúan la precariedad. (Castro Garrido, 2024)

Este escenario es ilustrativo para el caso peruano en relación con el régimen CAS, pues muestra que la transición hacia modelos de estabilidad no se resuelve únicamente con la promulgación de leyes, sino que requiere un compromiso político y presupuestal sostenido, además de mecanismos de fiscalización efectivos. Así, tanto en España como en Perú, las reformas dirigidas a proteger derechos laborales encuentran un límite en la brecha entre norma y práctica: mientras en España el desafío es cumplir con la estabilización prometida, en Perú el debate gira en torno a la derogatoria o continuidad del CAS y la búsqueda de alternativas que realmente garanticen estabilidad y no repitan la precariedad bajo otro nombre.

Chile

La situación chilena guarda claros paralelismos con el régimen CAS en Perú, puesto que en ambos casos se trata de modalidades de contratación concebidas como excepcionales que terminaron convirtiéndose en mecanismos generalizados para el empleo público. En Chile, destaca la figura del contrato a honorarios, que ubica al trabajador en escenario de incertidumbre. Como señala Mortera (2024)

A las personas contratadas a honorarios no se les aplicaría el Estatuto Administrativo, por consiguiente, no se encontrarían sujetos a los derechos y obligaciones por regla general de acuerdo, [...] a diferencia de las personas sujetas por un vínculo contractual bajo la figura de planta o contrata, en el entendido que si son funcionarios públicos. (p. 4)

En ambos casos, los trabajadores enfrentan carencia de estabilidad, trato desigual frente a otros regímenes y afectación de derechos constitucionales. Mientras que en el Perú la discusión gira en torno a la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131 y la necesidad de un plan de transición hacia regímenes estables, en Chile las reformas en torno a boletas de honorarios y la progresiva incorporación a la seguridad social todavía no resuelven el fondo del problema: la precarización estructural del empleo público y la ausencia de un mecanismo claro y permanente de estabilización.

2.2. Naturaleza del Contrato CAS

Esta norma establece, en su artículo 3, que el CAS constituye “una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”, por lo que no guarda relación alguna con el régimen laboral privado. Según Sánchez Reyes (2010), “es un contrato *sui generis*” (p. 817).

Asimismo, la SUNAT brinda también una definición del Contrato Administrativo de Servicios, señalando, “El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.” (Subtítulo 07, párrafo 1)

2.3. El Trabajador CAS

El trabajo, entendido no sólo como una actividad económica sino como un elemento esencial y necesario de la vida humana, constituye uno de los derechos fundamentales reconocidos tanto por los marcos jurídicos nacionales

como internacionales. En este sentido, Arroyo Cisneros (2017) sostiene que el trabajo es una “actividad que una persona desempeña para allegarse de los recursos necesarios para su existencia y supervivencia, por lo que el lucro económico es el objetivo principal que se persigue.” (p. 12)

Desde la perspectiva de la Comisión Nacional de los Derechos Humanos (CNDH) se resalta el carácter esencial del derecho al trabajo como base de la dignidad humana mencionando que este derecho “es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.” (p. 9)

El trabajador comprendido en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) es aquel que presta servicios personales para el Estado bajo un régimen especial regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, aprobado en el año 2008. A diferencia de los regímenes laborales de la actividad pública D.L N.º 276 y de la actividad laboral privada D.L N.º 728, el régimen CAS se caracteriza por su naturaleza contractual administrativa y por contemplar vínculos laborales de duración determinada, usualmente renovable.

La Constitución Política del Perú, en su artículo 2, inciso 15, reconoce expresamente el trabajo como derecho fundamental al declarar que toda persona tiene derecho “A trabajar libremente, con sujeción a ley.” Este reconocimiento constitucional es de especial relevancia en el análisis del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), ya que los trabajadores bajo esta modalidad se ubican en el ámbito del trabajo dependiente. Al respecto, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (2016) define el trabajo dependiente como “El que desempeña una persona prestando sus servicios a un empleador público o privado, y que percibe, generalmente, una remuneración mensual (sueldo).” (párr. 31)

2.4. Trabajo en el Sector Público

Castellares y Huaranca afirman que (2022), “El trabajador público cuenta en promedio con un logro educativo mayor que el del trabajador que se desempeña en el sector privado” (p. 28). En la misma línea Beltrán (1997) señala que:

Los empleados públicos han de acreditar en su reclutamiento y selección una formación que les permita acceder a un puesto de trabajo dependiente de alguna de las Administraciones públicas, tanto la formación específicamente orientada a la actividad que en él han de llevar a cabo como la genérica propia de la condición profesional de servidor público. (p.52)

2.5. Carrera Administrativa Laboral

Según el artículo 1 del Decreto Legislativo N.º 276 la “Carrera Administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública”. De igual forma coincide Guerrero Amparán (2000) indicando que la carrera administrativa se entiende como un mecanismo normativo que organiza el acceso, la permanencia y la movilidad de los trabajadores públicos dentro de un modelo jerarquizado propio de la administración estatal.

Luyo Rodríguez (2019) señala que la carrera administrativa “constituye, sobre todo, una garantía para el ejercicio profesionalizado de la función pública lo que supone que el desarrollo de la labor del servidor público se rija bajo el principio de imparcialidad y capacidad.” (p. 173). En la misma línea Guerrero Orozco (1997) agrega:

La carrera administrativa supone el desarrollo profesional del funcionario público, que entraña un proceso de selección y formación previa al ingreso; un desempeño ascendente a través de una escala regida por el principio de mérito; un proceso de formación continua; y un minucioso programa de entrenamiento práctico. (p. 116)

2.6. Estabilidad Laboral

En el Perú, la figura de la estabilidad laboral fue incorporada de manera formal en 1970, durante el Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas encabezado por el general Juan Velasco Alvarado, con el propósito de proteger a la clase trabajadora frente a la inestabilidad estructural del mercado laboral. En este marco Concha (2014) menciona que “la estabilidad laboral es definida como el derecho que tiene un trabajador a conservar su puesto indefinidamente, siempre que no incurra en faltas previamente determinadas o que no acaezca en especialísimas circunstancias.” (p.11)

Esta definición refuerza la idea de que el vínculo laboral no debe estar sujeto a decisiones unilaterales ni a meros intereses empresariales. Por su parte, Obregón Sevillano (2016) señala que “el objetivo de la estabilidad laboral es proteger el derecho al trabajo e impedir los actos arbitrarios de los empleadores” (p. 200), recordando que este principio no implica necesariamente la reposición automática, sino una garantía contra la vulnerabilidad del trabajador ante despidos sin justificación legal.

2.6.1. Ley N.º 24041

Esta ley fue publicada en el Diario Oficial El Peruano el 28 de diciembre de 1984, y su propósito es brindar estabilidad laboral a trabajadores contratados de manera continua en el sector público, incluso cuando no tienen nombramiento formal.

Artículo 1.- Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tenga más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por las causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N.º 276 y con sujeción al procedimiento establecido en él, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 15 de la misma ley.

En la práctica, muchos trabajadores bajo el régimen CAS, pese

a estar vinculados mediante contratos de duración determinada, desempeñan funciones permanentes que exceden el carácter temporal o específico que justificaría dicho régimen, esta disparidad entre el contrato formal y la realidad de las funciones evidencia una posible vulneración del derecho a la estabilidad laboral. De igual manera, el cese de un trabajador del sector público, incluido el personal CAS, debe contar con una justificación legal y seguir el procedimiento correspondiente, la terminación sin causa objetiva ni debido proceso podría configurarse como un despido arbitrario.

2.7. Seguridad Jurídica del Trabajador CAS

La seguridad jurídica del trabajador CAS se refiere a la garantía de que sus derechos y obligaciones están claramente definidos, sean previsibles y están protegidos por un marco legal estable, evitando decisiones arbitrarias o cambios sorpresivos que afecten su relación laboral.

La seguridad jurídica, en este sentido, es un fin del derecho, en tanto medio que permite efectivizar otras garantías y bienes jurídicos; pero no un valor autónomo en sí mismo, dado que es el medio por el cual se expresan garantías jurídicas de ciertos valores materiales (Vargas, 2023, p.3).

Es por lo que en el marco del régimen especial del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), la seguridad jurídica del trabajador implica que este pueda prever con certeza las condiciones de continuidad o extinción de su vínculo laboral, conforme a un marco normativo estable y actos administrativos no arbitrarios.

2.8. Inseguridad Jurídica en el Empleo

El trabajador CAS por la naturaleza del trabajo que desempeña está expuesto a una inseguridad jurídica, ya que no goza de los beneficios como la estabilidad laboral, las remuneraciones u otros, que le permiten aspirar a su desarrollo laboral y en consecuencia avanzar en la carrera administrativa.

En este sentido, Krause (2008) advierte que “la inseguridad jurídica afecta los intercambios incrementando estos costos de transacción, debido a la incertidumbre que genera respecto a las posibilidades de su cumplimiento” (p. 34), lo que en el ámbito del empleo se traduce en relaciones laborales inestables, debilitamiento de la protección contractual y menor confianza en las instituciones.

3. Derechos fundamentales del trabajador CAS

Bajo este panorama el trabajador CAS es objeto de la vulneración a sus derechos fundamentales tales como:

3.1. Derecho a la dignidad del trabajador

El trabajador CAS tiene derecho a un trabajo digno, en consecuencia, nos referiremos al derecho a la dignidad, la Organización de las Naciones Unidas indica en su Artículo 1 que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” Desde otra perspectiva, Landa Arroyo señala a la dignidad de la persona como “(...) el pilar vertebral de la nueva forma de organización democrática del Estado y de la comunidad internacional” (p.13).

En la misma línea la ONU (2021) precisa que todo individuo “tiene el derecho al trabajo digno o decente que le permita vivir con dignidad. (...) El derecho al trabajo es esencial para lograr el disfrute de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana.” Mientras que la Organización Internacional del Trabajo (s.f.), complementando esta visión, nos brinda un panorama del trabajo decente, el cual podemos entender como el trabajo digno, señala entonces que:

Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la

igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (párr.1).

3.2. Derecho a la no discriminación en el trabajo

El trabajador CAS también es objeto de discriminación al no ser admitido como un trabajador con todos sus derechos y beneficios; por lo que es importante definir el derecho a la no discriminación, entendiendo esta, como cualquier acto que vulnere “la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.” (Comisión de Derechos Humanos, 2018). Asimismo, la CNDH (2018) añade que

La prohibición de la discriminación es un aspecto fundamental de los derechos humanos, presente en todos los tratados internacionales generales de la materia, tanto en el ámbito universal de protección de los derechos humanos (Sistema de Naciones Unidas) como en los ámbitos regionales (africano, americano y europeo). (p. 16)

Tal como refiere la OIT, en el Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958:

Artículo 2.-

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

3.3. Derecho a la Igualdad en el Trabajo

El trabajador CAS tiene derecho a un trato igualitario; en este marco la Organización de las Naciones Unidas contempla en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en su Artículo 7 el concepto de igualdad ante la ley, indicando que, “Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda

provocación a tal discriminación.” e igualmente la Constitución Peruana brinda alcance sobre este derecho en su Artículo 2, Inciso 2 “A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”

La situación del trabajador CAS se torna un tanto adversa, sobre todo a la consideración del respeto de este derecho; las personas sujetas al servicio bajo esta modalidad de contrato carecen de igualdad de condiciones frente a otros regímenes, siendo este el más desnaturalizado con el trabajador.

3.4. Derecho a la remuneración

La remuneración económica es un derecho fundamental del trabajador, amparado tanto por el marco legal nacional como por la normativa laboral específica aplicable al régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). En este sentido, el Ministerio de Trabajo señala que “La remuneración es todo ingreso que el trabajador recibe por parte del empleador por los servicios prestados, así como por la puesta a disposición de su fuerza de trabajo.”

Este concepto se articula con lo dispuesto en la Constitución Política del Perú, cuyo artículo 24 establece expresamente que:

El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

En el marco del régimen CAS esta garantía se refleja en el Decreto Legislativo N.º 1057 recoge esta garantía en su artículo 6, inciso 1, al señalar lo siguiente “Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.” En ese sentido, la normativa peruana establece que “La Remuneración Mínima Vital (RMV) es la cantidad mínima de dinero que se le

paga a un trabajador que labora una jornada completa de 8 horas diarias o 48 horas semanales.”

A partir de enero del 2024, mediante el Decreto Supremo N.º 006-2024-TR, se ha dispuesto un aumento en el monto de la RMV, elevándose en S/ 105.00, lo cual significa un incremento de S/ 1025,00 a S/ 1130,00. Este reajuste tiene implicancias directas sobre los contratos bajo el régimen CAS, ya que estos trabajadores no pueden recibir una remuneración inferior a dicho mínimo legal, de lo contrario se estaría cometiendo una falta a la normativa laboral peruana. Sin embargo, en la práctica, el cumplimiento efectivo de esta disposición suele verse condicionado por interpretaciones presupuestales restrictivas desde el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), lo que genera tensiones entre el derecho al trabajo digno y las limitaciones administrativas.

3.5. Derecho de acceso al trabajo

El derecho de toda persona a acceder a un empleo responde a sus necesidades básicas y a su desarrollo personal, sin embargo, este acceso no puede implicar condiciones de explotación ni de sometimiento que configuren una forma de esclavitud laboral. Del mismo modo, debe recordarse que el derecho al trabajo está indisolublemente ligado al respeto de la dignidad humana, lo que implica que toda relación laboral debe regirse por principios de justicia y de respeto mutuo, asimismo, este derecho comprende también la libertad de ejercer cualquier profesión lícita o desempeñarse en una especialidad determinada.

4. Derechos restringidos del trabajador CAS

En el acápite 3 ya nos referimos a los derechos vulnerados en agravio al trabajador; ahora nos referimos a los derechos restringidos:

4.1. Derecho a la seguridad social integral

Los trabajadores CAS solo accedían al régimen de EsSalud, sin tener acceso al seguro de vida ley, compensación por tiempo de servicios (CTS) ni a bonificaciones que sí perciben los servidores bajo otros regímenes. Aunque

algunas reformas han mejorado esto parcialmente, la brecha en prestaciones sociales sigue siendo evidente.

El Decreto Legislativo N.º 1057 en su artículo 8 que los trabajadores CAS sólo tenían derecho a estar afiliados al régimen de EsSalud, dejando fuera beneficios como CTS, asignaciones familiares, bonificaciones, entre otros, que sí corresponden a otros regímenes (276 y 728). Actualmente, los trabajadores CAS siguen gozando de derechos que ya estaban previstos en el Decreto Legislativo N.º 1057, no obstante, estos beneficios siguen siendo inferiores e insuficientes.

En junio del 2025, la Comisión de Presupuesto del Congreso aprobó un dictamen que propone ampliar los derechos de los trabajadores CAS, tales como: aguinaldos completos por Fiestas Patrias y Navidad, bonificación por escolaridad, asignación por 25 y 30 años de servicio, subsidio por fallecimiento y gastos de sepelio, Bonos de productividad, asignación familiar, licencia por lactancia pre y posnatal de 45 días, entre otros. Sin embargo, el escenario de los trabajadores CAS sigue siendo de incertidumbre y malestar, a la expectativa de una transición satisfactoria que lamentablemente no se encuentra próxima.

4.2. Derecho a la estabilidad laboral

Constituye una de las garantías más restringidas bajo el régimen CAS es el derecho a la estabilidad laboral. A diferencia del régimen 276 y 728, donde se reconoce la estabilidad en el empleo luego de pasar un periodo de prueba y se exige una causa justificada para el cese, los trabajadores CAS pueden ser despedidos con mayor facilidad al estar sujetos a contratos a plazo determinado, sin que medie una justificación debidamente acreditada ni el respeto pleno al debido proceso. Este esquema debilita la protección contra despidos arbitrarios, contraviniendo estándares internacionales como el Convenio N.º 158 de la OIT que exige la existencia de una causa válida.

4.3. Derecho a la carrera pública

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) limita de manera significativa el derecho a la carrera pública, en contraste con los regímenes de los Decretos Legislativos N.º 276 y 728, no contempla mecanismos de ascenso, promoción interna ni evaluaciones periódicas que permitan el desarrollo de una línea de carrera dentro del aparato estatal. Esta carencia restringe la posibilidad de progresión profesional y consolida una relación laboral marcada por la temporalidad, lo cual perjudica no solo las expectativas legítimas de los trabajadores en cuanto a estabilidad y desarrollo profesional, sino también la eficacia y meritocracia en la administración pública.

4.4. Derecho a la protección contra el despido arbitrario

El régimen CAS no exige una motivación debida ni procedimiento especial para el cese de la relación laboral, lo que facilita despidos arbitrarios sin acceso efectivo a un recurso impugnatorio que garantice el derecho a la tutela jurisdiccional efectiva, consagrado en el inciso 3 del artículo 139 de la Constitución.

Así como en el artículo 27, que indica “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.” Asimismo, el artículo 28 reconoce los derechos de sindicación, negociación colectiva y huelga, garantizando su ejercicio democrático en los siguientes términos:

1. Garantiza la libertad sindical.
2. Fomenta la negociación colectiva y promueve formas de solución pacífica de los conflictos laborales. La convención colectiva tiene fuerza vinculante en el ámbito de lo concertado.
3. Regula el derecho de huelga para que se ejerza en armonía con el interés social. Señala sus excepciones y limitaciones.

En conclusión, el derecho al trabajo como derecho a conservar el puesto de trabajo impone al legislador el deber de intervenir en los contratos de trabajo, ordenando que no se resuelvan, salvo causa justa. (Mercenaro, 2009)

5. Principios laborales

Estos principios recaen como una base ética que protege al trabajador, deben ser considerados por las entidades, instituciones o empleadores que generan puestos de trabajo:

- a) ***El principio protector***, reconoce que, en la relación laboral, el trabajador ocupa la posición más vulnerable frente al empleador; por ello el ordenamiento jurídico debe intervenir para protegerlo y prevenir posibles abusos. (Arevalo, 2023)
- b) ***El principio de continuidad***, establece a la figura del contrato como la base “el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo que no se agota con una sola prestación, sino que tiene vocación de continuidad en el tiempo. Este principio busca la conservación del vínculo laboral en beneficio del trabajador hasta que surja una causal prevista en la ley que origine su extinción.” (Arévalo, 2023)
- c) ***El principio de buena fe***, en el ámbito laboral implica que tanto el empleador como el trabajador deben conducir su relación bajo parámetros de lealtad, respeto y transparencia. Este principio exige que ambas partes observen valores esenciales como la honestidad, la honradez, la lealtad y la confidencialidad en el cumplimiento de sus obligaciones y deberes (Arévalo, 2023). De esta manera, la buena fe se convierte en un pilar que orienta la conducta recíproca, fomentando relaciones laborales justas, armónicas y basadas en la confianza mutua, lo que contribuye a la estabilidad y legitimidad del vínculo laboral.
- d) ***El principio de razonabilidad***, de acuerdo con Arévalo (2023), constituye un límite fundamental frente a posibles excesos o decisiones arbitrarias dentro de la relación laboral. Este principio exige que tanto las conductas

de los trabajadores como las de los empleadores se ajusten a parámetros de equilibrio, lógica y justicia, evitando actuaciones desproporcionadas que puedan generar perjuicios a cualquiera de las partes.

e) ***El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales***, según Toyama (2001) “El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa” (p. 166). Este principio responde a la desigualdad estructural que caracteriza a las relaciones laborales; a diferencia del Derecho Civil, en el que prima la autonomía de la voluntad, el ordenamiento laboral limita la disponibilidad de los derechos del trabajador, pues de lo contrario se desnaturalizaría la función tuitiva del Derecho del Trabajo y se agravaría el desequilibrio entre empleador y trabajador.

f) ***El principio de la condición más beneficiosas (C+B)***, significa que, cuando en una relación laboral coexisten distintas regulaciones o actos del empleador, sean normas, convenios colectivos o acuerdos individuales; se debe mantener aquella condición que resulte más favorable al trabajador. (Toyama, 1993) Este principio protege los derechos adquiridos y consolidados en el tiempo, evitando que puedan ser reemplazados por condiciones menos ventajosas (C-B), de esta manera, se asegura la estabilidad de las conquistas laborales frente a cambios normativos o contractuales que pretendan reducir beneficios.

g) ***Progresividad de los derechos sociales***, según Toselli (2011), el principio de progresividad se refiere a la obligación de avanzar de manera continua en la mejora de las condiciones de vida de las personas. En el ámbito laboral, este principio se traduce en el perfeccionamiento constante de aspectos como el salario, las condiciones de trabajo y las oportunidades de empleo, asimismo, impone una gran responsabilidad al legislador, ya que una vez que un derecho ha sido reconocido, sólo circunstancias excepcionales podrían justificar su restricción. En esencia, este principio garantiza el

derecho irrenunciable de toda persona a una mejora sostenida en su proyecto de vida y en la calidad de esta, que como todos ser humano tiene derecho.

h) **No regresividad de los derechos laborales**, Vázquez-Colunga y Vázquez-Juárez (2022) expresan sobre la no regresividad de los derechos laborales una implicancia que señala tácitamente a los derechos sociales ya reconocidos y garantizados como imposibilitados de ser reducidos, eliminados o degradados sin una justificación exhaustiva y suficiente. Este principio está fundamentado en la dignidad humana y en la obligación de los Estados de avanzar progresivamente en la protección de estos derechos, tal como lo establece el Derecho internacional, específicamente el Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

6. Principios Constitucionales de Protección al Trabajador

En el artículo 26 de la presente Carta Magna se recogen los principios rectores de la relación laboral:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

La permanencia del régimen CAS, con condiciones inferiores a otros regímenes, contradice especialmente el primer principio, al institucionalizar una forma de discriminación estructural. Por su parte, el artículo 27 establece que “la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. Algo que no siempre ocurre en la práctica con los contratos CAS, los cuales pueden no ser renovados sin expresión de causa, dejando al trabajador en situación de desprotección.

7. Implicancias Jurídicas

En este acápite señalaremos las normas vigentes respecto al contrato administrativo de servicios, así como Decretos Legislativos N.º 276, 728 y toda norma concerniente.

El Decreto Legislativo N.º 276, fue promulgado el 24 de marzo de 1984 y establece la regulación de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, según su artículo primero:

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

Al respecto, Aparicio Sánchez (2024) refiere que con la promulgación del D.L. N.º 276, se establece la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que gobiernan el ingreso, derechos y obligaciones de los servidores públicos que prestan servicios de manera permanente en la Administración Pública, asimismo, la normativa del Decreto Legislativo N.º 276 no solo pretende regular la estructura de la carrera administrativa en las entidades estatales, sino también asegurar que las remuneraciones sean equitativas y proporcionales a las responsabilidades y méritos de cada servidor público. En este contexto, constituye el régimen originario que regula esencialmente la carrera administrativa y la estabilidad laboral de los servidores públicos, este marco normativo otorga una protección especial a los trabajadores frente al Estado, al reconocer la importancia de la meritocracia y la permanencia en el cargo. Sin embargo, este régimen no prosperó en todos sus alcances debido a su excesiva rigidez, lo que permitió la aparición de regímenes paralelos más flexibles.

Siguiendo la secuencia histórica, el 27 de Noviembre de 1991 Decreto Legislativo N.º 728 conocido como ley de productividad y competitividad laboral, según su artículo 2, los objetivos de la presente norma son: “Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del poder ejecutivo y a través de programas especiales de promoción de empleo” como también “mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera, así como combatir el desempleo y el subempleo.

Según Ramos Burga (2023) esta norma es una pieza muy significativa de legislación, y su objetivo principal es fortalecer las habilidades de los trabajadores para desempeñarse bien en el trabajo este Decreto Legislativo es muy importante porque prioriza el bienestar de los trabajadores, ante un despido arbitrario y/o un trato desigual por parte de la empresa, además, rige a las empresas seguir la norma para evitar futuras multas o sanciones. Si bien este régimen representó un cambio significativo en la legislación laboral peruana, al introducir un modelo que privilegiaba la productividad y la competitividad como ejes rectores de la relación laboral, presentó deficiencias, aunque su propósito inicial era fomentar la generación de empleo y la contratación de personal calificado, en la práctica derivó en un sistema que favoreció la flexibilidad laboral, reduciendo las garantías de estabilidad para los trabajadores. Esta situación fue especialmente notoria cuando dicho régimen se aplicó al sector público, al coexistir con la normativa de la carrera administrativa, D.L. N.º 276, generando una dualidad en el tratamiento del personal estatal.

Posteriormente tenemos el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), promulgado en el año 2008, por el Decreto Legislativo N.º 1057, el cual es una modalidad de contratación que pertenece a la administración pública, a cargo únicamente del Estado, que articula la relación laboral entre una institución pública y un individuo que ejecuta servicios sin autonomía. Según su artículo 1 “La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.” Mientras que en sus siguientes artículos se señala:

Siguiendo la secuencia histórica, el 27 de noviembre de 1991 Decreto Legislativo N.º 728 conocido como la ley de productividad y competitividad laboral y Según su Artículo 2, los objetivos de la presente norma son: “Promover el acceso masivo al empleo productivo dentro del marco de la política económica global del Poder Ejecutivo y a través de programas especiales de promoción del empleo” como también “mejorar los niveles de empleo adecuado en el país de manera sustancial, así entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

En la doctrina autores como Ortiz Clemente, (2022) señala que el CAS “Es la norma que rige el régimen particular de contratación administrativa de servicios y su objetivo es asegurar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.” (p. 104)

Sin embargo, autores como Atencio, R., & Nely, J. (2019) refieren que este “régimen laboral CAS constituye una modalidad contractual laboral que afecta los derechos de los trabajadores y configura abuso del Estado por su naturaleza y carácter inconstitucional que infringe normas y derechos laborales de carácter fundamental, que son irrenunciables” (p. 4). Como se aprecia el presente régimen N.º 1057 a tratado de regular un mejor orden jurídico para los servicios de contratación especial, sin embargo, no ha logrado su fin y muy por el contrario ha provocado ciertas discriminación estructural y falta de estabilidad laboral, así como también una marcada desigualdad no permitiendo al trabajador un desarrollo pleno en su carrera administrativa, así como en sus remuneraciones, en otras palabras este régimen ha esclavizado al trabajador afectando en primer término su dignidad ante la necesidad de conseguir un empleo para subsistir .

Para Santa Cruz Pachas (2025) en su investigación sobre la inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores bajo el régimen CAS, lo cual afecta su bienestar económico y social, señala que este factor es producto de malas prácticas realizadas por gobernantes de turno, quienes por desconocimiento o por tratar de

beneficiar “amistades o allegados”, han ido en contra del ordenamiento jurídico laboral, pues han generado convenios colectivos irregulares que con en el transcurrir del tiempo han quedado consentidos, lo que ha permitido beneficiar a sólo dos grupos de regímenes, entre ellos, los del D.L. 276 y 728.

Posteriormente, el 8 de enero de 2010, se presentó una demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo N.º 1057, impugnando sus artículos 1º, 2º, 3º 5, 6.1º y 6.2º, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, por considerar que dicho dispositivo vulnera los siguientes artículos de la Constitución: 2.2º (derecho a la igualdad ante la ley, 104º (delegación de facultades); 25º (jornada ordinaria de trabajo), 23º tercer y cuarto párrafo (el Estado y el Trabajo), 24º (derechos laborales del trabajador), 26.1º (principio de igualdad de oportunidades sin discriminación), 27º (protección del trabajador frente al despido arbitrario), 42º (derecho de sindicación de los trabajadores públicos) y 103º cuarto párrafo (prohibición de abuso de derecho).

Según el EXP. N.º 00002-2010-PI/TC LIMA, el Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo N.º 1057 (régimen CAS) porque consideró que no vulneraba los principios constitucionales invocados. En primer lugar, sostuvo que el CAS no quebranta el principio de igualdad, ya que no resulta comparable con los regímenes laborales del D.L. 276 y D.L. 728, pues cada uno de ellos responde a naturalezas jurídicas y finalidades distintas. Asimismo, resaltó que el CAS significó una mejora frente al régimen de Servicios No Personales (SNP), al reconocer derechos básicos que anteriormente no existían, como vacaciones, jornada máxima, descanso semanal y afiliación a EsSalud. El Tribunal también justificó que el trato diferenciado se encontraba amparado en la necesidad de contar con un régimen especial y transitorio, sin que ello implicara discriminación. Finalmente, aunque reconoció limitaciones en derechos colectivos como la sindicación y la huelga, señaló que la falta de regulación no podía ser motivo para declarar inconstitucional la norma, correspondiendo al legislador desarrollarlos posteriormente.

7.1. Leyes

Ley N.º 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N.º 1057 y otorga derechos laborales.

La Ley N.º 29849, promulgada el 6 de abril de 2012, tenía como objetivo eliminar de manera paulatina la referida modalidad y en su Artículo 1, se establece que el objeto de la presente ley es la:

Eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057, en adelante Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057. La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley.

Según Miranda Erazo (2023) aunque este era su objetivo principal, la mencionada norma introdujo mejoras, incorporándose algunos derechos a los trabajadores; sin embargo, no resultaron suficientes para terminar con la desigualdad de los servidores públicos contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 en comparación con otros regímenes laborales de la administración pública. Además, modificó el artículo 3 del Decreto Legislativo N.º 1057 respecto al significado de los contratos CAS, entendiéndolos como una forma especial de contrato laboral exclusiva del Estado.

En términos sustanciales, la norma incorporó mejoras significativas en las condiciones de trabajo de los servidores contratados bajo CAS, tales como: la jornada máxima de cuarenta y ocho (48) horas semanales, el derecho a descanso semanal obligatorio, treinta (30) días calendario de descanso vacacional por año completo de servicios, afiliación al régimen de seguridad social en salud y el derecho a una compensación por tiempo de servicios (CTS) proporcional.

Asimismo, la ley dispuso que el Estado implemente un proceso de incorporación progresiva de los trabajadores CAS a los regímenes laborales generales del sector público; no obstante, en la práctica, la eliminación del CAS no se concretó en los plazos previstos, permaneciendo vigente y siendo objeto de posteriores reformas.

Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil del Perú (Ley SERVIR)

La Ley N.º 30057, denominada Ley del Servicio Civil, fue promulgada el 3 de julio de 2013 y publicada en el Diario Oficial El Peruano el 4 de julio de 2013, con el objetivo de establecer un régimen único y meritocrático para los servidores públicos en el Perú. Al respecto la ley 30057 del Servicio Civil detalla en su Artículo I que indica:

El objeto de la presente Ley es establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como para aquellas personas que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de estas.

En su Artículo II, manifiesta que tiene como fin, que las instituciones públicas logren alcanzar altos niveles de eficacia, eficiencia y presten servicios de calidad a través de la mejora del servicio civil.

Esta ley introduce mecanismos de ingreso mediante concurso público, evaluaciones periódicas de desempeño y programas de capacitación continua, promoviendo así la profesionalización del servicio civil y la mejora de la atención al ciudadano. No obstante, su implementación ha sido progresiva y ha enfrentado retos significativos, tanto por la complejidad de la migración de personal como por la coexistencia temporal con otros regímenes laborales.

Según Bustamante Canales(2022) ante la diversidad y complejidad del sistema normativo laboral que tiene la administración pública peruana, el gobierno implementó en el año 2008 la Autoridad Nacional del Servicio Civil y en el año 2013 la ley N.º 30057 del Servicio Civil, los cuales le otorga la potestad de regular todo lo concerniente a la organización laboral en materia pública; además, uno de sus principales objetivos el de la unificación de los distintos regímenes laborales que abordan la administración pública con el fin que brinden una mejor calidad de servicio, basándose en los pilares

La Ley del Servicio Civil surge como parte del proceso de reforma administrativa y de la modernización del Estado, pues resulta evidente que no puede hablarse de modernización sin considerar el papel central de los recursos humanos en la gestión pública. Sin embargo, lo que en principio se planteó como un esfuerzo por unificar y fortalecer la situación de los servidores públicos, en la práctica ha mostrado limitaciones. Su aplicación incompleta, sumada a los conflictos sindicales y a las restricciones en materia de derechos laborales, ha impedido alcanzar consensos y ha contribuido a mantener la dispersión y fragmentación del régimen laboral en el sector público peruano.

Ley N.º 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público

Según Alva León (2023), en el año 2021 se promulgó la Ley N.º 31131 con el propósito de erradicar la discriminación existente en los sistemas de empleo del sector público, buscando uniformizar las modalidades de contratación. Si bien dicha norma eliminó la figura de contratación a plazo fijo sin causa dentro del régimen CAS, dispuso que los servidores públicos fueran incorporados bajo los regímenes establecidos en los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728. Sin embargo, esta medida no logró superar el problema de fondo, ya que mantuvo la dispersión normativa en materia laboral.

Artículo 1.- Objeto de la Ley

El objeto de la presente ley es incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. En las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la citada incorporación se hace respecto a este régimen. La mencionada Ley, contiene disposiciones tales como:

- 1) los requisitos que deben cumplir los servidores CAS a fin de

ser incorporados a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N.º 728 o N.º 276;

- 2) la manera en la que debe darse la incorporación;
- 3) respecto al carácter indefinido de los contratos CAS vigentes, hasta que se realice el mencionado traslado; y
- 4) el financiamiento para su implementación

La Ley N.º 31131 no ha cumplido con el objetivo esperado de resolver la problemática de los trabajadores bajo el régimen CAS; por el contrario, ha generado un escenario de discriminación que afecta directamente su dignidad, tanto en su condición de persona como de trabajador.

En la práctica, estos servidores se encuentran en una situación similar a la de un trabajador con contrato a plazo indefinido, pero sin una regulación precisa que garantice el respeto a mejores condiciones laborales y salariales. Esta ambigüedad normativa los mantiene en constante incertidumbre respecto a la renovación de sus contratos, perpetuando la vulnerabilidad de sus derechos fundamentales.

EXP. N.º 00013-2021-PI/TC – Proceso de Constitucionalización

Posteriormente, 19 de noviembre de 2021, el Tribunal Constitucional, resolvió el caso mediante la Sentencia del Expediente N.º 00013-2021-PI/TC, en la cual declaró la inconstitucionalidad parcial de la Ley N.º 31131. En el año 2021 se presentó una demanda de inconstitucionalidad presentada por el Poder Ejecutivo contra la Ley N.º 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público emitida por el Congreso de la República, que dispone el traslado de los servidores públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 1057 (CAS) a los regímenes de los D.L N.º 276 y N.º 728. (Miranda Erazo, 2

En relación con la afectación de los derechos fundamentales de los servidores públicos sujetos al régimen del Decreto Legislativo N.º 1057, conviene recordar que el CAS fue concebido como una alternativa para superar las precariedades del sistema de contratación por servicios no personales. Si bien representó un avance en comparación con dicho modelo, en la actualidad no ha logrado equiparar los derechos de los trabajadores respecto de los otros regímenes laborales de la administración pública.

Resulta imprescindible que el Estado implemente políticas públicas orientadas a priorizar el trabajo con buenas condiciones laborales, garantizando el poder adquisitivo de los servidores y contribuyendo al dinamismo económico, especialmente en beneficio de los sectores más vulnerables.

7.2. Jurisprudencia Relevante

En este acápite citaremos sentencias relevantes respecto a los contratos CAS y su perjuicio y consecuencias que devienen de la misma, como es el presente caso:

EXP N.º 05509-2014-PA/TC PUNO

Caso singularmente especial en el que a una trabajadora fue despedida arbitrariamente afectando su derecho al trabajo, su derecho a la estabilidad laboral y el principio de protección contra el despido arbitrario. La trabajadora sostuvo que la Municipalidad Provincial de Chucuito-Juli-Puno, dio por terminado su vínculo laboral sin invocar ni acreditar una causa justa prevista por la ley, motivo por el cual presentó demanda su reposición en su cargo.

La demanda contencioso-administrativa incoada por la recurrente fue declarada fundada, ordenando su inmediata reincorporación al cargo que desempeñaba. Al respecto, la actora manifiesta que la judicatura ordinaria no ha tomado en cuenta que no se ha cumplido a cabalidad con la citada sentencia obtenida a su favor en la que se ordena su reincorporación inmediata al cargo que ostentaba, dado que en ejecución de sentencia la municipalidad la repuso bajo una modalidad CAS, modalidad distinta en la que ella trabajó y fue

despedida; en tal situación, la afectada interpone un proceso Acción de amparo por vulneración del derecho a la ejecución de sentencia y a la tutela jurisdiccional efectiva pues la demandante había sido cesada arbitrariamente pese a haber laborado más de un año ininterrumpido en un puesto de naturaleza permanente.

Por lo tanto, el TC resuelve que la reincorporación bajo el régimen CAS no cumple con lo ordenado en la sentencia anterior, pues ésta reconocía que la trabajadora debía ser reincorporada bajo un régimen permanente (D.L. 276), dada la aplicación de la Ley N.º 24041.

Es por lo que este dictamen demuestra que el régimen CAS no puede usarse para evadir derechos reconocidos por sentencia judicial. Si una persona ha adquirido expectativa de estabilidad laboral conforme a la Ley N.º 24041, no puede ser reincorporada como CAS, asimismo la administración no puede unilateralmente cambiar el régimen laboral en la ejecución de una sentencia firme. Por lo tanto, se vulneró el derecho de la demandante a la tutela jurisdiccional efectiva, a la cosa juzgada y al cumplimiento real de una sentencia firme. Por ello, se ordenó que el juez de ejecución emita una nueva resolución y se disponga la reincorporación bajo el régimen del D.L. 276, no como CAS.

EXP N.º 00876-2012-PA/TC AREQUIPA

El recurrente interpuso demanda de amparo contra la Municipalidad Provincial de Arequipa, solicitando que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto, y que, en consecuencia, se lo reponga en el cargo de obrero en el área de seguridad ciudadana que venía ocupando. Refiere que inicialmente prestó servicios mediante contratos de trabajo a plazo fijo y que posteriormente celebró contratos administrativos de servicios con la Municipalidad emplazada, por lo que, al haber sido despedido arbitrariamente, se vulneraron sus derechos constitucionales al trabajo, al debido proceso y al principio de inmutabilidad de la legalidad.

Es por lo que el Tribunal Constitucional declaró fundada la demanda, disponiéndose la reposición del actor en su puesto o en uno similar, pues reconoció, conforme al principio de primacía de la realidad y a la Ley N.º 24041,

que su vínculo era realmente laboral a plazo indeterminado, lo que impedía considerarlo como CAS y vulneraba la estabilidad laboral.

En este contexto el magistrado Eto Cruz exhorta a la emplazada, y a la Administración Pública en general, a ser más diligentes y celosos en cuanto al respeto de la normativa laboral vigente, evitando incumplir sus obligaciones como empleador de celebrar oportunamente los respectivos contratos.

8. Sentencia del Tribunal Constitucional sobre el régimen CAS

Se cita para la presente investigación la demanda de inconstitucionalidad (STC 00002-2010-PI/TC), donde los recurrentes interponen demanda contra el Decreto Legislativo N.º 1057, norma que regula el Régimen CAS, impugnando sus artículos 1º, 2º, 3º 5, 6.1º y 6.2º, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, por considerar que dicho dispositivo vulnera los siguientes artículos de la Constitución: 2.2º (derecho a la igualdad ante la ley, 104º (delegación de facultades); 25º (jornada ordinaria de trabajo), 23º tercer y cuarto párrafo (el Estado y el Trabajo), 24º (derechos laborales del trabajador), 26.1º (principio de igualdad de oportunidades sin discriminación), 27º (protección del trabajador frente al despido arbitrario), 42º (derecho de sindicación de los trabajadores públicos) y 103º cuarto párrafo (prohibición de abuso de derecho).

La demanda fue declarada INFUNDADA, debiendo interpretarse el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º 1057, conforme se ha expuesto en el fundamento 47 de la sentencia. El Tribunal dispuso que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte, en un plazo sumárisimo, la reglamentación necesaria que permita a los

trabajadores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057, el ejercicio del derecho de sindicación y huelga regulado en el artículo 28º de la Constitución.

Asimismo, ordenó que dicho Ministerio dicte la legislación que considere necesaria para regular los aspectos detallados en el fundamento 48 de la presente resolución y de conformidad con los artículos 81º y 82º del Código Procesal Constitucional. Es considera cuestionable la decisión del Tribunal Constitucional, pues afecta derechos y principios elementales de los trabajadores CAS; siendo así que no es suficiente con modificar su reglamentación y ciertos acápites señalados, ya que el derecho al trabajo, en toda su extensión, está regulado por convenciones nacionales e internacionales.

9. Análisis y Comentario del Contrato CAS

Contrato Administrativo de Servicios, Universidad Nacional de San Agustín

En este apartado se presenta el análisis y comentario de un contrato administrativo de servicios (CAS) suscrito en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA), el cual se utiliza como modelo de referencia para ilustrar las características y particularidades de este régimen laboral. El examen no abarca la totalidad de las cláusulas, sino aquellas que resultan más pertinentes para los fines de la investigación, por cuanto permiten advertir las tensiones existentes entre las disposiciones contractuales y los principios jurídicos que rigen las relaciones de trabajo en el sector público.

El propósito de esta revisión no es formular conclusiones definitivas, sino situar el contrato dentro del marco conceptual y normativo del Decreto Legislativo N.º 1057, a fin de mostrar cómo en la práctica se configuran relaciones laborales subordinadas bajo un régimen especial y transitorio. De esta manera, el análisis de las cláusulas seleccionadas contribuye a fundamentar, desde la teoría, la identificación de las limitaciones y contradicciones que posteriormente se estudiarán con mayor detalle en el desarrollo de la investigación.

Figura 01

Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios, primera página

 **UNSA**
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA

Dirección General de Administración
Subdirección de Recursos Humanos

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS
"CAS" N° 0020-2020.

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios "CAS", que celebran, de una parte la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, con Registro Único de Contribuyente RUC N° 20163646499, representada por el **MG. VICTOR HUGO QUISPE RODRÍGUEZ, identificado con DNI N° 29464298, en su calidad de Director General de Administración**; quien procede en uso de las facultades previstas en virtud de la Resolución de Consejo Universitario N° 0436-2020 y Resolución Rectoral N° 514-2020, a quien en adelante, se denominará **"LA UNIVERSIDAD"** y de la otra parte, el (la) señor (a) _____, con DNI N° _____, quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL
El presente documento de Contrato Administrativo de Servicios "CAS", se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (régimen CAS)
- Decreto Supremo 075-2008-PCM – Reglamento D.L. 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Ley 29849 que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales (Publicado el viernes 07 de abril del 2012).
- Resolución N° 286-2012/SUNAT- Modifican el Reglamento de Comprobantes de pago, aprobado por Resolución de Superintendencia N° 007-99/SUNAT, a fin de exceptuar de la obligación de emitir recibos por honorarios por los servicios prestados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS. (Publicada el 05 de diciembre del 2012).
- Decreto Legislativo 1367, que amplía los alcances de los Decretos Legislativos 1243 y 1295 - Artículo 5. Modificación de los artículos 4 y 10 del Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- **Resolución de Consejo Universitario N° 0499-2020**, aprueba la relación de Ganadores del Concurso CAS N° 002-2020-SDRH (modalidad virtual), en un número de treinta y cuatro (34) plazas; y autoriza a la Subdirección de Recursos Humanos, la emisión de los contratos respectivos, con efectos a partir del 01 de octubre hasta el 31 de diciembre del 2020 y establece el período de prueba de noventa (90) días, sujeto a evaluación por parte de sus Jefes Inmediatos; y en caso de no presentarse observación alguna en dicho período, el contrato podrá ser renovado, según corresponda;
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.

CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO
El presente Contrato Administrativo de Servicios "CAS", constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias, modificatorias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes. Por su naturaleza de régimen laboral especial de contratación del Estado, confiere a **EL TRABAJADOR**, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO
EL TRABAJADOR y **LA UNIVERSIDAD** suscriben el presente Contrato Administrativo de Servicios "CAS" a fin de que el primero se desempeñe de forma individual y subordinado (a) como **ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO** en la unidad orgánica y/o área **SECRETARÍA GENERAL - SECRETARÍA ADMINISTRATIVA**; cumpliendo las funciones detalladas en la Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios y que forma parte integrante del presente Contrato, por el plazo establecido en la cláusula siguiente.

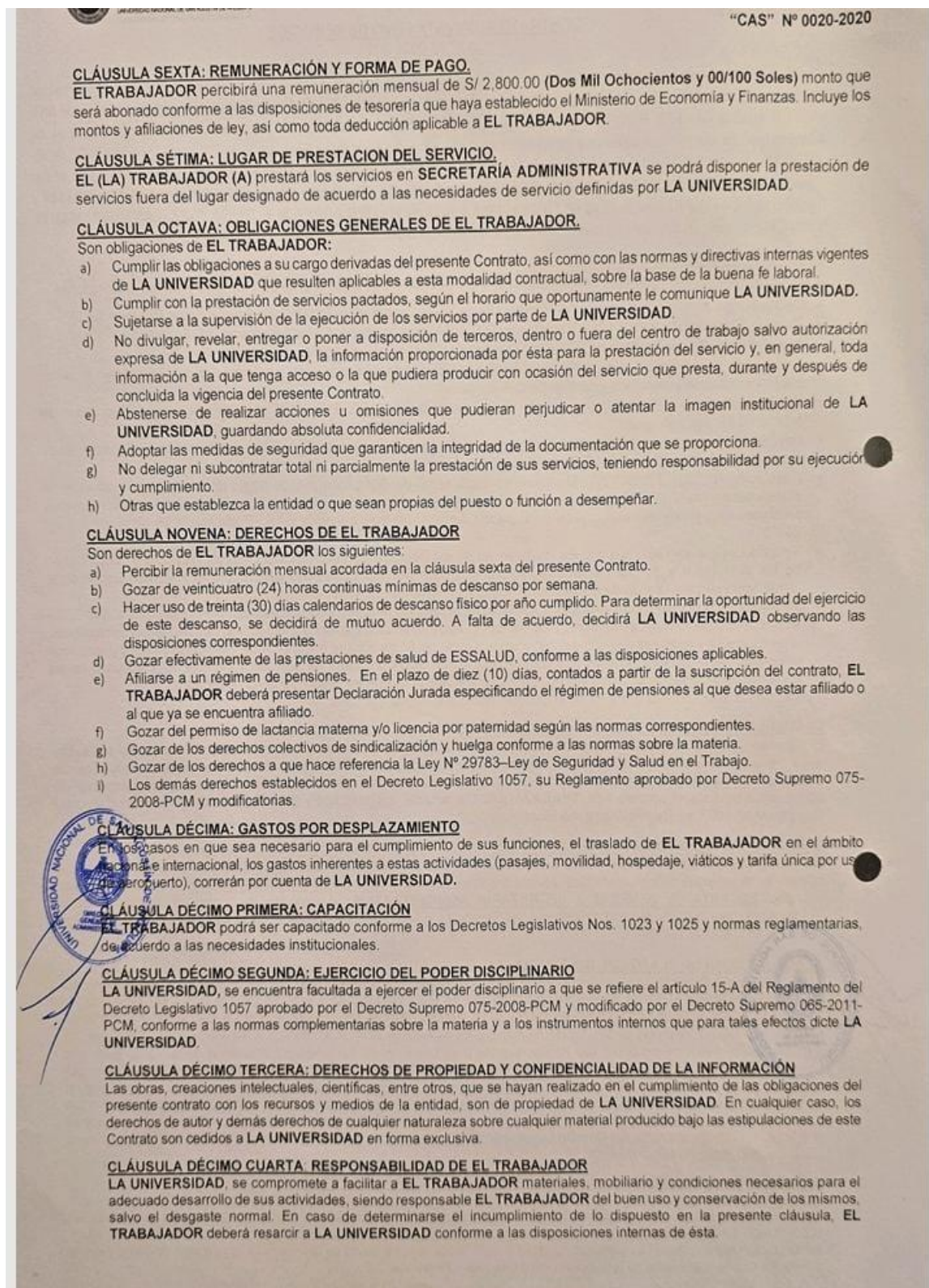
CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO
Las partes acuerdan que la duración del **Contrato Administrativo de Servicios "CAS"**, es por **3 meses**, se inicia a partir del **01 de octubre hasta el 31 de diciembre del 2020**, dentro del presente Año Fiscal. El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de **LA UNIVERSIDAD** y de **EL TRABAJADOR**, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal. En caso que cualquiera de las partes decida no prorrogar o no renovar el contrato, deberá notificarlo a la otra parte con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento. Sin embargo, la omisión del aviso no genera la obligación de prorrogar o renovar el contrato. Si **EL TRABAJADOR** continúa prestando servicios a **LA UNIVERSIDAD**, una vez vencido el plazo del presente contrato, éste se entiende prorrogado de forma automática por el mismo plazo del contrato, pero dentro del presente ejercicio fiscal. En caso que **LA UNIVERSIDAD**, de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR**, éste tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.

CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO
Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana (jornada de trabajo) es como máximo de **48 horas** y como mínimo **07 horas con 45 minutos diarios**. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, **LA UNIVERSIDAD**, está obligada a compensar a **EL TRABAJADOR** con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso. La responsabilidad del cumplimiento de lo señalado en la presente cláusula será de cargo del jefe inmediato, bajo la supervisión de la Subdirección de Recursos Humanos.

Nota. Tomado de *Contrato Administrativo de Servicios* suscrito en la UNSA, 2020.

Figura 02

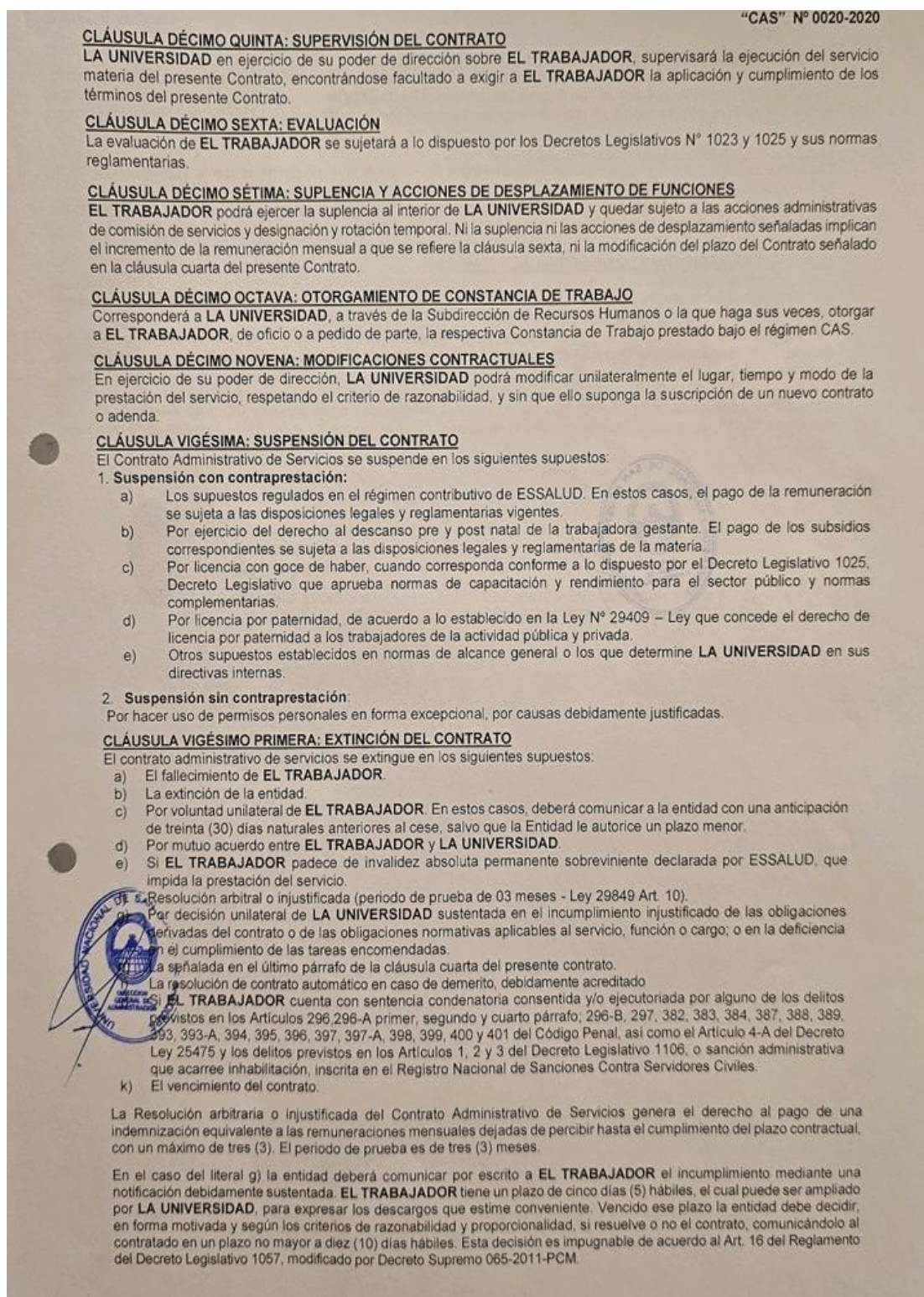
Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios, segunda página



Nota. Tomado de *Contrato Administrativo de Servicios* suscrito en la UNSA, 2020.

Figura 03

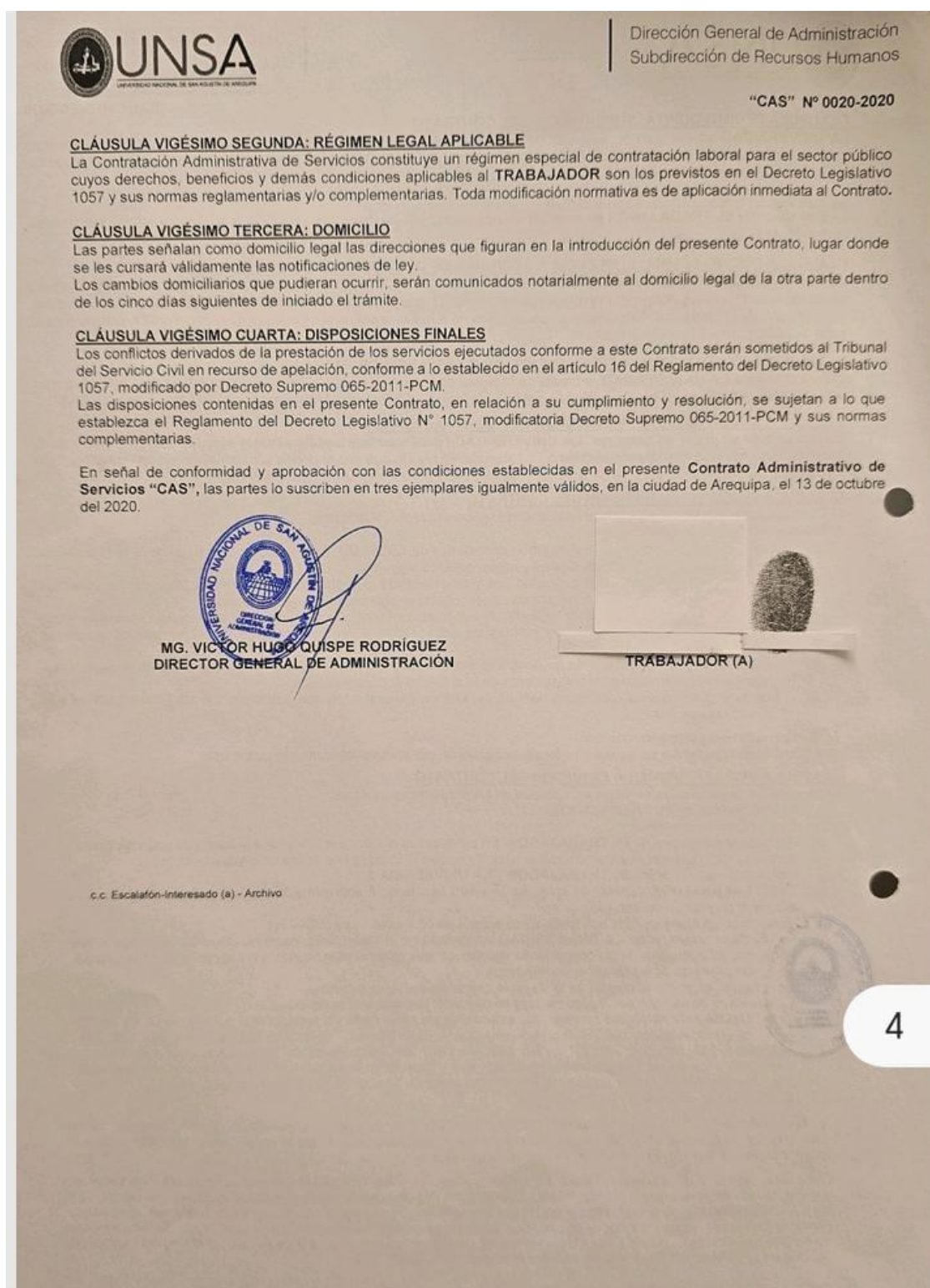
Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios, tercera página



Nota. Tomado de *Contrato Administrativo de Servicios* suscrito en la UNSA, 2020.

Figura 04

Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios, cuarta página



Nota. Tomado de *Contrato Administrativo de Servicios* suscrito en la UNSA, 2020.

La cláusula tercera, al establecer que el trabajador se desempeñará de manera “individual y subordinada” como especialista administrativo, refleja de manera explícita la configuración de una relación laboral típica, con elementos esenciales como la subordinación y la prestación personal de servicios. Sin embargo, pese a encajar en el marco del trabajo dependiente regulado constitucionalmente, la figura contractual del CAS desconoce derechos fundamentales asociados a dicha relación, como la estabilidad laboral, la igualdad y el acceso a la carrera pública. En este punto, se evidencia la desnaturalización del CAS, pues bajo la apariencia de un contrato administrativo, se encubre un vínculo que debería regirse por la normativa general de la carrera administrativa (D.L. 276), generando una clara situación de inseguridad jurídica y vulneración del principio de primacía de la realidad.

La cláusula cuarta, establece una duración de tres meses, prorrogables a criterio de la Universidad, sin que exista obligación de renovación, este esquema refleja con claridad la precariedad del régimen CAS, en tanto condiciona la continuidad laboral al año fiscal y a la voluntad unilateral del empleador. Tal configuración vulnera el principio constitucional de estabilidad laboral relativa, pues permite que el vínculo cese sin causa objetiva y convierte la temporalidad en un mecanismo estructural de inestabilidad. Además, la disposición que admite la resolución unilateral del contrato, con una indemnización mínima prevista en el reglamento del D.L. 1057, no constituye una protección efectiva contra el despido arbitrario, en abierta contradicción con lo estipulado en el artículo 27 de la Constitución y en convenios internacionales de la OIT que exigen una causa justa para la extinción de la relación laboral.

La cláusula quinta, presenta la estipulación de una jornada laboral de hasta 48 horas semanales refleja que el trabajador CAS se encuentra sometido a la misma carga horaria que otros regímenes públicos (276 y 728). Sin embargo, mientras en estos últimos la jornada se acompaña de derechos como compensación económica por sobretiempo, el CAS únicamente prevé un descanso físico equivalente, sin reconocimiento pecuniario, ello evidencia la limitación de derechos laborales básicos que, configura una vulneración al principio de igualdad en el trabajo y al derecho a una remuneración justa y suficiente (artículo 24 de la Constitución). La compensación con descanso, en lugar de pago por horas extras, invisibiliza el valor económico del esfuerzo adicional, desvirtuando el principio de remuneración suficiente y digna.

La cláusula sexta, establece una remuneración mensual fija de S/ 2,800.00, monto que será abonado bajo las disposiciones del Ministerio de Economía y Finanzas, incluyendo descuentos y aportes de ley. Aunque el monto supera la remuneración mínima vital, el problema central radica en la carencia de beneficios complementarios que sí se reconocen en otros regímenes públicos (CTS, asignación familiar, bonificaciones, entre otros). Desde el enfoque constitucional, esta cláusula evidencia la vulneración del derecho a una remuneración equitativa y suficiente (artículo 24 de la Constitución), pues el salario CAS se reduce a un pago mensual sin considerar las necesidades de protección integral que garantizan los regímenes 276 y 728. Además, al supeditar la remuneración a las disposiciones del MEF, se restringe la autonomía institucional y se limita la progresividad de los derechos laborales.

La cláusula séptima, establece que el trabajador CAS prestará servicios en la Secretaría Administrativa, aunque se deja abierta la posibilidad de que la Universidad disponga su traslado a otro lugar según necesidades institucionales. Este enunciado pone de manifiesto la amplia discrecionalidad del empleador, lo cual puede derivar en modificaciones unilaterales de las condiciones de trabajo sin que exista una protección real para el trabajador. Este tipo de disposiciones evidencian la falta de seguridad jurídica en el régimen CAS, pues se otorga al empleador una facultad de movilidad sin garantizar estabilidad, previsibilidad ni compensación. Asimismo, la ausencia de límites claros a esta potestad refleja una vulneración al principio de razonabilidad y buena fe laboral, al someter al trabajador a cambios que podrían afectar su vida personal y familiar sin mecanismos de defensa efectivos.

La cláusula octava, dispone un conjunto amplio de obligaciones para el trabajador CAS, que incluyen el cumplimiento estricto de normas internas, sujeción a supervisión, confidencialidad de la información, prohibición de delegar funciones y deber de resguardar la imagen institucional. El detalle minucioso de las obligaciones pone de relieve la plena subordinación laboral, uno de los elementos característicos de una relación de trabajo dependiente. Sin embargo, en el régimen CAS esta subordinación se acompaña de derechos limitados, generando una relación asimétrica en la que el trabajador asume deberes equivalentes a los de otros regímenes, pero sin el respaldo de beneficios como la estabilidad o la carrera pública. Esta configuración constituye una vulneración al principio de primacía de la realidad, pues el CAS se

presenta como un contrato administrativo cuando en la práctica regula una relación laboral ordinaria.

La cláusula novena, busca proyectar la apariencia de que el régimen CAS respeta los derechos fundamentales del trabajador; sin embargo, en realidad constituye una lista incompleta y restringida que perpetúa la precarización. La selección parcial de beneficios funciona como un mecanismo de legitimación formal, que intenta mostrar al contrato como compatible con la Constitución, cuando en la práctica se aparta del estándar de un trabajo digno. Tal como concluye la investigación, este recorte de derechos convierte al CAS en un instrumento de exclusión laboral, pues crea categorías de trabajadores con obligaciones equivalentes, pero con beneficios desiguales. De este modo, la cláusula no garantiza una verdadera protección al trabajador, sino que evidencia la tensión entre la normativa administrativa y los principios constitucionales.

La cláusula décima, indica el reconocimiento de los gastos por desplazamiento lo que parece un avance en términos de justicia contractual, en el marco del CAS se convierte en un beneficio aislado, insuficiente para revertir la precarización general del régimen. Esta cláusula revela cómo la entidad empleadora garantiza el cumplimiento funcional de las labores, pero no la protección integral del trabajador como sujeto de derechos. En la práctica, lo que se asegura no es la dignidad del empleado, sino la operatividad de la institución. Así, se confirma lo expuesto en la investigación: el CAS prioriza la eficiencia administrativa por encima de la justicia laboral, configurando un contrato que cumple con obligaciones mínimas mientras vulnera derechos fundamentales de mayor jerarquía.

La cláusula décimo primera, establece que el trabajador CAS “podrá ser capacitado” según los Decretos Legislativos N.º 1023 y 1025, lo cual evidencia que la capacitación no es un derecho garantizado, sino una facultad discrecional de la institución, condicionada a las “necesidades institucionales”. Esto refleja la exclusión del trabajador CAS de la línea de carrera y del principio de meritocracia que caracterizan al régimen 276, en vez de constituir una obligación correlativa del empleador para potenciar las competencias del trabajador, la capacitación queda relegada a un aspecto optativo, lo que profundiza la desigualdad respecto a los regímenes que sí contemplan el desarrollo profesional como parte del vínculo laboral. Esta limitación vulnera los principios de igualdad de oportunidades y de progresividad

en derechos laborales, reduciendo al trabajador CAS a un recurso funcional más que a un sujeto con derecho a crecimiento en el servicio público.

La cláusula décimo segunda, esta cláusula refleja con claridad la paradoja del CAS: se reconocen al empleador todas las facultades disciplinarias propias de una relación laboral subordinada, mientras se niega al trabajador la estabilidad y los beneficios correlativos. En la práctica, esta facultad se convierte en un mecanismo de control que, en ausencia de un marco protector sólido, puede precarizar aún más la situación del servidor CAS. Así, el contrato refuerza el carácter de subordinación sin garantías, consolidando un régimen donde la administración ejerce un poder amplio pero el trabajador permanece en un estado de vulnerabilidad. Esto confirma lo señalado en la investigación: el CAS es un instrumento de desigualdad normativa que privilegia la operatividad institucional sobre la dignidad y seguridad jurídica del trabajador.

La cláusula décimo cuarta, establece que la Universidad debe proporcionar los medios materiales necesarios para el trabajo, pero asigna al trabajador la responsabilidad del buen uso y conservación de los mismos, imponiendo incluso la obligación de resarcir los daños ocasionados, salvo desgaste normal. Si bien esta disposición parece razonable en términos de responsabilidad funcional, en el contexto del CAS adquiere un matiz problemático, el trabajador asume obligaciones de resarcimiento económico sin contar con un régimen de estabilidad ni con derechos plenos que lo respalden. Según lo argumentado en la tesis, ello evidencia un desequilibrio contractual, ya que el CAS combina una subordinación estricta con un esquema de responsabilidades onerosas, pero sin el correlato de beneficios que sí existen en regímenes de carrera (276). Esto puede derivar en una vulneración al principio de protección laboral, al trasladar al trabajador riesgos que deberían estar cubiertos por la institución.

La cláusula décimo quinta, reconoce expresamente el ejercicio del poder de dirección de la Universidad sobre el trabajador, facultándola a supervisar y exigir el cumplimiento de las obligaciones contractuales. Esta disposición confirma que la relación bajo el CAS reúne los elementos esenciales de un vínculo laboral subordinado, donde el trabajador se encuentra sujeto a órdenes, fiscalización y control jerárquico. No obstante, como se demuestra en la tesis, este reconocimiento de la subordinación no viene acompañado de los derechos que, en un régimen laboral ordinario o de carrera

(276), deberían corresponder de manera correlativa: estabilidad, bonificaciones, acceso a la línea de carrera, entre otros. En consecuencia, la cláusula expone la contradicción estructural del CAS, que impone deberes y controles propios de una relación laboral típica, pero bajo un régimen administrativo que restringe beneficios esenciales, vulnerando el principio de primacía de la realidad.

La cláusula décimo sétima, menciona que el trabajador CAS podrá asumir suplencias, comisiones de servicio, designaciones o rotaciones temporales dentro de la Universidad, sin que ello implique un incremento en su remuneración ni una modificación en la duración del contrato. Esto evidencia una sobrecarga funcional encubierta, donde se asignan responsabilidades adicionales sin un reconocimiento económico ni una mejora en las condiciones laborales. De acuerdo con lo expuesto en la tesis, esta disposición vulnera el principio de remuneración justa y suficiente, pues el trabajador asume más obligaciones sin obtener una contraprestación equivalente. Además, al no generar estabilidad ni derechos adicionales, se refuerza el carácter transitorio y precario del CAS, en abierta contradicción con el principio de progresividad en materia de derechos laborales.

La cláusula décimo novena, faculta a la Universidad, en ejercicio de su poder de dirección, a modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio, bajo el criterio de “razonabilidad” y sin necesidad de suscribir un nuevo contrato o adenda. Esta disposición concentra en el empleador una potestad amplia y discrecional que afecta directamente las condiciones esenciales del vínculo laboral. Este tipo de prerrogativas profundizan la asimetría contractual, ya que el trabajador CAS queda sometido a cambios que pueden impactar su estabilidad personal y profesional, sin contar con mecanismos efectivos de oposición o compensación. En la práctica, se vulnera el principio de seguridad jurídica y de intangibilidad de las condiciones de trabajo, que protege a los trabajadores en regímenes de carrera (276).

La cláusula vigésima, establece supuestos de suspensión con contraprestación (como descansos médicos, maternidad, paternidad o licencias con goce) y sin contraprestación (permisos personales). Aunque en apariencia se garantiza cierto nivel de protección, la norma reafirma la condición restrictiva y parcial de los derechos del

trabajador CAS. A diferencia de los regímenes de carrera, donde la suspensión no afecta la estabilidad ni el conjunto de beneficios laborales, en el CAS las licencias y permisos se aplican en un marco de temporalidad que impide la consolidación de una verdadera protección social. En consecuencia, la suspensión en el CAS funciona más como una medida administrativa contingente que como un derecho plenamente garantizado.

La cláusula vigésimo primera, regula diversas causales de extinción, incluyendo muerte, invalidez, mutuo acuerdo, vencimiento del plazo y, de forma significativa, la decisión unilateral de la Universidad por incumplimiento o deficiencia en las funciones. Aunque se reconoce el derecho del trabajador a presentar descargos y la posibilidad de impugnar decisiones, el contrato mantiene un periodo de prueba de tres meses y la facultad de extinción sin necesidad de justificar renovación al término del plazo. Como se explica en la tesis, esto evidencia la falta de estabilidad laboral del CAS, pues la vigencia del vínculo depende en gran medida de la discrecionalidad del empleador. Ello vulnera el principio constitucional de protección frente al despido arbitrario y consolida la inseguridad jurídica del trabajador CAS.

a. Contrato Administrativo de Servicios, Gobierno Regional de Arequipa

El contrato del Gobierno Regional de Arequipa presenta una estructura prácticamente idéntica a la de otros contratos CAS (como el de la UNSA), pues se encuentra estrictamente regido por el Decreto Legislativo N.º 1057 y su reglamento. Sin embargo, algunas cláusulas revelan con mayor nitidez los puntos críticos de este régimen:

Figura 5

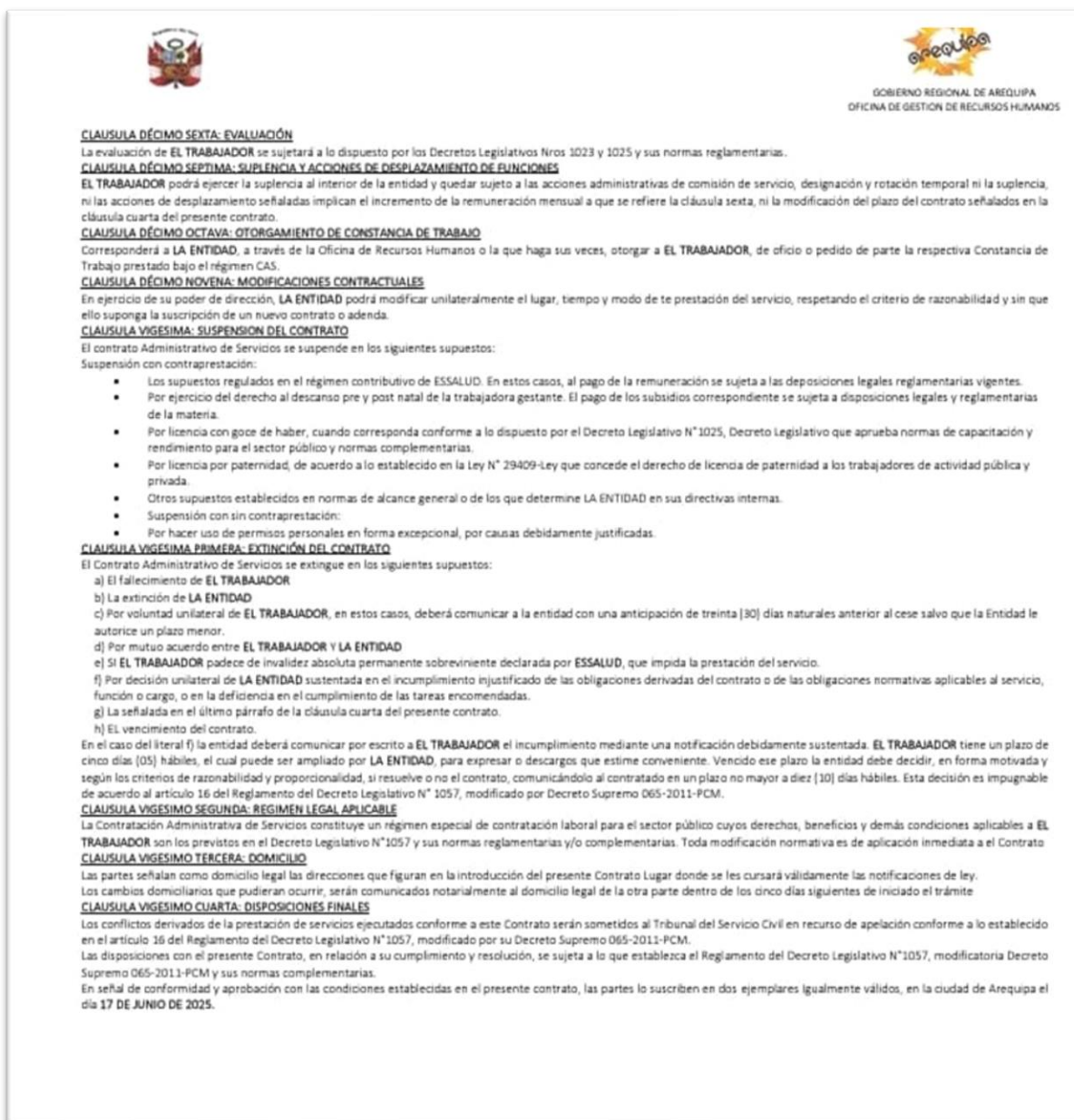
Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios-GRA, primera página



Nota. Tomado de *Contrato Administrativo de Servicios* suscrito en el GRA, 2025.

Figura 6

Imagen de un Contrato Administrativo de Servicios-GRA, segunda página



Nota. Tomado de *Contrato Administrativo de Servicios* suscrito en el GRA, 2025.

Cláusula cuarta, el contrato tiene un carácter estrictamente temporal (del 18 de junio al 15 de septiembre de 2025), con posibilidad de renovación, pero supeditada a la voluntad de la entidad. Esto confirma la inseguridad jurídica del CAS: no hay estabilidad real, sino la incertidumbre de depender de la discrecionalidad administrativa. Aun cuando se reconoce una indemnización por resolución arbitraria (art. 13.3 del reglamento), esta resulta mínima frente a la protección que debería brindar

la Constitución contra el despido arbitrario.

Cláusula quinta, nuevamente se imponen las 48 horas semanales, con compensación solo mediante descanso físico en caso de sobretiempo. Esta figura, ya observada en el contrato de la UNSA, ratifica la vulneración del derecho a una remuneración justa y proporcional al esfuerzo adicional, pues se desconoce el pago de horas extras como en regímenes ordinarios.

Cláusula sexta, el contrato fija un salario de S/. 6,500.00, monto considerablemente mayor al de otros CAS. Sin embargo, tal como sostiene la investigación, el problema no es únicamente cuantitativo: aunque el monto sea elevado, se mantiene la exclusión de beneficios estructurales (CTS, asignación familiar, bonificaciones, ascensos). Esto demuestra que el CAS puede ocultar bajo una remuneración atractiva una situación de desprotección integral, confirmando que la precariedad no siempre se mide en cifras, sino en la ausencia de derechos.

Cláusula séptima, al igual que en el contrato de la UNSA, se consagra la potestad del empleador para modificar el lugar de trabajo según las “necesidades del servicio”. Esta disposición abre paso a traslados unilaterales que afectan la estabilidad del trabajador y refuerzan la subordinación sin garantías, uno de los puntos críticos.

Cláusula octava, aquí se aprecia con mayor claridad la exigencia de funciones altamente especializadas (gestión institucional, sistemas de información, telecomunicaciones, administración de bases de datos). Ello confirma lo señalado en la investigación: el CAS se utiliza para cubrir cargos permanentes y estratégicos, que deberían estar regulados por el régimen de carrera (276). La contradicción es evidente: se demanda especialización y responsabilidad institucional, pero sin otorgar estabilidad ni línea de carrera.

Cláusula novena, el contrato enuncia los derechos mínimos ya conocidos (descanso, vacaciones, Essalud, pensión, sindicalización, seguridad en el trabajo). Sin embargo, esta lista es restrictiva y parcial, ya que excluye beneficios esenciales de regímenes más protectores. Se trata de un reconocimiento formal pero insuficiente, que encubre la desigualdad material del CAS.

Cláusula décimo séptima, tal como el contrato administrativo de servicios de la UNSA, se faculta al empleador a imponer suplencias, comisiones de servicio y rotaciones sin pago adicional. En este contrato, al recaer sobre un trabajador con funciones tecnológicas complejas, la cláusula adquiere un matiz aún más problemático, pues genera una sobrecarga de responsabilidades técnicas sin reconocimiento económico, confirmando la lógica de explotación funcional del CAS.

Cláusula vigésimo primera, la cláusula regula múltiples supuestos, pero lo decisivo es que reafirma la facultad unilateral de la entidad para dar por resuelto el contrato por “deficiencia” o “incumplimiento”, conceptos amplios y sujetos a interpretación. Aunque se contempla la posibilidad de descargos, la ausencia de estabilidad convierte este mecanismo en un procedimiento frágil que no garantiza el derecho constitucional al debido proceso laboral.

Cláusula vigésimo segunda, se consigna expresamente que el CAS constituye un régimen especial del sector público, con aplicación inmediata de cualquier modificación normativa. Esto evidencia la naturaleza transitoria y dependiente de reformas que caracteriza al CAS, lo que aumenta la incertidumbre del trabajador al estar sujeto a cambios que pueden limitar aún más sus derechos.

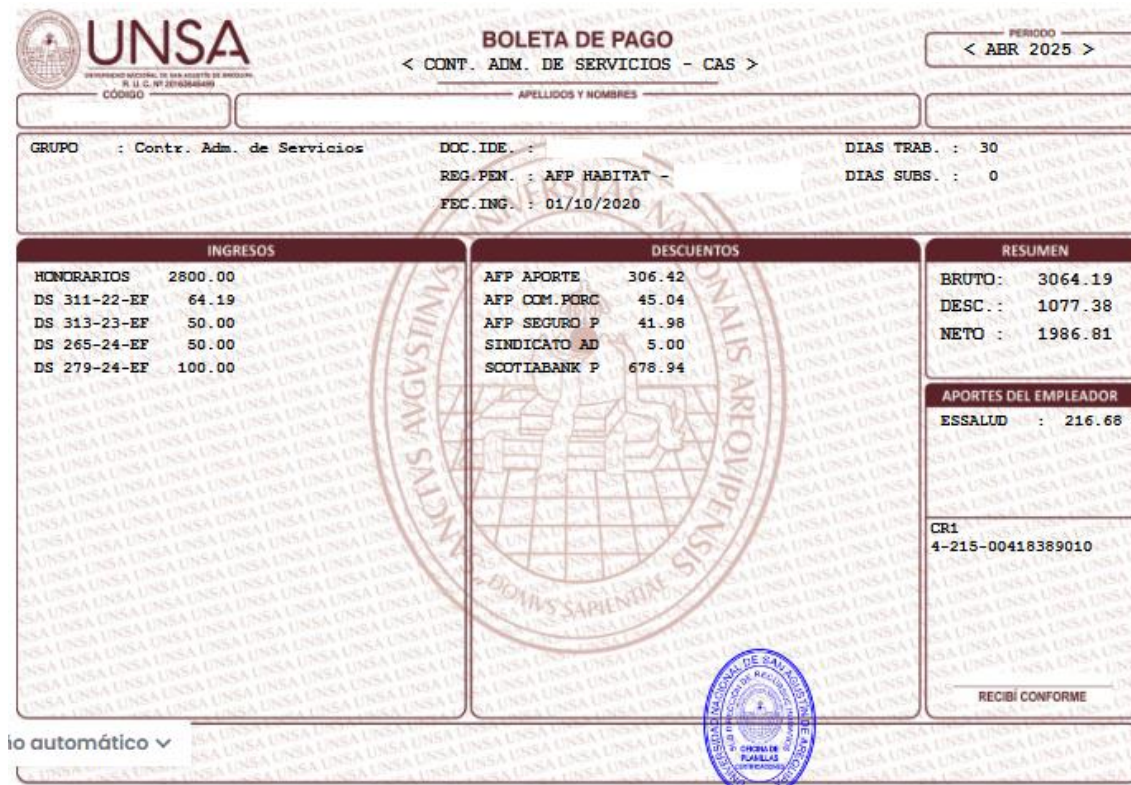
Las cláusulas que no han sido comentadas son referidas a mero procedimiento.

10. Análisis y Comentario de las Boletas de pago

Boleta -CAS Universidad Nacional de San Agustín

Figura 07

Imagen de una boleta de pago CAS (UNSA).



UNSA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE AREQUIPA
A. U. C. N.º 27000000000

BOLETA DE PAGO
< CONT. ADM. DE SERVICIOS - CAS >

PERIODO
< ABR 2025 >

CÓDIGO APELLIDOS Y NOMBRES

GRUPO : Contr. Adm. de Servicios DOC.IDE. : DIAS TRAB. : 30
REG.PEN. : AFP HABITAT - DIAS SUBS. : 0
FEC.ING. : 01/10/2020

INGRESOS		DESCUENTOS		RESUMEN	
HONORARIOS	2800.00	AFP APORTE	306.42	BRUTO :	3064.19
DS 311-22-EF	64.19	AFP COM.PORC	45.04	DESC. :	1077.38
DS 313-23-EF	50.00	AFP SEGURO P	41.98	NETO :	1986.81
DS 265-24-EF	50.00	SINDICATO AD	5.00		
DS 279-24-EF	100.00	SCOTIABANK P	678.94		

APORTES DEL EMPLEADOR
ESSALUD : 216.68

CR1
4-215-00418389010

RECIBI CONFORME

io automático v

Nota. Boleta CAS obtenida de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA), 2025.

La boleta de pago correspondiente al mes de abril de 2025 evidencia, de manera empírica, las características estructurales del régimen CAS regulado por el *Decreto Legislativo N.º 1057*, así como las limitaciones que este presenta en comparación con los regímenes de carrera administrativa.

El ingreso total del trabajador CAS asciende a S/ 3,064.19, compuesto por los honorarios base de S/ 2,800.00 y diversos incrementos dispuestos mediante *Decretos Supremos N.º 311-2022-EF, 313-2023-EF, 265-2024-EF y 279-2024-EF*. Este esquema evidencia una dependencia directa del *Ministerio de Economía y Finanzas (MEF)*, pues las mejoras remunerativas no derivan de negociación institucional ni de evaluación del desempeño, sino de disposiciones presupuestales centralizadas. Ello confirma la falta de autonomía universitaria y de progresividad salarial, aspectos que restringen el desarrollo profesional del servidor público CAS.

Asimismo, la estructura de la boleta muestra que el trabajador no percibe beneficios complementarios como *Compensación por Tiempo de Servicios (CTS)*, asignación familiar, bonificaciones por escolaridad o gratificaciones. El pago se limita al monto mensual establecido, reproduciendo el carácter puramente retributivo y no protector del régimen CAS. Desde el punto de vista constitucional, esta omisión vulnera el artículo 24° de la Constitución Política del Perú, que garantiza una remuneración equitativa y suficiente, así como el principio de igualdad en el trabajo, al generar diferencias sustanciales entre trabajadores que realizan funciones equivalentes bajo regímenes distintos.

En cuanto a los descuentos, el trabajador asume un total de S/ 1,077.38, de los cuales S/ 393.44 corresponden a su afiliación al sistema privado de pensiones (AFP: aporte, comisión y seguro), además de un préstamo bancario y una cuota sindical mínima de S/ 5.00. El neto recibido asciende a S/ 1,986.81, lo que equivale a una reducción efectiva del 35 % respecto de su ingreso bruto. Este margen evidencia una carga financiera significativa para el trabajador, que además no se compensa con beneficios sociales ni con mecanismos de estabilidad laboral.

El aporte del empleador a *Essalud* (S/ 216.68) se limita al cumplimiento de la obligación mínima de cobertura sanitaria, sin que ello represente un beneficio directo o ampliado para el trabajador. Desde la óptica del principio de primacía de la realidad, la boleta confirma que el trabajador CAS se encuentra plenamente subordinado a la entidad y cumple una jornada regular, pero carece de los derechos complementarios de la carrera pública. Por tanto, se reafirma lo sostenido en la tesis: el CAS configura una relación laboral encubierta bajo forma administrativa, donde la retribución mensual no refleja la estabilidad ni la seguridad jurídica que el orden constitucional demanda.

En conclusión, esta boleta materializa la precariedad estructural del régimen CAS, al mostrar que, pese a un ingreso nominalmente superior, el trabajador se encuentra desprovisto de derechos accesorios, sin estabilidad, sin CTS ni gratificaciones, y con ingresos sujetos a reducciones constantes. Se evidencia así una situación de vulnerabilidad económica y jurídica, contraria a los principios de progresividad y protección del trabajo digno reconocidos por la Constitución y los convenios internacionales de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.

Boleta -276 Universidad Nacional de San Agustín

Figura 08

Imagen de una boleta de pago 276 (UNSA).



UNSA		BOLETA DE PAGO		PERIODO	
CÓDIGO		< REMUNERACIONES >		< FEB 2025 >	
APELLIDOS Y NOMBRES					
GRUPO	: Administrativo Nombrado	DOC. IDE.	:	DÍAS TRAB.	: 30
NIV. REM.	: SAE	REG. PEN.	: AFP INTEGRAL - 248901AMCAG2	DÍAS SUBS.	: 0
		FEC. INQ.	: 01/05/2004		

INGRESOS		DESCUENTOS		RESUMEN	
M.U.C.	1166.00	AFP APOORTE	116.60	BRUTO:	1319.58
BET FIJO	80.00	AFP CON. FONC	18.07	DESC.:	298.97
BET VARIABLE	73.58	COOP. CONSUMO	25.00	NETO:	1020.61
		FASDA UNSA	10.00		
		FONDO DE AYU	5.00		
		AFP SEGURO P	15.97		
		OPT TOLENTIN	108.33		

APORTES DEL EMPLEADOR	
ESSALUD	: 104.94
COL	
00110220170200631338	
RECIBI CONFORME	

Nota. Boleta 276 obtenida de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA), 2025.

La boleta correspondiente al mes de febrero de 2025 pertenece a un trabajador administrativo nombrado bajo el Decreto Legislativo N.º 276, régimen que constituye el núcleo de la carrera administrativa en el Perú. En ella se observa un esquema remunerativo que, si bien muestra montos inferiores a los percibidos por un trabajador CAS, refleja una estructura salarial consolidada y estable, basada en derechos adquiridos y protección laboral efectiva.

El ingreso bruto total del trabajador asciende a S/ 1,319.58, compuesto por los siguientes conceptos:

- MUC (Monto Único Consolidado): S/ 1,166.00, de naturaleza remunerativa, establecido mediante *Decreto Supremo* como ingreso base unificado para los servidores públicos del régimen 276. Este concepto integra los haberes principales y busca homogeneizar la base salarial, sirviendo como referencia para los beneficios previsionales y sociales.

- BET fijo y BET variable (Beneficio Extraordinario Transitorio): S/ 80.00 y S/ 73.58, respectivamente. Este ingreso es de carácter no remunerativo y fue creado para compensar la diferencia entre la remuneración percibida por el trabajador antes de agosto de 2019 y el nuevo MUC. Por tanto, el BET cumple una función de nivelación temporal, sin incidencia en el cálculo de beneficios laborales.

No obstante, el monto neto que refleja la boleta (S/ 1,020.61) no constituye la totalidad de los ingresos reales del trabajador, ya que en la *Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA)* los servidores del régimen 276 perciben además dos componentes remunerativos adicionales:

1. El incentivo del CAFAE (Comité de Administración de los Fondos de Asistencia y Estímulo): que suele oscilar entre S/ 1,000 y S/ 1,500, según el cargo y la disponibilidad presupuestal. Dicho fondo se administra conforme al marco legal de los comités de asistencia y estímulo, registrando sus estados financieros en los libros contables principales y auxiliares de la institución.
2. La denominada “Línea UNSA”: un beneficio económico adicional exclusivo de los trabajadores nombrados, que oscila entre S/ 500 y S/ 1,500 según la categoría o escala del servidor. Este concepto constituye una remuneración complementaria institucional, que refuerza la autonomía universitaria en materia de incentivos económicos, conforme al *artículo 18° de la Constitución Política del Perú*.

De esta manera, aunque el ingreso base consignado en la boleta es menor al de un trabajador CAS, el ingreso real mensual del trabajador 276 puede superar significativamente los S/ 2,500 o S/ 3,000 al integrarse los pagos por CAFAE y línea UNSA.

En cuanto a los descuentos (S/ 298.97), estos comprenden las aportaciones previsionales y cooperativas, mostrando un esquema de deducciones razonables y sostenibles dentro de una estructura de empleo estable y protegido. El aporte del empleador a *Essalud* (S/ 104.94) complementa la cobertura de seguridad social que corresponde a su condición de servidor de carrera.

Por lo tanto, el régimen 276 garantiza no solo estabilidad laboral, sino también seguridad jurídica, previsibilidad económica y reconocimiento institucional, cumpliendo con los principios constitucionales de protección al trabajo, igualdad ante

la ley y progresividad de derechos laborales.

Análisis comparativo y reflexión constitucional

La comparación entre las boletas de los regímenes CAS y 276 revela una dualidad profundamente contradictoria dentro del Estado y, particularmente, dentro de una misma entidad pública como la UNSA.

El trabajador CAS percibe un ingreso bruto superior (S/ 3,064.19), pero con un carácter temporal, sin beneficios complementarios, sin CTS, sin gratificaciones ni derechos de carrera. Su vínculo está condicionado a la renovación anual del contrato, lo que genera un estado de incertidumbre jurídica y económica, afectando directamente la seguridad jurídica y el derecho al trabajo digno garantizados en los *artículos 22° y 27° de la Constitución*.

En contraste, el trabajador del régimen 276, aunque registra en la boleta un ingreso bruto menor (S/ 1,319.58), en la práctica percibe una remuneración total significativamente mayor al integrarse los pagos del CAFAE y la línea UNSA. Sin embargo, la diferencia sustancial no reside únicamente en el monto, sino en la naturaleza jurídica y constitucional de la relación laboral: el trabajador 276 goza de estabilidad, progresividad, derechos previsionales plenos y protección contra el despido arbitrario, lo cual se traduce en verdadera seguridad jurídica y bienestar funcional.

Desde el enfoque de la igualdad sustancial y la primacía de la realidad, el contraste entre ambos regímenes demuestra que el CAS, pese a haberse concebido como un régimen transitorio, ha perpetuado una forma de desigualdad estructural en el empleo público, generando una segmentación entre trabajadores con funciones equivalentes dentro de una misma institución.

De manera paradójica, el CAS aparenta ofrecer mejores condiciones salariales, pero sujeta al trabajador a la inestabilidad contractual y a la ausencia de carrera administrativa, lo que en la práctica representa una forma de precarización laboral institucionalizada. En cambio, el régimen 276, aunque con un marco remunerativo formalmente inferior, garantiza derechos consolidados, incentivos adicionales y continuidad funcional, cumpliendo el mandato constitucional del trabajo estable y digno como base del desarrollo personal y social.

En síntesis, las boletas analizadas corroboran de manera empírica las implicancias constitucionales que sustentan esta tesis: la continuidad del régimen CAS vulnera la seguridad jurídica y la estabilidad laboral, mientras que el régimen 276 representa un modelo de empleo público acorde con los principios de dignidad, igualdad, progresividad y justicia social que inspiran el orden constitucional peruano.





CAPÍTULO II

METODOLOGÍA

1. Enfoque de la Investigación

La presente investigación adopta un enfoque mixto, el cual integra procedimientos cuantitativos y cualitativos con el fin de lograr una visión amplia y complementaria del fenómeno estudiado: las implicancias constitucionales de la continuidad del régimen CAS en la seguridad jurídica y la estabilidad laboral de los trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa (GRA) y los trabajadores de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa (UNSA). En el enfoque cuantitativo, se aplicará la técnica de la encuesta dirigida a trabajadores contratados bajo el régimen CAS en ambas instituciones públicas. Dicho instrumento, estructurado en preguntas, permitirá medir de manera objetiva la percepción de los trabajadores respecto a la afectación de sus derechos constitucionales y laborales, así como su nivel de conocimiento sobre la normativa que regula su situación contractual.

2. Nivel de Investigación

Prosiguiendo con la investigación precisamos que el nivel que optamos para está, será primeramente descriptivo en cuanto al problema al tratar con los contratos administrativo de Servicios CAS, referido a su problemática en diferentes ángulos, tanto constitucionales como laborales y seguidamente a eso trabajaremos en el nivel explicativo que se efectuará con las encuestas que se realizarán a los trabajadores del régimen Cas del Gobierno Regional y los trabajadores de la Universidad Nacional de San Agustín, de las mismas que obtendremos la mayor información en cuanto a su problemática.

3. Método de Investigación

El método aplicado será el método inductivo-deductivo, complementado con el análisis de contenido. Desde el plano inductivo, se partirá de la recopilación de datos obtenidos mediante encuestas, los cuales permitirán identificar experiencias, percepciones y valoraciones específicas de los actores involucrados. Dichos datos serán examinados con el fin de reconocer patrones, tendencias y relaciones relevantes. Posteriormente, desde el plano deductivo, los hallazgos empíricos se confrontarán con el marco normativo y doctrinal, particularmente

con el Decreto Legislativo N.º 1057, la Ley N.º 31131 y los principios constitucionales vinculados a la igualdad, la dignidad y la seguridad jurídica. Este contraste permitirá validar o cuestionar la hipótesis formulada en torno a las consecuencias jurídicas y sociales.

4. Población y Muestra

Para efectos del enfoque cuantitativo (encuesta), se trabajará con una muestra probabilística seleccionada del universo total de 360 trabajadores CAS. El tamaño de la muestra se calculará con un nivel de confianza del 95 %, un margen de error del 5 % y una proporción esperada de 0.5 (dado que se espera máxima variabilidad en las respuestas). Aplicando la fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{(N - 1) \cdot e^2 + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

N=360 (tamaño del universo)

Z=1.96 (valor de Z para 95 % de confianza)

p=0.5

q=1-p=0.5

e= 0.05

e=0.05 (margen de error)

$$n = \frac{360 \cdot 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5}{(360 - 1) \cdot 0.05^2 + 1.96^2 \cdot 0.5 \cdot 0.5} \approx \frac{360 \cdot 3.8416 \cdot 0.25}{359 \cdot 0.0025 + 0.9604} \approx \frac{345.744}{1.8575} \approx 186$$

Por tanto, la muestra será de 186 trabajadores CAS, distribuidos proporcionalmente en las dos instituciones:

- UNSA ($309/360 \times 186 \approx 160$ encuestas)
- GRA ($51/360 \times 186 \approx 26$ encuestas)

En el desarrollo de la investigación se obtuvo un total de 354 encuestas respondidas por trabajadores CAS como un total de ambas instituciones, lo que enriqueció significativamente el estudio al proporcionar una base de información más precisa y confiable para el análisis de datos y la posterior discusión de los hallazgos.

5. Técnicas de Recolección de datos

En el presente estudio se aplicaron diversas técnicas de recolección de información con el fin de obtener una visión integral de la problemática del régimen CAS y la incertidumbre jurídica generada tras la derogatoria de la Ley N.º 31131. En primer lugar, se realizaron encuestas a trabajadores sujetos al régimen CAS pertenecientes al Gobierno Regional de Arequipa y a la Universidad Nacional de San Agustín, lo que permitió conocer de manera directa sus percepciones, experiencias y niveles de conocimiento sobre los derechos laborales y constitucionales que los amparan. De igual forma, se efectuó una recopilación documental y jurisprudencial, que comprendió el análisis de normativa vigente, doctrina especializada y especialmente de sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional en torno a la estabilidad laboral, la igualdad, la no discriminación y la dignidad de la persona.

6. Instrumentos de Recolección de datos

Para la recolección de información en la presente investigación se utilizaron encuestas estructuradas, aplicadas a los trabajadores CAS del Gobierno Regional de Arequipa y de la Universidad Nacional de San Agustín, con el propósito de obtener datos sobre su percepción en torno a la vigencia del régimen CAS y sus implicancias laborales y constitucionales.

7. Vinculación de objetivos con encuestas, entrevistas y otras herramientas

Objetivo	Herramienta	Población	Propósito específico
Analizar las condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS en el GRA y la UNSA, en relación con su estabilidad y el respeto a los principios de igualdad y no discriminación.	Encuestas estructuradas	Trabajadores CAS del Gobierno Regional de Arequipa y de la Universidad Nacional de San Agustín	Conocer percepciones y experiencias respecto a estabilidad laboral, igualdad y trato no discriminatorio.
Identificar los efectos jurídicos y laborales que ha generado la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131 en la percepción de seguridad jurídica de los trabajadores CAS y de las autoridades.	Encuestas estructuradas y entrevistas semiestructuradas	Trabajadores CAS y autoridades del GRA y la UNSA	Identificar el nivel de conocimiento y percepción sobre la derogatoria y su impacto en la seguridad jurídica laboral.
Examinar si la continuidad del régimen CAS contraviene principios constitucionales como la dignidad humana, la	Revisión documental y análisis jurisprudencial	Doctrina especializada, normativa vigente y sentencias del Tribunal Constitucional	Evaluar fundamentos jurídicos y constitucionales para determinar la compatibilidad del régimen CAS con los

progresividad de los derechos laborales y la seguridad jurídica.			principios constitucionales.
Diseñar criterios constitucionales, laborales y administrativos que sustentan una propuesta de Plan Nacional de Transición orientada a garantizar mayor estabilidad y equidad para los trabajadores CAS.	Sistematización y análisis comparativo de información	Legislación nacional, informes institucionales y experiencias de otros regímenes	Elaborar una propuesta fundamentada en principios constitucionales y de justicia social para superar la precariedad del régimen CAS.

CAPÍTULO III
RESULTADOS Y DISCUSIÓN

1. Análisis estadístico

El análisis estadístico de la encuesta constituye una herramienta fundamental para comprender de manera objetiva las percepciones de los trabajadores sobre el régimen CAS. Este enfoque permite identificar patrones, tendencias y áreas de preocupación relacionadas con la estabilidad laboral, la equidad en beneficios y la percepción de derechos, aportando evidencia cuantitativa que sustenta los hallazgos del estudio. Asimismo, el análisis integrado de datos cuantitativos y cualitativos proporciona un panorama más completo sobre la experiencia de los trabajadores, facilitando la interpretación de los resultados y el desarrollo de recomendaciones orientadas a la mejora de las condiciones laborales dentro del marco normativo vigente.

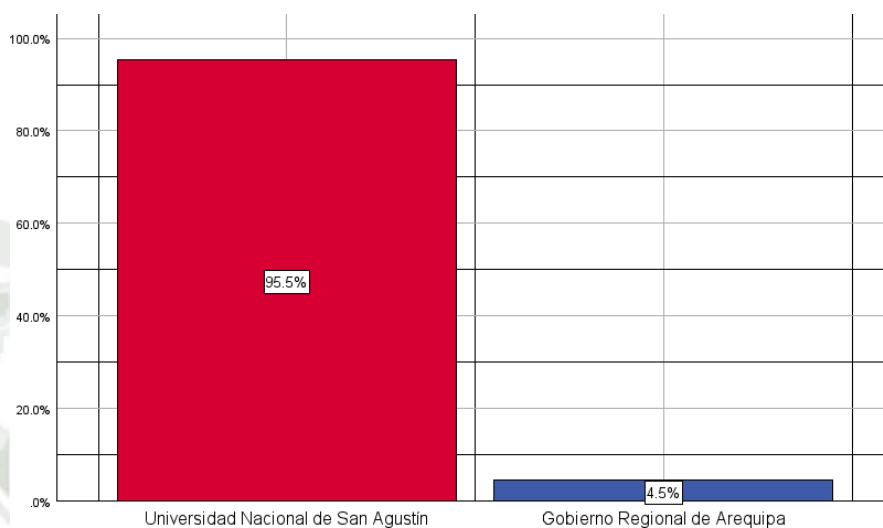
Para la presente investigación, en el proyecto se estableció una muestra aproximada de 180 personas; sin embargo, durante el proceso de la investigación se estableció como muestra ideal un total de 360 encuestados. Se logró la participación de 354 personas, lo que representa una mínima referencia que no compromete la validez ni la eficacia del instrumento, ya que la prueba de fiabilidad mediante el Alfa de Cronbach, calculada sobre un promedio de 360 encuestados, arrojó un nivel de fiabilidad excelente, tal como se documenta en los anexos. La muestra obtenida, cercana al tamaño proyectado, garantiza un nivel adecuado de representatividad de la población objetivo y permite sustentar conclusiones confiables sobre las percepciones laborales de los participantes.

La encuesta fue estructurada en dos secciones y aplicada mediante la plataforma Google Forms. La primera sección estuvo destinada a la recopilación de datos generales de los encuestados, mientras que la segunda abordó la percepción de las condiciones laborales y derechos de los trabajadores bajo el régimen CAS, mediante un total de ocho preguntas cerradas. Además, se incluyó una pregunta abierta que permitió a los participantes expresar opiniones y experiencias relacionadas con dicho régimen. Esta pregunta recibió 332 respuestas, las cuales serán presentadas de manera generalizada y analizadas de forma cualitativa, complementando así los hallazgos cuantitativos y proporcionando una visión integral sobre la percepción de los encuestados respecto al CAS.

1.1. Sección 1: Datos generales

Figura 9

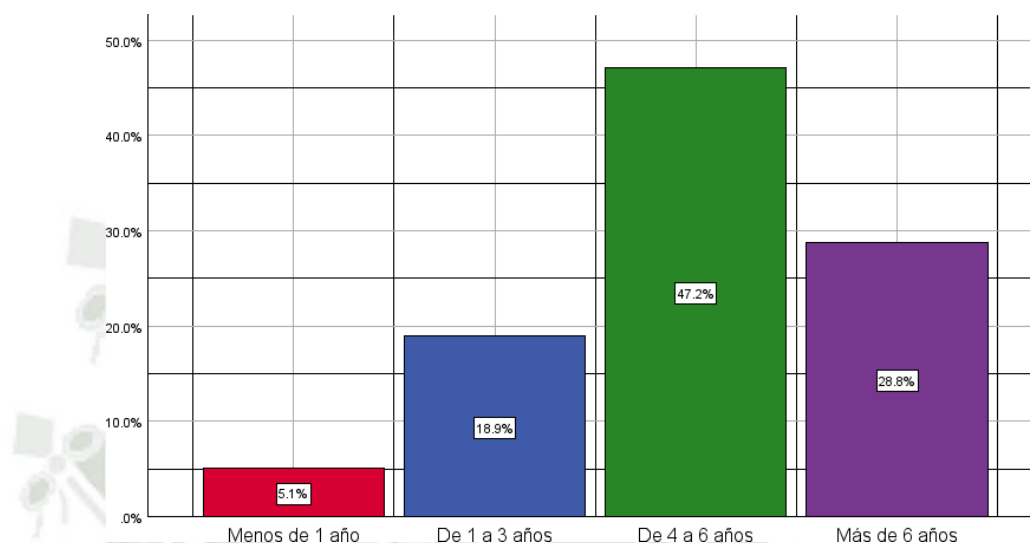
Institución donde trabaja



Nota. *Elaboración propia.*

Se aplicó una encuesta a un total de 354 personas, distribuidas en dos grupos según su lugar de trabajo. El primero corresponde a los trabajadores bajo el régimen CAS de la Universidad Nacional de San Agustín, representando el 95,5 % de la muestra, equivalente a 338 participantes. El segundo grupo incluye a trabajadores del Gobierno Regional de Arequipa, que constituyen el 4,5 % de la muestra, equivalente a 16 personas.

Esta diferencia en la cantidad de participantes entre ambos grupos no afecta la validez de la investigación, dado que todos los encuestados forman parte del mismo colectivo de trabajadores CAS. El grupo de estudio de la presente investigación está conformado por los trabajadores CAS en general, sin individualizar según el lugar de trabajo; la distinción por institución se presenta únicamente con fines referenciales y permite contextualizar los resultados de manera más precisa. La pregunta correspondiente busca identificar la entidad a la que pertenece cada participante, contribuyendo a un análisis más completo del contexto institucional.

Figura 10
Años trabajando bajo contrato CAS

Nota. *Elaboración propia*

Se aplicó una encuesta a un total de 354 personas, con el objetivo de determinar la antigüedad laboral de los encuestados bajo el régimen CAS en la institución a la que pertenecen, según lo indicado en la primera pregunta. Para ello, se propusieron cuatro categorías de respuesta, cuyos resultados se presentan a continuación:

- Menos de 1 año: 5,1 % (18 personas)
- De 1 a 3 años: 18,9 % (67 personas)
- De 4 a 6 años: 47,2 % (167 personas)
- Más de 6 años: 28,8 % (102 personas)

Interpretación y análisis

El análisis de estos resultados revela que la mayoría de los trabajadores CAS encuestados (47,2 %) cuenta con una antigüedad de entre 4 y 6 años, mientras que un porcentaje significativo (28,8 %) supera los 6 años de permanencia en el régimen. Estos datos evidencian que, aunque el CAS fue concebido como un régimen temporal, una parte importante de los trabajadores mantiene su relación laboral por períodos prolongados, lo que refleja la consolidación de la precarización laboral y la continuidad de este

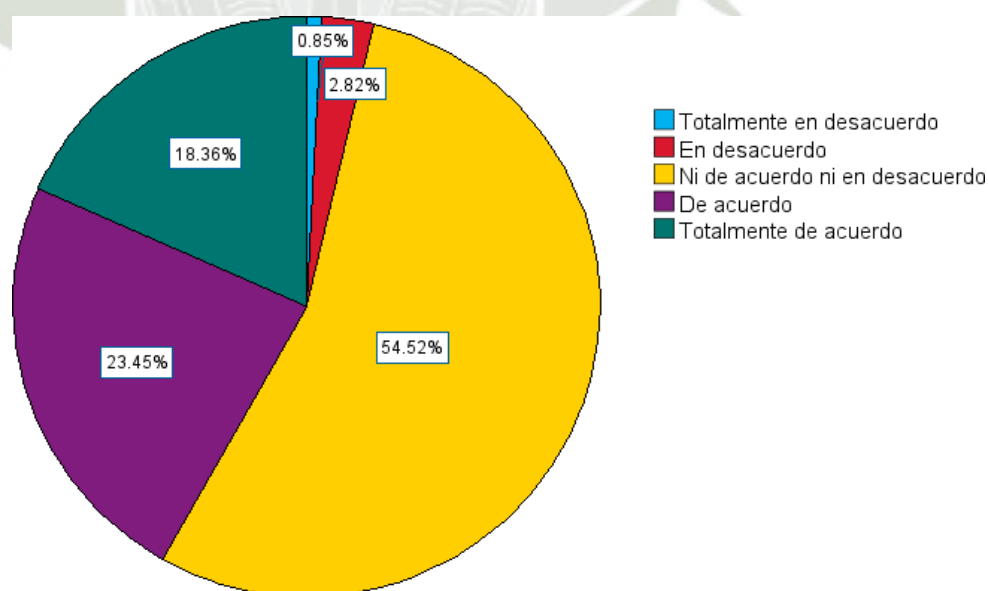
régimen más allá de lo originalmente previsto. Por otro lado, el grupo con menos de un año representa únicamente el 5,1 %, lo que indica que la mayoría de los trabajadores ya posee experiencia considerable dentro del sistema, reforzando la necesidad de considerar políticas de transición y estabilidad laboral.

1.2. Sección 2: Condiciones laborales y derechos

En esta sección se abordan las percepciones de los trabajadores CAS respecto a sus condiciones laborales y derechos, mediante el uso de una escala de Likert que va de 1 (totalmente en desacuerdo) a 5 (totalmente de acuerdo). Se incluyeron un total de ocho enunciados, diseñados para explorar diferentes aspectos relacionados con la estabilidad laboral, la equidad en beneficios, la seguridad jurídica y el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Figura 11

Percepción de inestabilidad



Nota. *Elaboración propia*

El primer enunciado: “Siento inestabilidad en mi empleo por estar contratado bajo el régimen CAS”, fue formulado con el propósito de conocer la percepción de los trabajadores sobre la seguridad y continuidad de su vínculo laboral bajo este régimen especial. Este aspecto resulta

importante para el desarrollo del objetivo específico 1, que busca analizar las condiciones laborales de los trabajadores en el Gobierno Regional y la Universidad Nacional de San Agustín, en relación con la estabilidad y el respeto a los principios de igualdad y no discriminación.

Desde la dimensión laboral, la estabilidad constituye un elemento esencial para garantizar un trabajo digno, permitiendo a los trabajadores proyectar su futuro profesional y personal. Desde el plano constitucional, la inestabilidad percibida puede ser entendida como una vulneración a la seguridad jurídica y al principio de progresividad de los derechos laborales, al colocar a los trabajadores CAS en una situación de incertidumbre frente a otros regímenes estatales. En el presente enunciado se obtuvieron las siguientes respuestas:

- 1: Totalmente en desacuerdo: 0,85%, que equivale a 3 personas.
- 2: En desacuerdo: 2,83%, que equivale a 10 personas.
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 54,52%, que equivale a 193 personas.
- 4: De acuerdo: 23,45%, que equivale a 83 personas.
- 5: Totalmente de acuerdo: 18,36%, que equivale a 65 personas.

Interpretación de los datos

En conjunto, un 41,81% de los encuestados manifestó estar de acuerdo o totalmente de acuerdo, lo que evidencia que una proporción importante de trabajadores percibe su vínculo laboral CAS como inestable y precario. En contraste, sólo un 3,68% expresó desacuerdo, mientras que la mayoría relativa (54,52%) se mantuvo en una posición intermedia, lo que revela un nivel de incertidumbre generalizada sobre su situación laboral.

Desde la percepción laboral, este resultado muestra que el régimen CAS no garantiza condiciones mínimas de estabilidad, generando preocupación sobre la continuidad en el empleo y limitando el desarrollo de una carrera pública sólida. Desde el ámbito constitucional, la percepción de inestabilidad laboral afecta directamente el derecho al trabajo digno y al

principio de igualdad. La falta de certeza sobre la continuidad contractual vulnera además la seguridad jurídica, pues los trabajadores no cuentan con garantías previsibles sobre su permanencia.

Es así como, este hallazgo vinculado al objetivo específico 1 del presente trabajo de investigación, refleja que la aplicación del régimen CAS genera desigualdad frente a otros regímenes laborales del Estado (276 y 728), lo que confirma los cuestionamientos tanto en el ámbito laboral como en el constitucional.

Vinculación con los principios laborales

- **Principio de continuidad laboral**

El resultado de la encuesta refleja que gran parte de los trabajadores percibe su situación laboral como incierta, sin expectativa clara de permanencia. Esta percepción contrasta con el principio de continuidad, el cual concibe al contrato de trabajo como una relación destinada a prolongarse en el tiempo y a conservarse en beneficio del trabajador, salvo la existencia de una causal legalmente justificada para su término. Sin embargo, el régimen CAS, al depender de renovaciones sucesivas y sujetas a discrecionalidad administrativa, erosiona esa vocación de estabilidad, reduciendo el contrato a un instrumento precario y temporal. De allí que la mayoría de los encuestados (54,52% en posición intermedia y 41,81% de acuerdo con la afirmación sobre inestabilidad) expresen que no cuentan con garantías mínimas de continuidad, lo que representa una clara desnaturalización de este principio.

- **Principio de no regresividad de los derechos laborales**

El principio de no regresividad impone a los Estados la obligación de no retroceder en los niveles de protección alcanzados en materia de derechos sociales, salvo razones plenamente justificadas. En el caso del régimen CAS, su permanencia ha significado un retroceso respecto a derechos ya reconocidos, como la estabilidad, la carrera pública y la protección frente al despido arbitrario. Los datos de la encuesta muestran

cómo los trabajadores perciben esta regresión de manera tangible: su vínculo contractual no les otorga las garantías mínimas para proyectar su desarrollo profesional dentro de la administración pública. Así, la percepción de precariedad e incertidumbre laboral registrada en el 96% de la muestra (entre quienes se mantuvieron neutrales o manifestaron acuerdo con la falta de estabilidad) constituye un indicio empírico de cómo la continuidad del CAS se encuentra en tensión con este principio, pues en lugar de avanzar progresivamente en la consolidación de los derechos laborales, se ha perpetuado un régimen limitante y restrictivo.

Vinculación con los principios constitucionales

- **Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación**

La Constitución reconoce que toda persona debe gozar de iguales oportunidades en el acceso y permanencia en el trabajo, sin que exista trato desigual o arbitrario por razones ajenas al mérito y la capacidad. Sin embargo, los resultados de este primer enunciado reflejan que los trabajadores bajo el régimen CAS perciben un escenario de inestabilidad estructural, lo que los coloca en una posición de desventaja frente a los servidores sujetos a los regímenes 276 y 728.

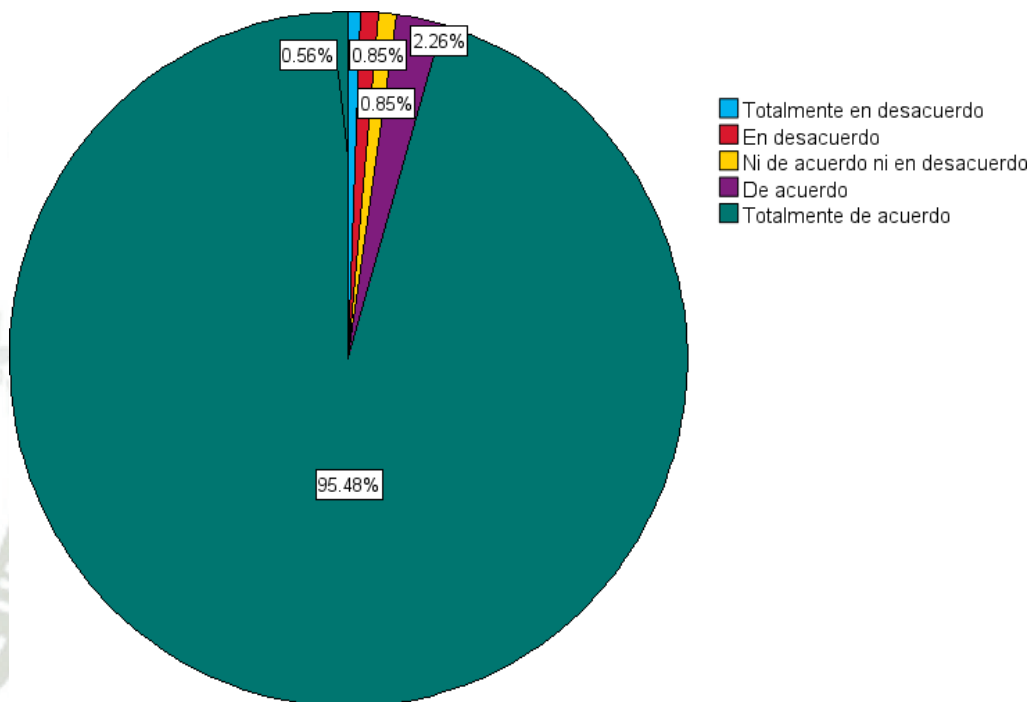
El hecho de que más del 41% de encuestados se manifieste en acuerdo con la afirmación sobre la precariedad de su vínculo, sumado a la incertidumbre que expresa el 54% que se mantuvo en neutralidad, confirma la existencia de una discriminación indirecta: aunque formalmente desempeñan funciones semejantes a otros trabajadores del Estado, sus condiciones de contratación limitan su derecho a la estabilidad y a la proyección en la carrera pública.

Esta diferencia en el trato jurídico no se justifica en razones objetivas de la administración pública, sino que responde a la permanencia de un régimen excepcional que se ha convertido en la regla. En consecuencia, la percepción de precariedad detectada en la encuesta constituye un reflejo de cómo el régimen CAS vulnera el principio de igualdad de oportunidades, pues crea ciudadanos de segunda categoría dentro del propio Estado

empleador, lo que afecta no solo el derecho al trabajo digno, sino también la confianza en la seguridad jurídica que debe garantizar la Constitución.

Figura 12

Percepción de beneficios en base a funciones asignadas



Nota. *Elaboración propia*

El enunciado “Mis funciones son permanentes, pero no tengo los mismos beneficios que otros trabajadores”, fue diseñado para identificar si los trabajadores CAS perciben desigualdad en el acceso a beneficios laborales, pese a que cumplen funciones similares a las de otros regímenes (276 o 728). Este aspecto responde directamente al objetivo específico 1, que busca analizar las condiciones laborales de los trabajadores en el Gobierno Regional y en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, en relación con la estabilidad y el respeto a los principios de igualdad y no discriminación.

Desde la dimensión laboral, la falta de beneficios para quienes realizan funciones permanentes refleja una clara brecha de derechos. En el plano constitucional, esta situación puede interpretarse como una vulneración del principio de igualdad y del derecho a la no discriminación, reconocidos en

la Constitución y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En el presente enunciado se obtuvieron las siguientes respuestas:

- 1: Totalmente en desacuerdo: 0,56%, que equivale a 2 personas.
- 2: En desacuerdo: 0,85%, que equivale a 3 personas.
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 0,85%, que equivale a 3 personas.
- 4: De acuerdo: 2,26%, que equivale a 8 personas.
- 5: Totalmente de acuerdo: 95,48%, que equivale a 338 personas.

Interpretación de los datos

Los resultados muestran que un 95,48% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo con el enunciado, mientras que un 2,26% indicó estar de acuerdo. En contraste, las posiciones neutrales y en desacuerdo fueron mínimas, sumando en conjunto apenas un 2,26% del total. Este hallazgo evidencia un consenso casi unánime entre los trabajadores CAS: la gran mayoría reconoce que sus funciones son permanentes, pero que, a pesar de ello, no reciben los mismos beneficios que los trabajadores sujetos a los regímenes 276 o 728.

Desde la percepción laboral, este resultado confirma que los trabajadores CAS se encuentran en condiciones de desigualdad material, pues realizan labores equivalentes sin recibir prestaciones y beneficios equiparables. En el ámbito constitucional, se refuerza la percepción de discriminación institucionalizada, lo cual constituye una afectación directa al derecho a la igualdad y al principio de trabajo digno. En relación con el objetivo específico 1, los resultados muestran con contundencia que el régimen CAS perpetúa una situación de trato desigual en la administración pública, consolidando la percepción de exclusión entre los trabajadores que se encuentran bajo este régimen.

Vinculación con los principios laborales

- **Principio protector:**

El hecho de que el 95,48% de los encuestados reconozca que sus funciones son permanentes, pero sin acceso a los beneficios de los regímenes 276 o 728, pone de manifiesto una situación de vulnerabilidad estructural frente al Estado como empleador. El principio protector se erige precisamente para equilibrar esta asimetría y asegurar que el trabajador, al encontrarse en la parte más débil de la relación, no sea objeto de un trato desigual o abusivo. Sin embargo, en el régimen CAS esta garantía se vacía de contenido, pues los trabajadores cumplen tareas permanentes bajo condiciones de precariedad, sin que el ordenamiento haya intervenido eficazmente para corregir la desprotección que ellos mismos reconocen de manera casi unánime en la encuesta.

- **Principio de la condición más beneficiosa**

Este principio implica que, en caso de coexistir distintos marcos normativos o contractuales, debe prevalecer la disposición más favorable para el trabajador, consolidando derechos adquiridos y evitando retrocesos. El resultado del enunciado revela que los trabajadores CAS realizan las mismas funciones que sus pares en los regímenes 276 y 728, pero sin acceder a los mismos beneficios.

Esto significa que, en la práctica, se aplica un criterio contrario al de la condición más beneficiosa, pues ante la coexistencia de regímenes laborales en el sector público, se impone a los trabajadores CAS la regulación más restrictiva. De este modo, la administración pública genera una discriminación interna, desconociendo los estándares de equiparación que deberían garantizarse.

Principio de progresividad de los derechos sociales

El consenso mostrado en la encuesta refleja la frustración de los trabajadores ante un régimen que impide el avance en el reconocimiento de sus derechos. La progresividad implica que los Estados tienen la obligación de ampliar y perfeccionar, de manera continua, los derechos laborales y

sociales. No obstante, el mantenimiento del CAS ha detenido ese progreso, consolidando un régimen paralelo que niega beneficios ya reconocidos a otros trabajadores del mismo sector. El dato del 95,48% de conformidad

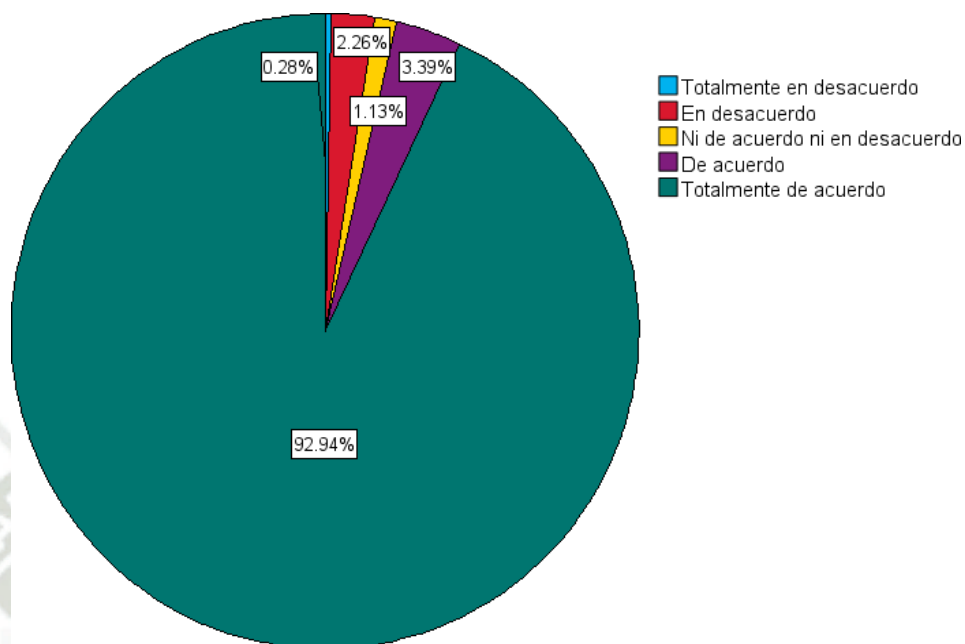
con el enunciado constituye un indicador empírico de que la progresividad ha sido reemplazada por una práctica de estancamiento e, incluso, de regresión, vulnerando la expectativa legítima de los trabajadores de acceder a mejores condiciones laborales conforme a los estándares constitucionales e internacionales.

Vinculación con los principios constitucionales

- **Principio de Igualdad de oportunidades sin discriminación**

Desde la perspectiva constitucional, esta situación se conecta directamente con el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, reconocido en el artículo 2 inciso 2 de la Constitución Política del Perú, y de manera específica con en el artículo 26. El trato diferenciado que reciben los trabajadores CAS, a pesar de realizar funciones equivalentes a las de otros regímenes laborales del Estado, constituye una forma de discriminación por razón de la modalidad contractual impuesta, la cual no encuentra una justificación objetiva ni razonable desde el punto de vista constitucional. Este diseño normativo vulnera el principio de igualdad, al mantener a un grupo de trabajadores en condiciones de precariedad y exclusión respecto a sus pares, limitando su acceso a derechos y beneficios básicos que deberían corresponder por la naturaleza permanente de las labores que realizan.

En consecuencia, los hallazgos del segundo enunciado confirman que el régimen CAS, en su aplicación, consolida una discriminación institucionalizada, lo que afecta no solo la estabilidad laboral sino también la dignidad de los trabajadores. De este modo, se refuerza la necesidad de revisar y armonizar la legislación vigente con los mandatos constitucionales de igualdad y no discriminación, garantizando que todos los servidores públicos gocen de los mismos derechos y beneficios por igual trabajo realizado.

Figura 13
Percepción de vulneración de derechos


Nota. *Elaboración propia*

El enunciado “El régimen CAS vulnera mi derecho al trabajo digno y a la igualdad” fue formulado con el objetivo de conocer la percepción de los trabajadores respecto a si este régimen especial de contratación representa una afectación directa a sus derechos fundamentales. Esta pregunta se vincula con el objetivo específico 3, orientado a examinar si la continuidad del régimen CAS contraviene principios constitucionales como la dignidad humana, la progresividad de los derechos laborales y la seguridad jurídica.

Desde la dimensión laboral, el reconocimiento del trabajo digno es la base para garantizar condiciones justas y equitativas para todos los trabajadores del Estado. Desde el enfoque constitucional, la percepción de vulneración de la igualdad y dignidad coloca en debate la legitimidad del régimen CAS frente al orden jurídico superior establecido por la Constitución y reforzado por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional. En el presente enunciado se obtuvieron las siguientes respuestas:

- 1: Totalmente en desacuerdo: 0,28%, que equivale a 1 persona.
- 2: En desacuerdo: 2,26%, que equivale a 8 personas.
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 1,13%, que equivale a 4 personas.

- 4: De acuerdo: 3,39%, que equivale a 12 personas.
- 5: Totalmente de acuerdo: 92,94%, que equivale a 329 personas.

Interpretación de los datos

Los resultados muestran que un 92,94% de los encuestados manifestó estar **totalmente de acuerdo** con que el régimen CAS vulnera su derecho al trabajo digno y a la igualdad, mientras que un 3,39% estuvo de acuerdo. En contraste, apenas un 3,67% del total expresó desacuerdo o neutralidad. Este resultado evidencia un consenso contundente: prácticamente la totalidad de los trabajadores CAS perciben que el régimen afecta principios básicos del derecho laboral y constitucional.

Desde la perspectiva laboral, los encuestados identifican que las condiciones impuestas por el CAS (temporalidad, falta de beneficios, desigualdad frente a otros regímenes) son incompatibles con un trabajo digno. En el ámbito constitucional, este hallazgo adquiere mayor relevancia: los trabajadores reconocen que el CAS constituye una forma de discriminación estructural, contraria al principio de igualdad y al derecho al trabajo digno consagrados en la Constitución. En relación con el objetivo específico 3, este resultado valida la hipótesis de que la continuidad del régimen CAS supone una vulneración a derechos fundamentales y genera tensiones con principios constitucionales como la progresividad de los derechos laborales, dado que lejos de ampliar la protección, el CAS mantiene una situación precaria.

Vinculación con los principios laborales

- **Principio protector**

De los encuestados 329 manifestaron estar totalmente de acuerdo con que el régimen CAS vulnera su derecho al trabajo digno y a la igualdad, lo que constituye un consenso casi absoluto. Este resultado cuantitativo refleja que la mayoría percibe que su posición de vulnerabilidad frente al Estado-empleador no se encuentra protegida de manera adecuada.

Desde lo cualitativo, el principio protector exige que el ordenamiento jurídico intervenga para salvaguardar a la parte débil de la relación laboral: el trabajador. Sin embargo, los datos evidencian que el

CAS, lejos de cumplir esta función de resguardo, profundiza la precariedad y permite que la Administración Pública mantenga condiciones asimétricas, consolidando una relación desequilibrada y desfavorable. Así, la percepción mayoritaria de vulneración confirma que el CAS contradice el principio protector, al no ofrecer un marco legal que evite abusos ni garantice un mínimo de estabilidad y beneficios.

- **Principio de no regresividad de los derechos laborales**

Los resultados, en donde más del 96% entre acuerdo y total acuerdo afirma que el CAS vulnera el derecho al trabajo digno e igualdad también evidencian una afectación directa al principio de no regresividad. En términos cuantitativos, esta unanimidad estadística refleja que los trabajadores reconocen que el CAS no solo congela la posibilidad de mejorar sus condiciones laborales, sino que además representa un retroceso respecto de otros regímenes (276 y 728) que sí garantizan estabilidad y beneficios.

Desde lo cualitativo, este principio, reconocido por la doctrina y el Derecho internacional (PIDESC), implica que los derechos laborales ya conquistados no pueden ser eliminados o degradados salvo bajo circunstancias excepcionales y con justificación suficiente. El régimen CAS, al institucionalizar desigualdades y privar a los trabajadores de derechos reconocidos a sus pares en otros regímenes, viola el mandato de progresividad y vulnera el principio de no regresividad, al imponer un esquema que precariza el trabajo en lugar de expandir derechos sociales.

Vinculación con los principios constitucionales

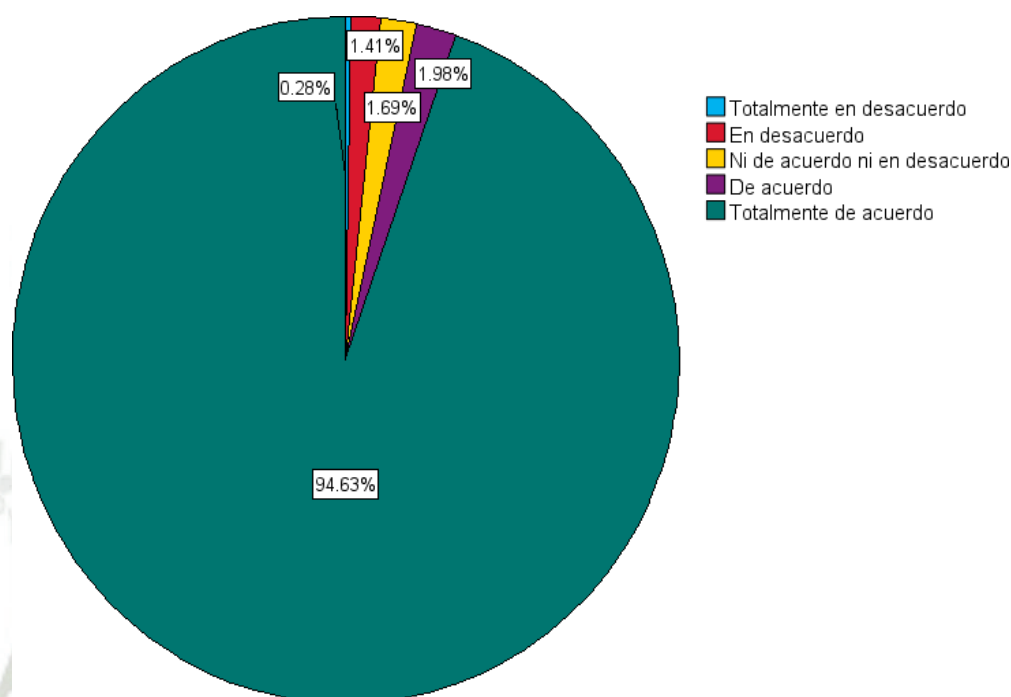
- **Principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley**

Los resultados muestran que un 92,94% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo y un 3,39% de acuerdo en señalar que el régimen CAS vulnera su derecho al trabajo digno y a la igualdad, alcanzando un consenso

superior al 96% del total. Este nivel de coincidencia revela que los trabajadores perciben que, bajo el régimen CAS, se ven obligados a aceptar condiciones laborales que no se corresponden con los derechos reconocidos en la Constitución, como la igualdad y la dignidad en el trabajo.

La Constitución establece que los derechos laborales tienen carácter irrenunciable, precisamente para impedir que, por la necesidad de conservar el empleo, los trabajadores se vean forzados a renunciar a beneficios y garantías mínimas. Sin embargo, los datos reflejan que el CAS configura un escenario en el cual la irrenunciabilidad queda vaciada de contenido, pues la estructura contractual impone restricciones que privan de derechos fundamentales reconocidos en otros regímenes laborales (como estabilidad, gratificaciones, CTS o beneficios equivalentes).

Este hallazgo evidencia que la práctica del Estado, al mantener el régimen CAS, contradice el mandato constitucional de proteger la irrenunciabilidad de los derechos laborales, consolidando una modalidad de contratación que normaliza la renuncia tácita a beneficios ya reconocidos. El consenso mayoritario de los trabajadores confirma que esta situación constituye no solo una afectación individual, sino una vulneración estructural de derechos fundamentales, en abierta tensión con el principio constitucional que prohíbe la renuncia de conquistas sociales.

Figura 14
Percepción de desigualdad entre regímenes CAS


Nota. *Elaboración propia*

En el enunciado “Percibo que soy discriminado respecto a trabajadores de otros regímenes (276 o 728)”, se buscó identificar la percepción de los trabajadores CAS en relación con la igualdad de trato frente a otros regímenes laborales del Estado. Esta pregunta se conecta tanto con el objetivo específico 1, al analizar las condiciones laborales en términos de estabilidad y trato equitativo, como con el objetivo específico 3, al examinar si la continuidad del régimen CAS vulnera principios constitucionales vinculados a la dignidad humana, la igualdad y la progresividad de los derechos laborales.

Desde la dimensión laboral, resulta relevante determinar si los trabajadores CAS perciben diferencias injustificadas en comparación con quienes se encuentran bajo los regímenes 276 y 728. Desde el enfoque constitucional, la percepción de discriminación tiene implicaciones directas en la garantía del principio de igualdad ante la ley, así como en la protección del derecho a un trabajo digno y no discriminatorio. En el presente

enunciado se obtuvieron las siguientes respuestas:

- 1: Totalmente en desacuerdo: 0,28%, que equivale a 1 persona.
- 2: En desacuerdo: 1,41%, que equivale a 5 personas.
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 1,69%, que equivale a 6 personas.
- 4: De acuerdo: 1,98%, que equivale a 7 personas.
- 5: Totalmente de acuerdo: 94,63%, que equivale a 335 personas.

Interpretación de los datos

Los resultados muestran que un 94,63% de los encuestados se manifestó totalmente de acuerdo con sentirse discriminado frente a otros regímenes, mientras que un 1,98% indicó estar de acuerdo. En contraste, apenas un 3,38% del total se distribuyó entre la neutralidad y el desacuerdo. Este resultado refleja un consenso prácticamente unánime: la mayoría de los trabajadores CAS percibe una discriminación estructural en comparación con quienes laboran bajo los regímenes 276 o 728, a pesar de cumplir funciones de carácter similar o permanente.

Desde la perspectiva laboral, este hallazgo confirma la existencia de una marcada desigualdad en beneficios, derechos y condiciones, lo cual genera un sentimiento de exclusión entre los trabajadores CAS. En el ámbito constitucional, la percepción de discriminación adquiere mayor relevancia al evidenciar que el régimen CAS estaría vulnerando el principio de igualdad ante la ley y el derecho al trabajo digno, comprometiendo así la obligación del Estado de garantizar condiciones equitativas y progresivas para todos sus servidores públicos. En relación con los objetivos específicos 1 y 3, la evidencia empírica permite concluir que la vigencia del régimen CAS no solo perpetúa condiciones laborales desventajosas, sino que también genera un conflicto directo con principios constitucionales fundamentales, lo cual refuerza la necesidad de una transición hacia un régimen más justo y equitativo.

Vinculación con los principios laborales

- **Principio de razonabilidad**

El 94,63% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo en sentirse discriminado frente a otros regímenes, y un 1,98% indicó estar de acuerdo, configurando un consenso que supera el 96%. Esta percepción revela que las diferencias normativas entre el CAS y los regímenes 276 y 728 carecen de una justificación objetiva y proporcional. El principio de razonabilidad exige que toda diferenciación en el trato laboral tenga fundamentos válidos y proporcionales al fin que se persigue; sin embargo, los resultados muestran que los trabajadores CAS realizan funciones similares o permanentes, pero reciben condiciones notoriamente menos favorables. Esta falta de justificación razonable convierte la desigualdad en un acto discriminatorio estructural, contrario a los estándares que deben regir en un Estado constitucional de derecho.

Principio protector

Los datos también reflejan que el CAS debilita el rol del ordenamiento jurídico de equilibrar la posición de vulnerabilidad del trabajador frente al empleador. El hecho de que la gran mayoría de trabajadores perciba discriminación confirma que el régimen no cumple con la función esencial del principio protector: compensar las desigualdades materiales que surgen en la relación laboral. Por el contrario, el CAS consolida dichas desigualdades al establecer un régimen paralelo con menos beneficios, a pesar de que los trabajadores desempeñan funciones equiparables a las de otros servidores públicos. Este hallazgo evidencia que el principio protector es desvirtuado, pues el sistema en vez de otorgar un marco de mayor resguardo a los más vulnerables normaliza condiciones precarias y discriminatorias, ampliando la brecha entre regímenes laborales en la administración pública.

Vinculación con los principios constitucionales

- **Principio de igualdad de oportunidades sin discriminación**

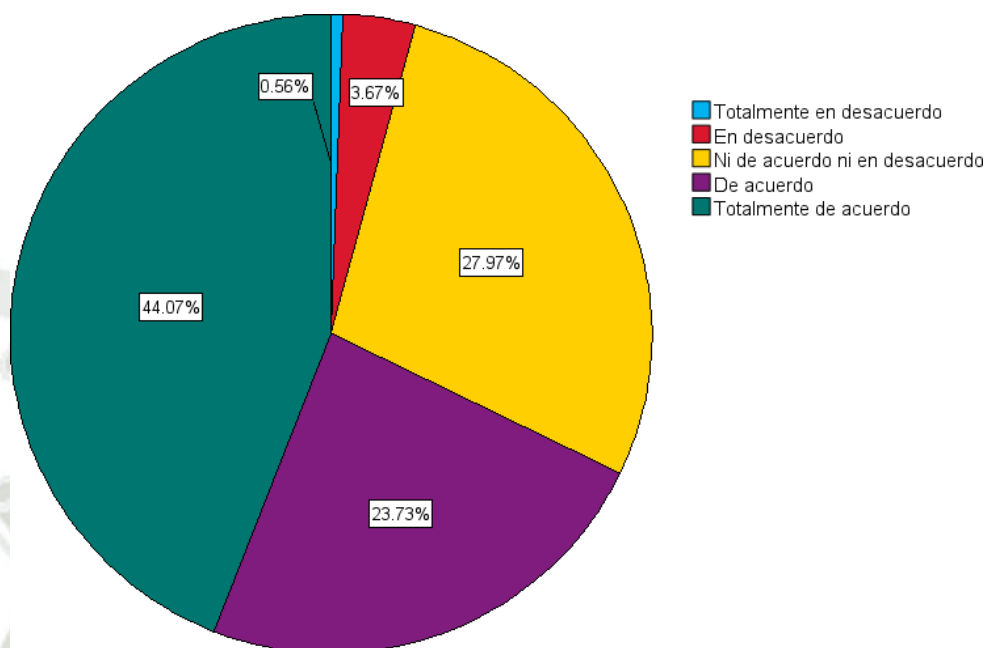
El resultado obtenido (94,63% totalmente de acuerdo y 1,98% de acuerdo) evidencia que la percepción de discriminación entre los trabajadores CAS no es marginal, sino una experiencia casi universalizada. Aquí, la afectación no se reduce a una desigualdad forma, que podría justificarse por diferencias en la naturaleza de los contratos, sino que se proyecta en una desigualdad material que socava la esencia del principio constitucional de igualdad. El problema es que la discriminación no se manifiesta solo en el acceso al trabajo, sino en el goce efectivo de los derechos que acompañan la relación laboral, como la estabilidad, la seguridad social y las posibilidades de desarrollo profesional. Por tanto, la igualdad se ve restringida en su dimensión sustantiva, convirtiéndose en una exclusión estructural dentro del propio Estado empleador.

- **Principio del carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley**

La discriminación percibida no solo implica un trato desigual frente a otros regímenes, sino que también se traduce en una renuncia forzada, aunque no voluntaria, a derechos que la Constitución reconoce como irrenunciables: trabajo digno, estabilidad relativa y seguridad social integral. El régimen CAS, al limitar dichos derechos, coloca a los trabajadores en la contradicción de aceptar condiciones precarias como requisito para conservar el empleo, lo que vacía de contenido el carácter irrenunciable. Los resultados revelan así que el problema no radica en la voluntad del trabajador, sino en un diseño normativo que, en la práctica, impone una renuncia encubierta a derechos fundamentales bajo la amenaza de la inestabilidad.

Figura 15

Conocimiento de la normativa y demás derechos relacionados al CAS



Nota. *Elaboración propia*

El enunciado “Conozco mis derechos laborales y las normas que regulan el régimen CAS” fue planteado con el fin de evaluar el nivel de conocimiento normativo y jurídico que poseen los trabajadores respecto a su situación laboral bajo el régimen CAS. Este aspecto responde al objetivo específico 2, orientado a identificar los efectos jurídicos y laborales que ha generado la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131 en la percepción de seguridad jurídica de los trabajadores CAS y de las autoridades.

Desde la dimensión laboral, el conocimiento de los derechos es esencial para que los trabajadores puedan exigir un trato justo y acceder a mecanismos de defensa frente a vulneraciones. Desde el ámbito constitucional, el nivel de información tiene implicaciones directas en la seguridad jurídica, ya que un trabajador desinformado se encuentra en una posición de mayor vulnerabilidad frente a la incertidumbre normativa. En el presente enunciado se obtuvieron las siguientes respuestas:

- 1: Totalmente en desacuerdo: 0,56% que equivale a 2

personas.

- 2: En desacuerdo: 3,67% que equivale a 13 personas.
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 27,97% que equivale a 99 personas.
- 4: De acuerdo: 23,73% que equivale a 84 personas.
- 5: Totalmente de acuerdo: 44,07% que equivale a 156 personas.

Interpretación de los datos

Los resultados muestran que un 44,07% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo en conocer sus derechos y la normativa CAS, mientras que un 23,73% indicó estar de acuerdo. En conjunto, un 67,8% de los participantes afirma tener conocimiento suficiente. Sin embargo, un 27,97% optó por la neutralidad (ni de acuerdo ni en desacuerdo), lo que revela una zona de incertidumbre considerable. Además, un 4,23% reconoció no conocer sus derechos ni las normas que regulan su régimen.

Este hallazgo refleja una dualidad importante: si bien la mayoría percibe que está informada, un sector significativo (casi un tercio) permanece en la ambigüedad o desconoce el marco normativo que regula su relación laboral.

Desde la perspectiva laboral, esta falta de información limita la capacidad de los trabajadores para ejercer y defender sus derechos de manera efectiva. Desde el ámbito constitucional, la presencia de un número significativo de trabajadores desinformados compromete la vigencia de la seguridad jurídica, pues genera incertidumbre sobre el alcance real de los derechos reconocidos y sobre la aplicación práctica de la Ley N.º 31131 y su derogatoria parcial. En relación con el objetivo específico 2, los resultados evidencian que la inestabilidad normativa y las reformas parciales han impactado en la percepción de los trabajadores, creando un escenario en el cual la información no siempre es clara ni accesible, lo que repercute directamente en la garantía del principio de seguridad jurídica.

Vinculación con los principios laborales

- **Principios de buena fe**

El 67,8% de los encuestados considera tener conocimiento suficiente de sus derechos y de la normativa CAS. Sin embargo, el 27,97% se mantiene en una posición ambigua, y un 4,23% admite desconocimiento total.

El principio de buena fe laboral implica que tanto empleadores como trabajadores actúen con transparencia, lealtad y conocimiento recíproco de los derechos y obligaciones que regulan la relación laboral. En este caso, los resultados reflejan que, si bien la mayoría de los trabajadores percibe contar con información, un porcentaje significativo se mantiene en la duda o carece de certeza.

Esto revela una falla en la comunicación institucional (Gobierno Regional y UNSA) respecto de la normativa que regula la continuidad o transformación del régimen CAS. Cuando la información no fluye de manera clara, se compromete la vigencia del principio de buena fe, pues los trabajadores no pueden negociar, reclamar ni proyectar su situación laboral sobre bases sólidas.

Vinculación con los principios constitucionales

- **Principio de de interpretación favorable al trabajador**

La realidad revelada en la encuesta (casi un tercio en incertidumbre) refleja que este principio está siendo vulnerado en la práctica, ya que las entidades empleadoras (GRA y UNSA) permiten que la ambigüedad normativa recaiga sobre el trabajador, en lugar de aplicar una interpretación pro-operario que otorgue certeza y protección.

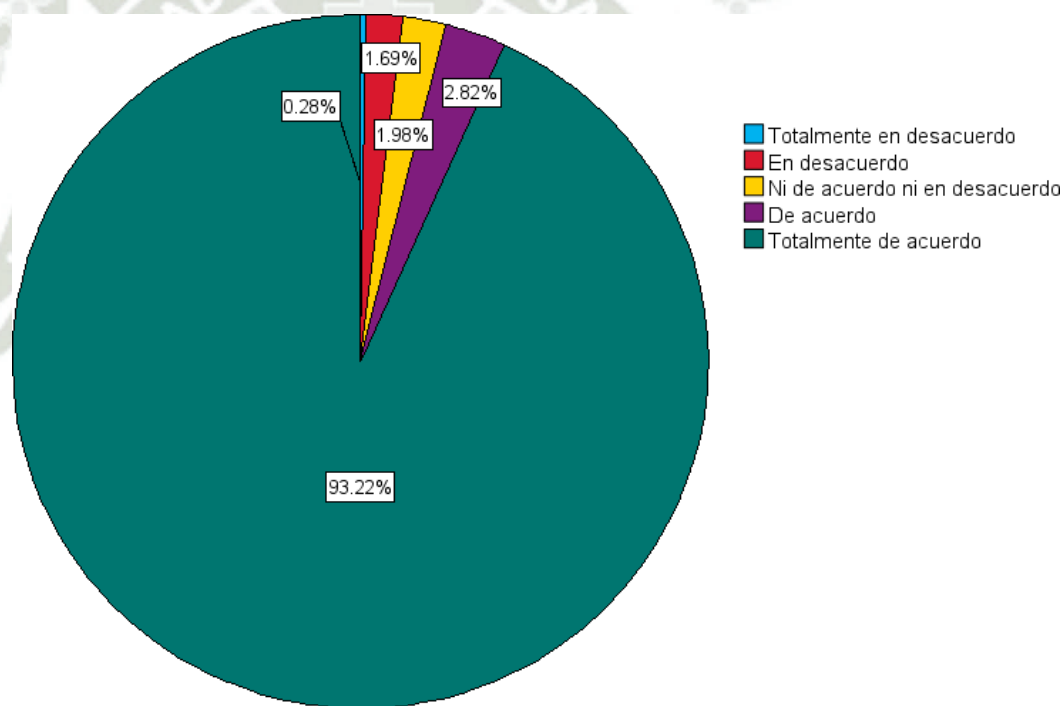
El principio de interpretación favorable al trabajador establece que, en caso de duda insalvable sobre el alcance o aplicación de una norma, debe prevalecer la interpretación más beneficiosa al trabajador. Este principio se justifica por la desigualdad estructural entre empleador y trabajador, que coloca a este último en una posición de vulnerabilidad frente a la

administración pública.

En el caso del régimen CAS, la sucesión de reformas, la promulgación de la Ley N.º 31131 y su posterior derogatoria parcial han creado un entramado normativo confuso y contradictorio, que alimenta la inseguridad jurídica de los trabajadores. La neutralidad y desconocimiento expresados en las encuestas son un reflejo directo de esa inestabilidad normativa.

Figura 16

Percepción de inseguridad laboral y jurídica



Nota. *Elaboración propia*

El enunciado “La continuidad del régimen CAS genera inseguridad jurídica sobre mi futuro laboral” fue diseñado para evaluar cómo perciben los trabajadores la certeza y previsibilidad de su vínculo laboral bajo este régimen especial. Este aspecto se relaciona con el objetivo específico 2, que busca identificar los efectos jurídicos y laborales derivados de la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131 en la percepción de seguridad jurídica, y con el objetivo específico 3, que examina si la continuidad del CAS contraviene

principios constitucionales como la dignidad humana, la progresividad de los derechos laborales y la seguridad jurídica.

Desde el enfoque laboral, la inseguridad se traduce en temor a la no renovación, imposibilidad de planificar una carrera y condiciones de precariedad permanente. En el plano constitucional, la falta de certeza vulnera el principio de seguridad jurídica, el cual exige estabilidad normativa y protección efectiva de los derechos reconocidos. En el presente enunciado se obtuvieron las siguientes respuestas:

- 1: Totalmente en desacuerdo: 0,28% (1 persona)
- 2: En desacuerdo: 1,69% (6 personas)
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 1,98% (7 personas)
- 4: De acuerdo: 2,82% (10 personas)
- 5: Totalmente de acuerdo: 93,22% (330 personas)

Interpretación de los datos

Los resultados muestran que un 93,22% estuvo totalmente de acuerdo con que la continuidad del régimen CAS genera inseguridad jurídica sobre su futuro laboral, mientras que un 2,82% indicó estar de acuerdo. En conjunto, un 96,04% de los participantes reconoce la existencia de inseguridad laboral y jurídica vinculada al CAS. En contraste, solo un 1,98% se mostró neutral, y un 1,97% expresó desacuerdo. Estos porcentajes son marginales frente al consenso mayoritario.

Este hallazgo revela una coincidencia casi unánime entre los trabajadores: la inseguridad jurídica es una consecuencia directa e inherente al régimen CAS, especialmente tras la incertidumbre generada por la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131.

En la perspectiva laboral, esto confirma que los trabajadores carecen de estabilidad y previsibilidad en sus contratos, lo que afecta su desarrollo profesional y personal. En el ámbito constitucional, la percepción masiva de inseguridad pone en evidencia la vulneración del principio de seguridad jurídica, comprometiendo además la progresividad de los derechos laborales,

ya que, en lugar de avanzar hacia mejores condiciones, se perpetúa la precariedad. En relación con los objetivos específicos 2 y 3, este resultado es particularmente relevante porque demuestra que la continuidad del régimen CAS no solo limita derechos laborales, sino que también genera un conflicto directo con el marco constitucional, lo que legitima la necesidad de una reforma estructural que garantice mayor certeza normativa y estabilidad en el empleo público.

Vinculación con los Principios Constitucionales

- **Principio de Continuidad**

El principio de continuidad parte de la naturaleza misma del contrato de trabajo como un vínculo de tracto sucesivo que, por su esencia, está destinado a mantenerse en el tiempo mientras no exista una causal legal que justifique su extinción. Los resultados de la encuesta, en donde un 96,04% reconoce inseguridad en su futuro laboral por la permanencia del régimen CAS, evidencian que dicho principio se encuentra claramente afectado. La figura del CAS, caracterizada por contratos temporales y renovaciones sucesivas, rompe con la lógica de conservación del vínculo laboral, generando inestabilidad estructural en los trabajadores.

Esta precariedad implica que los trabajadores no puedan proyectar su futuro profesional ni personal, pues dependen de renovaciones administrativas que no ofrecen garantías de permanencia. En términos prácticos, la falta de continuidad no solo atenta contra el derecho al trabajo digno, sino que también impide que el vínculo laboral cumpla su función de brindar seguridad en el tiempo. En consecuencia, la percepción unánime de inseguridad detectada en los resultados de la encuesta muestra cómo el régimen CAS vulnera directamente el principio de continuidad laboral.

- **Principio de Progresividad de los Derechos Sociales**

El principio de progresividad establece la obligación del Estado de garantizar un avance constante en la protección de los derechos sociales, incluidos los laborales. Sin embargo, los resultados obtenidos reflejan lo contrario: la gran mayoría de trabajadores (93,22% totalmente de acuerdo y

2,82% de acuerdo) percibe que la vigencia del régimen CAS perpetúa una situación de precariedad en lugar de mejorarla. Esta situación evidencia que, lejos de garantizar un progreso en los derechos laborales, el CAS mantiene condiciones desfavorables que limitan el desarrollo integral del trabajador.

El incumplimiento de este principio genera un círculo de estancamiento en el que los derechos no avanzan hacia estándares más altos de dignidad y estabilidad, sino que se mantienen en un estado de vulnerabilidad. En este sentido, el régimen CAS se convierte en un obstáculo para el cumplimiento de la progresividad, ya que la supuesta temporalidad del régimen ha terminado consolidándose como una práctica estructural que priva a los trabajadores de acceder a condiciones más protectoras y estables.

- **Principio de No Regresividad de los Derechos Laborales**

El principio de no regresividad prohíbe que los derechos laborales reconocidos sean eliminados, reducidos o degradados sin una justificación suficiente y razonable. No obstante, los resultados de la encuesta muestran que la mayoría de los trabajadores perciben que la continuidad del CAS ha significado una forma de retroceso, al consolidar un régimen que mantiene desigualdades respecto a los regímenes 276 y 728. Esta percepción se agudizó con la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131, que generó una expectativa de mejora que finalmente no se concretó.

Así, en vez de consolidar avances, la regulación del CAS ha producido un efecto regresivo, reforzando la inseguridad y precariedad en el empleo público. Este retroceso no solo vulnera el mandato constitucional de no regresividad, sino que también deteriora la confianza de los trabajadores en las instituciones estatales y en el cumplimiento de las obligaciones internacionales del Perú en materia laboral. La percepción generalizada de inseguridad jurídica expresada en las encuestas se convierte, entonces, en la prueba empírica de que el principio de no regresividad está siendo incumplido.

Vinculación con los Principios Constitucionales

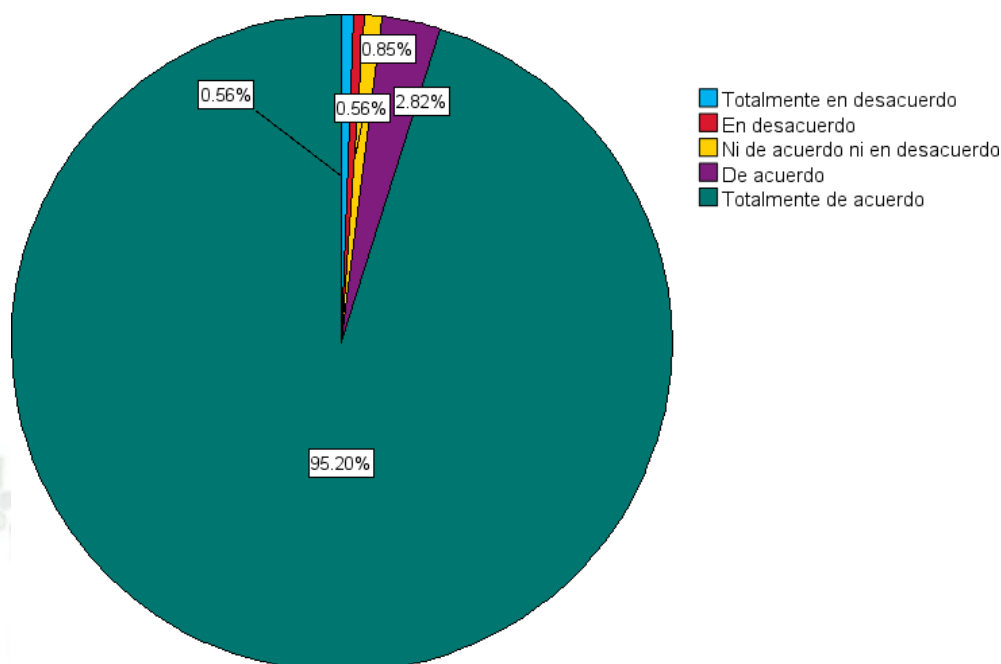
- **Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos**

Los resultados de la encuesta evidencian que un 96,04% de los trabajadores percibe que la continuidad del régimen CAS genera inseguridad jurídica, lo que implica que la vigencia de este régimen no garantiza estabilidad ni certeza sobre la permanencia de los derechos laborales adquiridos. Este escenario evidencia que la irrenunciabilidad de los derechos, consagrada en la Constitución, está siendo afectada de manera indirecta: los trabajadores, aun sin renunciar formalmente, se ven forzados a aceptar condiciones precarias y temporales, lo que equivale a una renuncia tácita forzada de los beneficios y garantías que deberían ser irrenunciables.

Desde una perspectiva cualitativa, este hallazgo refleja que el principio de irrenunciabilidad no se limita a prohibir la renuncia expresa de derechos; también protege contra situaciones donde la regulación o práctica administrativa reduce la efectividad de los derechos reconocidos. La inseguridad jurídica generada por la continuidad del CAS convierte los derechos laborales en frágiles y condicionados, comprometiendo el desarrollo profesional y la estabilidad económica de los trabajadores. La evidencia empírica demuestra que la falta de certeza normativa actúa como un factor de debilitamiento de derechos constitucionalmente garantizados, mostrando la urgencia de aplicar mecanismos que aseguren su plena efectividad.

Figura 17

Importancia de intervención para la estabilidad laboral y seguridad jurídica



Nota. *Elaboración propia*

El enunciado “Considero importante que se diseñe un plan de transición nacional para garantizar estabilidad laboral y seguridad jurídica” fue formulado con el objetivo de conocer la percepción y disposición de los trabajadores respecto a la necesidad de una reforma estructural del régimen CAS. Esta pregunta responde directamente al Objetivo Específico 4, orientado a diseñar criterios constitucionales, laborales y administrativos que sustentan una propuesta de Plan Nacional de Transición, con miras a garantizar mayor estabilidad y equidad para los trabajadores CAS.

Desde la visión laboral, este plan implicaría superar la temporalidad y precariedad asociadas al CAS, generando condiciones de igualdad y permanencia. Desde el enfoque constitucional, la importancia de una transición se vincula al respeto de los principios de progresividad de los derechos laborales, dignidad humana y seguridad jurídica, pilares esenciales de un Estado Social y Democrático de Derecho. En el presente enunciado se obtuvieron las siguientes respuestas:

- 1: Totalmente en desacuerdo: 0,56% (2 personas)
- 2: En desacuerdo: 0,56% (2 personas)
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 0,85% (3 personas)
- 4: De acuerdo: 2,82% (10 personas)
- 5: Totalmente de acuerdo: 95,20% (337 personas)

Interpretación de los datos

Los resultados evidencian un amplio consenso: un 95,20% de los encuestados manifestó estar totalmente de acuerdo con la importancia de diseñar un plan de transición nacional, mientras que un 2,82% estuvo de acuerdo. En conjunto, un 98,02% de los participantes apoya la necesidad de este tipo de intervención. En contraste, apenas un 0,85% se mostró neutral, y un 1,12% expresó desacuerdo. Estos porcentajes son marginales frente al abrumador respaldo mayoritario.

Este resultado revela que los trabajadores CAS no solo perciben la precariedad de su situación laboral, sino que también demandan de forma activa la implementación de un mecanismo de transición que brinde estabilidad, equidad y seguridad jurídica.

Desde la perspectiva laboral, el dato confirma que la gran mayoría de trabajadores considera insostenible mantener el CAS en el tiempo y respalda la creación de un plan que asegure condiciones justas y homogéneas. En el ámbito constitucional, el respaldo casi unánime legitima la pertinencia de un Plan Nacional de Transición, ya que responde al mandato de progresividad de los derechos laborales y al deber del Estado de garantizar seguridad jurídica y trato igualitario a sus trabajadores. En relación con el objetivo específico 4, los resultados constituyen un fundamento empírico sólido para la propuesta de tu investigación, pues muestran que existe un consenso social y laboral que valida la necesidad de un proceso de transición hacia un régimen más justo y constitucionalmente compatible.

Vinculación con los Principios Laborales

- **Principio de Progresividad de los Derechos Sociales**

El principio de progresividad establece la obligación de avanzar de manera continua en la mejora de las condiciones laborales y sociales de los trabajadores. Los resultados del enunciado 7 muestran que un **98,02% de los encuestados** está de acuerdo o totalmente de acuerdo con la necesidad de un plan de transición nacional, lo que evidencia que los trabajadores perciben la vigencia del régimen CAS como un obstáculo para la mejora progresiva de sus derechos. La demanda mayoritaria refleja la conciencia sobre la necesidad de avanzar hacia condiciones laborales más estables, equitativas y dignas, cumpliendo con la obligación del Estado de fortalecer la protección laboral.

Desde una perspectiva cualitativa, este hallazgo resalta que los trabajadores no solo identifican la precariedad de su situación, sino que esperan activamente mecanismos que garanticen el perfeccionamiento de sus derechos laborales. La percepción de consenso casi unánime legitima la adopción de medidas progresivas que reconozcan las condiciones de vulnerabilidad actuales y que impulsen mejoras concretas en salarios, beneficios y estabilidad contractual.

- **Principio Protector**

El principio protector reconoce la posición de vulnerabilidad del trabajador frente al empleador y la obligación del Estado de intervenir para prevenir posibles abusos. Los resultados muestran que la gran mayoría de trabajadores CAS, 98,02% respalda la creación de un plan de transición, lo que evidencia que perciben su situación como precaria y necesitada de protección activa. La continuidad del régimen CAS, caracterizada por temporalidad y desigualdad frente a otros regímenes, coloca al trabajador en una situación de fragilidad frente a decisiones administrativas, reforzando la necesidad de intervención para garantizar equidad y estabilidad.

Cualitativamente, la percepción unánime de vulnerabilidad refuerza que el principio protector sigue siendo una guía indispensable en la

formulación de políticas públicas. La implementación de un plan de transición puede interpretarse como una medida de protección institucional que busca corregir desigualdades históricas y prevenir abusos derivados de la precariedad estructural del régimen CAS, asegurando que los derechos laborales fundamentales sean efectivamente respetados.

- **Principio de la Condición Más Beneficiosa**

El principio de la condición más beneficiosa establece que, cuando coexisten distintas regulaciones o normas dentro de la relación laboral, debe prevalecer aquella que otorgue mayores beneficios al trabajador. El respaldo mayoritario de 98,02% a un plan de transición nacional indica que los trabajadores buscan una armonización normativa que reconozca y preserve las condiciones más favorables de manera general, evitando que la continuidad del CAS los mantenga en desventaja respecto a otros regímenes.

Desde el punto de vista cualitativo, la expectativa de los trabajadores se centra en que la transición no implique pérdida de derechos ni de beneficios adquiridos, sino que consolide aquellos elementos que representan mejoras sustanciales en su estabilidad y condiciones laborales. La implementación de un plan nacional se percibe como una oportunidad para materializar el principio de la condición más beneficiosa, garantizando que el cambio de régimen mejore efectivamente la situación del trabajador, sin retrocesos ni perjuicios.

Vinculación con los Principios Constitucionales

- **Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos**

Los resultados muestran que un 95,20% de los trabajadores CAS está totalmente de acuerdo con la necesidad de un plan de transición nacional, lo que evidencia que la mayoría percibe la continuidad del régimen CAS como una amenaza a la efectividad de sus derechos adquiridos. Desde la perspectiva constitucional, este respaldo mayoritario reafirma la relevancia del principio de irrenunciabilidad: los derechos reconocidos por la Constitución y la ley no pueden ser renunciados ni disminuidos, y cualquier cambio en el régimen laboral debe garantizar que dichos derechos se

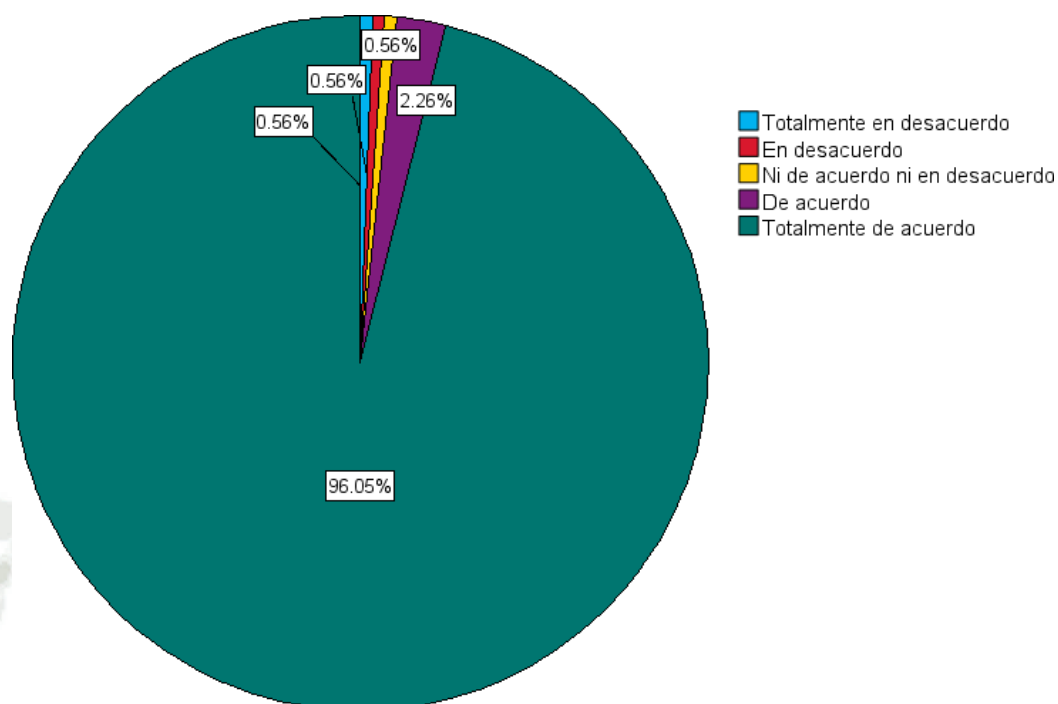
mantengan íntegros.

Cualitativamente, el enunciado refleja que los trabajadores consideran indispensable una intervención que asegure que la transición no implique retrocesos ni pérdida de beneficios previamente adquiridos. La implementación de un plan nacional no solo responde a la necesidad de corregir desigualdades estructurales del CAS, sino que también garantiza que los derechos constitucionales sean respetados y no puedan ser vulnerados por la mera permanencia o modificación del régimen. La coincidencia masiva en la percepción de vulnerabilidad refuerza la obligación del Estado de proteger la irrenunciabilidad de los derechos en el proceso de transición.

- **Principio de Interpretación Favorable al Trabajador**

El respaldo casi unánime al plan de transición nacional también se vincula directamente con el principio de interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma. Los trabajadores perciben que las disposiciones del régimen CAS generan incertidumbre sobre el alcance de sus derechos y la continuidad de su empleo, y un 98,02% considera necesario un mecanismo que clarifique estas condiciones. Esto indica que la interpretación normativa debe favorecer siempre al trabajador, especialmente en contextos de incertidumbre generada por reformas parciales o inconsistencias en la aplicación del régimen.

Cualitativamente, el enunciado evidencia que la interpretación favorable al trabajador no es solo un principio abstracto, sino una herramienta práctica para garantizar justicia y equidad en la transición. El plan nacional se percibe como un instrumento que puede resolver ambigüedades, consolidar derechos y brindar certeza sobre las condiciones laborales futuras, asegurando que cualquier cambio normativo actúe en beneficio del trabajador y no en detrimento de su estabilidad y seguridad jurídica.

Figura 18*Percepción de necesidad de cambios en el régimen CAS***Nota.** *Elaboración propia*

El enunciado “Estoy de acuerdo con que se reemplace progresivamente el régimen CAS por uno más justo” fue formulado para conocer el nivel de aceptación de los trabajadores respecto a la sustitución del actual régimen laboral por otro que garantice mejores condiciones de estabilidad y equidad. Esta pregunta se relaciona con el objetivo específico 4, orientado a diseñar criterios constitucionales, laborales y administrativos que respalden una propuesta de Plan Nacional de Transición hacia un régimen más justo y compatible con los derechos fundamentales.

Desde la perspectiva laboral, la sustitución progresiva del CAS representaría un avance hacia condiciones de mayor igualdad y permanencia en el empleo público. Desde el plano constitucional, la aceptación de este cambio se vincula con los principios de progresividad de los derechos laborales, dignidad humana y seguridad jurídica, consolidando la necesidad de armonizar la normativa con la Constitución y los tratados internacionales. En el presente enunciado se obtuvieron las siguientes respuestas:

- 1: Totalmente en desacuerdo: 0,56% (2 personas)

- 2: En desacuerdo: 0,56% (2 personas)
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo: 0,56% (2 personas)
- 4: De acuerdo: 2,26% (8 personas)
- 5: Totalmente de acuerdo: 96,05% (340 personas)

Interpretación de los datos

Los resultados muestran un respaldo prácticamente unánime: un 96,05% de los encuestados indicó estar totalmente de acuerdo con que se reemplace progresivamente el régimen CAS por otro más justo, mientras que un 2,26% estuvo de acuerdo. En conjunto, un 98,31% de los participantes apoya la necesidad de reemplazo del CAS. En contraste, apenas un 1,68% manifestó desacuerdo o neutralidad, lo que evidencia que el rechazo a esta propuesta es marginal.

Este resultado confirma que los trabajadores no solo reconocen las falencias del régimen CAS, sino que también apoyan activamente su reemplazo por un modelo alternativo más equitativo y constitucionalmente compatible.

Desde la perspectiva laboral, la opinión mayoritaria expresa una clara demanda por superar la precariedad y avanzar hacia un régimen que garantice igualdad en funciones y beneficios. Desde el ámbito constitucional, el consenso refuerza la legitimidad de una transición que materialice los principios de dignidad, igualdad y seguridad jurídica, consolidando el mandato de progresividad en la protección de los derechos laborales. En relación con el objetivo específico 4, estos resultados constituyen un respaldo empírico determinante para la propuesta de tu investigación, al evidenciar que los propios trabajadores (principales destinatarios de la reforma) reconocen la necesidad de una transformación progresiva del régimen laboral en el Estado.

Vinculación con los Principios Laborales

- **Principio de Progresividad de los Derechos Sociales**

El alto nivel de consenso evidencia que los trabajadores perciben la necesidad de avanzar en la mejora de sus condiciones laborales y de derechos, en consonancia con el principio de progresividad. Este principio establece que los derechos laborales deben evolucionar continuamente, asegurando mejoras sostenibles en la calidad de empleo y evitando retrocesos que afecten su desarrollo profesional y personal.

Cualitativamente, el enunciado refleja que los trabajadores identifican la temporalidad, la falta de beneficios y la desigualdad del régimen CAS como obstáculos a la progresividad de sus derechos. La voluntad masiva de adoptar un régimen más justo evidencia la percepción de que la continuidad del CAS no permite avanzar hacia condiciones de trabajo dignas ni consolidar derechos adquiridos, reafirmando que cualquier reforma debe ser gradual y orientada al fortalecimiento de los derechos laborales de manera sostenible.

- **Principio Protector**

El apoyo casi unánime al reemplazo progresivo del CAS también se vincula con el principio protector, que reconoce la vulnerabilidad del trabajador frente al empleador y la obligación del Estado de intervenir para prevenir posibles abusos. Los resultados muestran que los trabajadores demandan activamente un modelo alternativo que garantice seguridad y equidad, evidenciando que perciben su situación actual como desigual y precaria. La intervención estatal a través de un reemplazo progresivo se interpreta como un mecanismo necesario para corregir desigualdades estructurales y proteger a quienes ocupan la posición más vulnerable en la relación laboral.

Cualitativamente, el enunciado revela que los trabajadores CAS reconocen la necesidad de un cambio normativo que no solo corrija deficiencias actuales, sino que también sirva de protección frente a futuras arbitrariedades, asegurando estabilidad, beneficios justos y un trato

equitativo en comparación con otros regímenes. La proporción casi total de acuerdo refuerza que el principio protector se materializa en la propuesta de transición hacia un régimen más justo y equitativo.

- **Principio de la Condición Más Beneficiosa**

Finalmente, la aprobación masiva del reemplazo progresivo refleja el principio de la condición más beneficiosa, que establece que, en la coexistencia de diferentes normas o actos del empleador, debe prevalecer la condición más favorable para el trabajador. La percepción mayoritaria de los trabajadores sobre la precariedad del CAS evidencia que este régimen no cumple con garantizar las condiciones más beneficiosas en comparación con los regímenes 276 o 728.

Cualitativamente, la voluntad de transición hacia un régimen más justo se traduce en la búsqueda de condiciones laborales que superen las limitaciones del CAS y aseguren beneficios superiores a los actualmente ofrecidos. Esto refuerza la importancia de que la reforma mantenga o mejore los derechos adquiridos, consolidando la estabilidad laboral y la protección frente a posibles retrocesos normativos.

Vinculación con los Principios Constitucionales

- **Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos**

Los resultados muestran que un **96,05% de los trabajadores** está totalmente de acuerdo con el reemplazo progresivo del régimen CAS, sumando un 98,31% si incluimos a quienes estuvieron simplemente de acuerdo. Este consenso refleja que los trabajadores reconocen que sus derechos laborales no pueden ser reducidos ni renunciados, en concordancia con el principio constitucional de irrenunciabilidad. Este principio garantiza que los derechos reconocidos por la Constitución y la ley permanecen inalterables, y cualquier reforma debe consolidarlos o mejorarlos, evitando que la transición hacia un nuevo régimen implique una pérdida de derechos o beneficios previamente adquiridos.

Cualitativamente, la aprobación masiva del reemplazo refleja la preocupación de los trabajadores por mantener la integridad de sus derechos

fundamentales, especialmente frente a un régimen que ha demostrado desigualdad y precariedad. La expectativa de un modelo más justo se fundamenta en la necesidad de asegurar que los derechos laborales consolidados bajo la normativa actual no sean degradados, reforzando la obligación del Estado de garantizar progresivamente una mejora de las condiciones de trabajo, en lugar de permitir retrocesos.

- **Principio de Interpretación Favorable al Trabajador**

La coincidencia casi unánime en apoyar la transición hacia un régimen más equitativo también se vincula con el principio de interpretación favorable al trabajador, que establece que, ante dudas insalvables sobre la aplicación o sentido de una norma, la interpretación debe favorecer al trabajador. Los trabajadores CAS perciben que la normativa vigente genera incertidumbre y ambigüedad respecto a la continuidad de sus derechos y beneficios. Por ello, respaldan un reemplazo progresivo que garantice claridad normativa y asegure condiciones laborales más justas, materializando este principio en la práctica.

Cualitativamente, el enunciado evidencia que los trabajadores demandan un cambio que no solo mejore su situación actual, sino que también establezca un marco normativo claro, seguro y favorable a sus derechos, evitando interpretaciones que puedan disminuir beneficios o generar incertidumbre sobre la protección de su estabilidad laboral. El porcentaje de apoyo prácticamente unánime refuerza que el principio de interpretación favorable al trabajador se convierte en un criterio esencial para la transición hacia un régimen más justo.

1.3. Pregunta opcional de opinión

Mediante la pregunta abierta: “¿Desea expresar alguna opinión, experiencia personal o propuesta respecto al régimen CAS?”, los encuestados pudieron compartir opiniones, experiencias y sugerencias relacionadas con su situación laboral bajo este régimen. La inclusión de esta pregunta se vincula directamente con los objetivos específicos de la investigación.

Por un lado, permite profundizar en el objetivo específico 1, al recoger percepciones y experiencias de los trabajadores CAS sobre sus condiciones laborales, especialmente en lo referido a la estabilidad, la igualdad y la no discriminación. Por otro lado, contribuye al objetivo específico 4, al generar información cualitativa que puede orientar el diseño de criterios constitucionales, laborales y administrativos necesarios para sustentar una propuesta de Plan Nacional de Transición que promueva mayor estabilidad y equidad en el régimen CAS. Dado que se trataba de un apartado opcional, se obtuvieron 332 respuestas, las cuales fueron analizadas de manera generalizada siguiendo cuatro directrices de clasificación, lo que permitió organizar la información para su posterior interpretación y discusión necesaria.

Tabla N.º 01:

Percepción sobre situación CAS

Categoría	Cita textual del encuestado
	No hay un plan serio para pasar de CAS a nombrados
	La ley dice que todo trabajador tiene derecho a estabilidad, pero eso no se cumple aquí.
	He vivido el despido de un compañero CAS sin motivo. Eso podría pasarme mañana
	La falta de estabilidad me impide planificar a largo plazo.
	El régimen CAS me hace sentir inestable, porque cada año debo renovar contrato sin saber si continuaré.
	Ser trabajador CAS es como estar siempre a prueba, sin importar cuántos años lleves.
	La inseguridad laboral genera estrés y problemas familiares.
	Deberían abrir un proceso de nombramiento real para los trabajadores con más de 3 años.

1. Inestabilidad laboral	Considero que el régimen CAS debería otorgar estabilidad laboral similar a la de otros regímenes.
	No me quejo del trabajo, pero sí del sistema. El régimen CAS te hace sentir desechable.
	El CAS es una forma legalizada de precarización del trabajo en el Estado.
	No podemos proyectar una familia o comprar una vivienda con este tipo de contrato.
	Me gustaría que el CAS se transforme en contrato indefinido.
	Si el régimen CAS persiste, no estaré tranquilo en años
	Propongo un escalafón propio para trabajadores CAS.
	El régimen CAS nos obliga a vivir mes a mes, sin posibilidad de planificar a futuro
	La inseguridad laboral genera estrés crónico.
	Nunca sabemos con certeza si trabajaremos el próximo mes
	Ser CAS significa vivir con la incertidumbre de perder el trabajo en cualquier momento.
	Cuando hay cambios de autoridades, aumenta el riesgo de no renovación
	El CAS nos obliga a vivir en incertidumbre todo el año.
	He tenido que renunciar a oportunidades por no contar con un contrato estable.
	No es justo, el empleo debe ser estable si cumplo bien.
	He cumplido con mis metas y aún así no tengo ninguna garantía de permanencia
	El régimen CAS debería tener una duración límite, luego pasar a un contrato más estable.

	Llevo años sin poder acceder a un préstamo porque mi contrato es renovable cada 12 meses
	Nos exigen puntualidad, compromiso, resultados, pero no nos dan seguridad laboral.
	Me esfuerzo cada día, pero eso no garantiza nada bajo este régimen.
	¡Muchos seguimos aquí solo por vocación, no por condiciones laborales.
	¡Nuestra situación laboral también afecta a nuestras familias. Nadie vive tranquilo así.
	¡El régimen CAS nos obliga a vivir mes a mes, sin posibilidad de planificar a futuro.
	No hay motivación para crecer cuando sabes que el contrato se acaba cada año.
	¡No podemos formar una carrera dentro del Estado si seguimos siendo CAS.
	Ningún trabajador del Estado debería estar tantos años en un contrato temporal.
	Ya he pasado por tres cambios de jefe, pero sigo con el mismo contrato frágil.
	He tenido que buscar un segundo trabajo por lo bajo sueldo y la falta de beneficios.
	He trabajado fines de semana sin remuneración adicional solo por miedo a perder el contrato.
	Yo ingresé por convocatoria pública, pero sigo siendo tratado como un temporal.
	He sido evaluado con calificación excelente, pero eso no significa nada si eres CAS.
	Es agotador vivir cada año pendiente de la renovación del contrato
2. Discriminación/ desigualdad	El personal CAS recibe menos apoyo logístico y de recursos
	A pesar de cumplir las mismas funciones que el personal permanente, no tenemos la misma remuneración
	No me pagan por funciones adicionales que me asignan fuera de contrato.

Nos excluyen de algunas actividades institucionales, como si no perteneciéramos.
No podemos acceder a becas internas o beneficios por estar bajo el CAS.
Es desmotivador ver cómo año tras año se repite la misma situación sin cambios.
Propongo que se reconozca la antigüedad como un mérito para un cambio de régimen.
Siento que nuestro esfuerzo es invisible para las autoridades universitarias.
Siento que el sistema me obliga a soportar abusos solo por conservar el trabajo.
No es solo una cuestión legal, es una cuestión de dignidad laboral.
Los CAS también deberíamos tener línea de carrera, como cualquier profesional.
He trabajado en áreas críticas, pero siempre con contrato CAS. ¿Eso es justo?
A veces nos excluyen de reuniones o decisiones por no ser nombrados.
Muchos jefes se aprovechan de la vulnerabilidad del personal CAS.
Es injusto que, por hacer el mismo trabajo, algunos ganen menos y tengan menos beneficios.
Propongo que los CAS también podamos postular a cargos internos.
No se reconoce nuestra experiencia ni formación como debería.
Los CAS somos invisibles hasta que alguien se va y hay que cubrir su carga.
Merecemos respeto institucional, no solo palabras.
Deberíamos tener acceso a préstamos y beneficios financieros como los nombrados.
Deberían abrir un proceso de nombramiento real para los trabajadores con más de 3 años.

	He visto cómo colegas CAS fueron retirados sin razón clara, y eso da miedo.
	Sería justo que después de 3 años de buen desempeño se nos evalúe para ascenso.
	El trato desigual genera divisiones dentro del equipo de trabajo.
	La meritocracia no existe para los CAS. Todo depende de factores externos.
	No tenemos seguro de vida, ni apoyo si ocurre una emergencia.
	No pedimos privilegios, pedimos igualdad de derechos con los que hacen el mismo trabajo.
	No tener derechos laborales plenos afecta nuestra salud mental.
	¡No tenemos acceso a préstamos o programas de bienestar como otros.
	El principio de igualdad salarial debe cumplirse para todos.
	La falta de incentivos hace que algunos compañeros pierdan motivación.
	Nos sentimos invisibles para la administración, hasta que necesitan que trabajemos extra.
	Yo amo mi trabajo, pero el sistema me hace dudar si vale la pena seguir.
	Deberían transparentar criterios de continuidad.
	No veo por qué colegas de contrato indefinido tengan mejores beneficios.
	Los nombrados tienen estabilidad y vacaciones planificadas. Nosotros no podemos hacer ni planes.
	Este régimen es muy discriminatorio e injusto.
	Estoy agradecido por el trabajo, pero merecemos condiciones dignas.
	Los procesos de evaluación para renovar contrato no siempre son transparentes.

	Los beneficios como gratificaciones deberían ser equivalentes a otros regímenes.
	No somos personal de segunda, pero así nos tratan.
	Muchos jóvenes ingresan como CAS pensando que es temporal y terminan 10 años así.
	No pedimos privilegios, pedimos igualdad de derechos con los que hacen el mismo trabajo.
	Siento que hay discriminación dentro del mismo centro de labores por el tipo de contrato.
	Nos exigen como si fuéramos nombrados, pero nos pagan como si fuéramos reemplazables.
	La evaluación de desempeño no siempre es objetiva y puede ser usada como presión.
	Hay hostigamiento laboral hacia algunos trabajadores CAS.
	¡No me pagan por las funciones adicionales que me asignan fuera de contrato.
	Se nos exige más horas y trabajo extra sin pago adicional.
	Propongo que los CAS con buen desempeño reciban incentivos reales.
	El CAS no reconoce mi dedicación fuera del horario laboral.
	No tenemos acceso real a líneas de carrera o ascensos internos.
	El régimen CAS es una estafa para los trabajadores del régimen público.
	Me gustaría que se respeten los ascensos y promociones según méritos y antigüedad.
	Es frustrante trabajar igual que uno con contrato fijo y sin los mismos derechos.
	La sobrecarga laboral es constante y desgastante.
	Me siento desmotivado sabiendo que, a pesar de dar lo mejor, mi contrato puede acabar sin explicación.

	Nuestra situación laboral también afecta a nuestras familias. Nadie vive tranquilo así.
	Pido transparencia en las renovaciones. No se deben basar en favoritismos.
	Seguimos trabajando con compromiso, pero sin esperanza de mejorar.
	Trabajamos igual o más que muchos nombrados, y aún así estamos al margen del sistema.
	Deberían incluir a los CAS en programas de capacitación interna.
	Nuestra experiencia y formación debería pesar más que el tipo de contrato.
	La universidad funciona también gracias a los trabajadores CAS. Merecemos respeto.
	Por qué discriminarnos si trabajamos igual.
	Hay mucho temor de denunciar irregularidades por miedo a perder el cargo.
	Cada año tengo que volver a presentar documentos como si nunca hubiera trabajado aquí.
	Me afecta emocionalmente cada vez que me llaman para renovar.
	Mi condición laboral es: CAS PERMANENTE (Ley N° 31131).
	Por qué no nos tratan como servidores públicos de carrera.
	¡No recibimos igual trato en cuanto a vacaciones, licencias y permisos.
	Merecemos respeto institucional, no solo palabras.
	He visto cómo personas con menos experiencia pero con mejores contactos ascienden.
	Pido que se nos incluya en procesos de capacitación y evaluación como al personal nombrado.
	He trabajado hasta los feriados, pero eso no se ve reflejado ni en beneficios ni en reconocimiento.

3. Seguridad Jurídica	Siento discriminación a los trabajadores CAS que hacemos la misma función y nos pagan muchísimo menos que otros regímenes como 276, sugiero que deberían pasarnos a ese régimen automáticamente por tiempo que estamos laborando, y tener los mismos derechos.
	Hacemos el mismo trabajo que los nombrados, pero con menos beneficios.
	El trato desigual entre CAS y personal nombrado afecta el clima laboral.
	El trato desigual afecta nuestro sentido de pertenencia.
	Mi trabajo me gusta, pero el régimen CAS lo vuelve desgastante emocionalmente.
	Me parece injusto que, a pesar de mis años de servicio, no tenga los mismos derechos que un trabajador nombrado.
	El CAS debilita la carrera pública al no reconocer la antigüedad.
	No contamos con beneficios completos como CTS o asignación familiar, y eso nos desmotiva.
	No existe un canal claro para presentar quejas o inconformidades siendo CAS.
	Seguiré trabajando con responsabilidad, pero espero que el sistema cambie pronto.
	El régimen CAS parece una excusa para evitar responsabilidades laborales.
	Mi experiencia ha sido buena, pero la incertidumbre del régimen CAS siempre es una sombra.
	El régimen CAS contradice principios constitucionales como el de igualdad y estabilidad
	No tenemos acceso a préstamos o programas de bienestar como otros.
	No tenemos derecho a sindicalizarnos ni a reclamar con fuerza. Eso nos deja en total vulnerabilidad.
	No hay transparencia en el manejo de incentivos y bonos.
	La estabilidad laboral es un derecho reconocido en la Constitución y el CAS lo vulnera.

	No tenemos seguridad jurídica ni garantía de estabilidad.
	El constitucionalismo debe promover protección social.
	¡La universidad no debería ser cómplice de la precariedad laboral del Estado.
	¡Nuestro esfuerzo sostiene oficinas enteras. Es momento de reconocerlo legalmente.
	Con el contrato CAS, es difícil pedir crédito hipotecario.
	No tenemos acceso a CTS ni beneficios completos, y eso afecta mucho en el largo plazo.
	CAS nació como temporal, ya es permanente informalmente.
	Estabilidad = seguridad jurídica.
	El régimen CAS es una forma de tercerización encubierta dentro de la UNSA.
	Siento que el contrato CAS genera inseguridad porque se renueva cada año.
	La constitucionalidad del régimen es dudosa si socava la seguridad jurídica.
	No tener derechos laborales plenos afecta nuestra salud mental.
	Es urgente una reforma que migre a los Cas a regímenes más estables.
	Deberían crear un plan de transición para trabajadores CAS con más de 5 años.
	Es urgente una reforma que permita pasar del CAS a un régimen digno.
	La eliminación progresiva del CAS es una necesidad social y constitucional.
	Yo propongo que el Estado cumpla su promesa de eliminar el CAS.
	No hay un plan para mejorar nuestras condiciones laborales.

4. Plan Nacional de Transición	No más régimen CAS.
	Pido que se abra una mesa de diálogo entre autoridades y trabajadores CAS.
	Se necesita una política de integración para que CAS y nombrados trabajen como un solo equipo.
	Propongo un plan para convertir progresivamente los contratos CAS en plazas nombradas.
	Es necesario usar las plazas de otros regímenes para generar concursos y que estos o sean internos o que tenga un puntaje el hecho de pertenecer a la institución por más tiempo, hay CAS que como yo no estamos esperando una ley para migrar a otro régimen solo queremos oportunidades de poder avanzar con nuestros propios medios.
	Es hora de una reforma laboral pública seria. Basta de parches.
	Yo propongo que el Estado cumpla su promesa de eliminar el CAS.
	Propongo crear una comisión que revise la situación de los CAS antiguos para una transición justa.
	Necesitamos un régimen especial universitario distinto al CAS.
	Pido que el Congreso cumpla su promesa de eliminar este régimen.
4. Plan de QJW	El Estado debería dar ejemplo en cuanto a derecho laborales pero hace lo contrario.

Nota. *Elaboración propia*

Interpretación de los datos

1.3.1. Inestabilidad laboral

Se refleja de manera contundente que el régimen CAS es percibido como un mecanismo que institucionaliza la precariedad laboral en el Estado, generando sentimientos de incertidumbre, inseguridad y frustración en los trabajadores. La mayoría coincide en señalar que la renovación anual de contratos es uno de los principales factores de inestabilidad laboral, pues obliga a los trabajadores a vivir en permanente incertidumbre sobre la continuidad de su situación laboral, incluso después de años de servicio o evaluaciones satisfactorias. Este contexto ha llevado a muchos trabajadores a considerar que “ser CAS es estar siempre a prueba”, lo cual afecta tanto el desempeño profesional como la vida personal y familiar.

Desde un análisis constitucional y laboral, esta percepción evidencia la contradicción entre el régimen CAS y el principio de estabilidad laboral reconocido en la doctrina y la jurisprudencia peruana. Como lo señala Concha Valencia (2014), la estabilidad laboral es el derecho a conservar el puesto de trabajo salvo causales justificadas, lo cual se ve claramente limitado en el CAS. Asimismo, los testimonios recogen cómo la falta de seguridad jurídica afecta derechos conexos, como el acceso al crédito, la planificación familiar y la posibilidad de desarrollar una carrera profesional dentro del Estado, configurando una vulneración indirecta de la dignidad humana.

En cuanto, a su relación con los objetivos de investigación; esta categoría confirma que el CAS no solo limita la estabilidad de los trabajadores, sino que además contradice el mandato constitucional de igualdad, al generar diferencias con otros regímenes

que sí garantizan la permanencia. Los encuestados incluso proponen algunas soluciones, como la creación de un escalafón propio, la transformación del CAS en contratos indefinidos o la implementación de un verdadero proceso de nombramiento. Estas propuestas demuestran que la demanda por estabilidad laboral no se limita a una expectativa individual, sino que constituye una exigencia social y colectiva para corregir una situación que los propios trabajadores definen como “una forma legalizada de precarización”.

1.3.2. Discriminación / Desigualdad

Se muestran que los trabajadores CAS perciben una **profunda brecha en condiciones laborales y de trato institucional** respecto a quienes se encuentran bajo regímenes 276 o 728. La desigualdad no solo se manifiesta en aspectos salariales, sino también en beneficios sociales, acceso a capacitaciones, posibilidad de ascensos, acceso a créditos, reconocimiento de antigüedad, apoyo logístico y participación en la vida institucional. En muchas opiniones, se evidencia la frustración de los trabajadores por realizar las mismas funciones que el personal nombrado o contratado de manera indefinida, pero recibir menos remuneración, menos beneficios y menor estabilidad. Esta situación genera sentimientos de invisibilidad, exclusión, desmotivación y, en algunos casos, hostigamiento y abuso por parte de superiores que aprovechan la vulnerabilidad del trabajador CAS.

Desde un análisis laboral y constitucional, estas respuestas confirman una afectación directa al **principio de igualdad y no discriminación** reconocida en el artículo 2 de la Constitución Política del Perú. Los encuestados expresan que, a pesar de cumplir idénticas funciones, el Estado aplica un régimen laboral que los coloca en una posición desventajosa frente a otros servidores públicos, vulnerando el principio de “igual remuneración por igual trabajo”. Además, la ausencia de acceso a una carrera administrativa o línea de ascenso refleja cómo el régimen CAS contradice los

fundamentos de la función pública, que debería organizarse en base a mérito, profesionalización y estabilidad. En ese sentido, como afirman Guerrero Amparán (2000) y Luyo Rodríguez (2019), la carrera administrativa constituye una garantía para el ejercicio profesionalizado de la función pública, algo que los trabajadores CAS no pueden alcanzar bajo su régimen actual.

En cuanto a su relación con los objetivos de investigación, esta categoría evidencia que el CAS no solo limita la estabilidad laboral, sino que también institucionaliza un esquema de desigualdad estructural dentro del propio Estado. El testimonio de los encuestados muestra cómo esta discriminación afecta la motivación, el sentido de pertenencia, la salud mental y el clima laboral en general, generando divisiones internas entre personal CAS y personal nombrado. Asimismo, varios trabajadores proponen soluciones como el reconocimiento de la antigüedad, la incorporación automática a regímenes más estables tras un tiempo de servicio, o la apertura de verdaderos procesos meritocráticos de nombramiento y ascenso. Estas demandas reafirman la necesidad de **replantear el CAS desde una perspectiva de justicia laboral y constitucional**, que coloque al trabajador en condiciones de igualdad y dignidad frente al resto de servidores públicos.

1.3.3. Seguridad Jurídica

Se refleja que los trabajadores CAS perciben que el régimen actual no solo limita sus derechos laborales, sino que además socava la seguridad jurídica, entendida como la certeza y previsibilidad que el marco normativo debe otorgar al trabajador respecto a su futuro laboral. La mayoría de encuestados considera que la renovación anual de los contratos, la falta de reconocimiento de la antigüedad y la exclusión de beneficios como CTS, asignación familiar o acceso a préstamos hipotecarios, generan una situación de vulnerabilidad permanente. Varios testimonios califican al CAS como una forma de “tercerización encubierta” en el sector público,

lo cual contradice la idea de un servicio civil basado en meritocracia y estabilidad. La inseguridad jurídica se traduce, además, en consecuencias emocionales y sociales: desmotivación, problemas de salud mental y limitaciones en la planificación de proyectos de vida a mediano y largo plazo.

Desde un análisis constitucional, los encuestados evidencian la tensión existente entre el régimen CAS y principios fundamentales como la dignidad humana, la igualdad y la estabilidad en el empleo. Como sostienen Concha Valencia (2014) y Obregón Sevillano (2016), la estabilidad laboral no es solo un beneficio contractual, sino una garantía contra la vulnerabilidad del trabajador frente a decisiones arbitrarias. Sin embargo, los trabajadores CAS manifiestan que carecen de canales efectivos para reclamar derechos, que no tienen garantizado el derecho a sindicalización y que se encuentran expuestos a una total dependencia de las autoridades de turno. En sus propias palabras, “la constitucionalidad del régimen es dudosa si socava la seguridad jurídica”.

En cuanto su relación con los objetivos de investigación, esta categoría muestra cómo la inseguridad jurídica que sienten los trabajadores se vincula directamente con la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131, que debilitó aún más la confianza en la normativa laboral del Estado. Las voces recogidas en la encuesta reafirman que el CAS ha dejado de ser un régimen “temporal”, convirtiéndose en una figura permanente pero precaria, que limita derechos básicos y genera incertidumbre generalizada. Esta percepción confirma la necesidad de repensar el régimen no sólo en términos laborales, sino también como un problema de legitimidad constitucional, ya que la falta de previsibilidad y estabilidad contradice el deber del Estado de garantizar protección social y respeto a la dignidad del trabajador.

1.3.4. Plan Nacional

Se muestra que los trabajadores CAS no solo expresan malestar por la precariedad de su régimen, sino que también plantean la necesidad urgente de un cambio estructural mediante un plan nacional de transición. La mayoría de las opiniones coinciden en que la eliminación progresiva del CAS debe ser una política prioritaria del Estado, en cumplimiento de promesas ya anunciadas en la agenda pública. Los encuestados piden la creación de mesas de diálogo entre autoridades y trabajadores, la implementación de planes de integración con regímenes estables y la apertura de concursos internos que valoren la antigüedad y la experiencia como criterios de mérito. Para muchos, la reforma no debe consistir en “parches” o modificaciones parciales, sino en una verdadera política laboral que garantice dignidad, estabilidad y trato igualitario a los servidores públicos.

Desde la visión constitucional y laboral, estas opiniones reflejan una clara exigencia para que el Estado asuma un rol activo en la construcción de un sistema de empleo público coherente con los principios de dignidad humana, igualdad, estabilidad y progresividad de los derechos laborales. Como señalan Castellares y Huaranca (2022), el servicio civil debe organizarse sobre bases meritocráticas y con visión de carrera administrativa, lo cual es imposible mientras subsista un régimen temporal convertido en permanente de manera informal. La demanda de los trabajadores por un plan nacional de transición conecta directamente con lo establecido en el artículo 22 de la Constitución, que reconoce el trabajo como deber y derecho, y con la obligación estatal de no perpetuar esquemas de precarización.

En relación con los objetivos específicos de la investigación, esta categoría aporta evidencia directa para sustentar la necesidad de diseñar criterios constitucionales, laborales y administrativos que orienten un Plan Nacional de Transición. Las propuestas de los encuestados (como valorar la antigüedad, generar concursos internos,

integrar a los trabajadores CAS en un régimen especial universitario o convertir progresivamente las plazas en nombramientos) revelan un consenso amplio: la eliminación del CAS es percibida no solo como un reclamo sectorial, sino como una necesidad social y constitucional. Esta visión confirma que el problema no puede resolverse con medidas aisladas, sino que requiere una política nacional clara, transparente y con plazos definidos, capaz de restaurar la seguridad jurídica y la confianza de los trabajadores en el sistema laboral público.

1.4. Discusión de resultados

Los resultados obtenidos en las encuestas aplicadas a los trabajadores CAS del Gobierno Regional de Arequipa (GRA) y de la Universidad Nacional de San Agustín (UNSA) evidencian una percepción mayoritaria de inestabilidad laboral, desigualdad y vulneración de derechos fundamentales asociados al régimen CAS. Estos hallazgos confirman la hipótesis planteada en esta investigación y, además, permiten dialogar con el marco normativo y doctrinal sobre la naturaleza del régimen CAS y el derecho al trabajo en el Perú.

Ante todo, es importante tener en cuenta la naturaleza del régimen de contrato CAS para comprender la magnitud de las percepciones de los trabajadores. Según el artículo 3 del Decreto Legislativo N.º 1057, el CAS constituye “una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”, configurándose como un contrato *sui generis* (Sánchez, 2010, p. 817). Asimismo, la SUNAT lo define como una modalidad contractual de la Administración Pública en la cual una persona natural presta servicios de manera no autónoma. Ello evidencia que, a diferencia de los regímenes laborales 276 y 728, el CAS se caracteriza por su naturaleza transitoria y administrativa, lo cual explica las percepciones de inestabilidad expresadas por los encuestados (Figura 3). El trabajo en su dimensión constitucional y humana resalta la contradicción entre el diseño del CAS y los principios laborales reconocidos. Como señala Arroyo Cisneros (2017), el trabajo es una actividad esencial para la existencia

humana y la obtención de recursos, mientras que la Comisión Nacional de Derechos Humanos (CNDH, 2017) lo define como un derecho fundamental inseparable de la dignidad. La Constitución Política del Perú, en su artículo 2 inciso 15, reconoce el derecho a trabajar libremente con sujeción a ley, lo cual resulta problemático en el CAS al mantenerse vínculos temporales y renovables que los trabajadores perciben como contrarios al trabajo digno y a la igualdad (Figura 5).

Asimismo, los resultados relacionados con la desigualdad entre regímenes laborales (Figura 6) se explican a partir de la ausencia de carrera administrativa en el CAS. El Decreto Legislativo N.º 276 regula el ingreso, permanencia y movilidad en la administración pública bajo el principio de mérito y con carácter estable. Guerrero Amparán (2000) y Luyo Rodríguez (2019) destacan que la carrera administrativa no solo organiza el acceso y permanencia, sino que constituye una garantía para el ejercicio profesionalizado de la función pública. Frente a este modelo, el CAS, al no ofrecer acceso a carrera administrativa, genera discriminación estructural que los propios trabajadores encuestados reconocen. El concepto de estabilidad laboral resulta central para comprender la percepción de inseguridad jurídica (Figura 8). Como recuerda Concha Valencia (2014), la estabilidad laboral implica conservar el puesto indefinidamente salvo causales específicas, mientras que Obregón Sevillano (2016) enfatiza que esta figura protege al trabajador de actos arbitrarios de despido. En el Perú, esta noción se formalizó en la década de 1970 como un mecanismo de protección frente a la inestabilidad estructural. Sin embargo, bajo el CAS, los contratos temporales y renovables perpetúan la inseguridad, lo que concuerda con la percepción del 93% de los encuestados que considera que el CAS vulnera la seguridad jurídica.

En cuanto a los hallazgos sobre el nivel de conocimiento normativo (Figura 7), se evidencia que, si bien existe un sector de trabajadores informados, una parte considerable permanece en la incertidumbre. Ello refleja la complejidad del marco normativo del CAS y su derogatoria parcial por la Ley N.º 31131, que ha debilitado la previsibilidad y, con ello, la

seguridad jurídica. Por ello, los resultados sobre la necesidad de una transición (Figuras 9 y 10) confirman el respaldo casi unánime de los trabajadores hacia el reemplazo progresivo del CAS por un régimen más justo. Este consenso legitima la pertinencia de diseñar un Plan Nacional de Transición, en el cual se articulen principios constitucionales como la progresividad de los derechos laborales, la igualdad y la dignidad, con criterios administrativos y laborales que aseguren equidad y estabilidad.

Sobre los resultados obtenidos en la pregunta de opinión abierta, permiten complementar el análisis cuantitativo de la encuesta, evidenciando cómo el régimen CAS es percibido en cuatro grandes dimensiones: inestabilidad laboral, desigualdad, inseguridad jurídica y necesidad de un plan nacional de transición.

En primer lugar, los trabajadores resaltan que el CAS institucionaliza la inestabilidad laboral, al obligarlos a vivir pendientes de renovaciones anuales, limitando sus posibilidades de desarrollo profesional y afectando sus proyectos de vida. Esta percepción refuerza la crítica doctrinal que identifica la estabilidad como un derecho fundamental de todo trabajador (Concha Valencia, 2014; Obregón Sevillano, 2016).

En segundo lugar, emerge con fuerza la denuncia de discriminación y trato desigual respecto a otros regímenes (276 o 728). Los testimonios señalan brechas en salarios, beneficios, acceso a capacitaciones, reconocimiento de antigüedad y posibilidades de ascenso. Este hallazgo refleja una vulneración al principio constitucional de igualdad (art. 2 de la Constitución), lo cual coincide con lo planteado en la doctrina sobre carrera administrativa (Guerrero Amparán, 2000; Luyo Rodríguez, 2019).

La tercera categoría, vinculada a la seguridad jurídica, muestra la percepción de que el CAS genera incertidumbre estructural, pues carece de mecanismos que garanticen continuidad laboral, protección social y acceso a derechos como CTS o sindicalización. La inseguridad jurídica es interpretada por los propios trabajadores como una contradicción con el mandato constitucional de dignidad y protección social, confirmando la tesis

de que el CAS constituye un régimen transitorio convertido en permanente de manera informal.

Finalmente, en la cuarta categoría, los encuestados expresan propuestas que apuntan a la necesidad de un Plan Nacional de Transición que elimine progresivamente el CAS. Entre las alternativas planteadas figuran: concursos internos que valoren antigüedad y mérito, mesas de diálogo entre autoridades y trabajadores, integración a regímenes estables y creación de un régimen especial universitario. Estos resultados confirman la urgencia de articular una reforma integral, coherente con los principios de progresividad de los derechos laborales y estabilidad en el empleo.



CONCLUSIONES

PRIMERA.- La investigación permite concluir que el régimen laboral CAS se caracteriza por una precariedad estructural que trasciende la mera temporalidad contractual. Esta modalidad, que en su origen fue concebida como transitoria, se ha consolidado como un mecanismo de contratación que limita las posibilidades de desarrollo personal y profesional de los trabajadores. El impacto se refleja no solo en la imposibilidad de proyectar un plan de vida a largo plazo, sino también en la incertidumbre que genera la falta de estabilidad laboral. Esta situación se encuentra en abierta contradicción con el principio de trabajo digno, reconocido y protegido por la Constitución, y evidencia una tensión entre el mandato constitucional de garantizar condiciones laborales justas y la práctica normativa que ha permitido la persistencia del CAS. En consecuencia, se constata un divorcio entre la protección formal de derechos laborales en el plano constitucional y su aplicación real en el ámbito de la administración pública.

SEGUNDA.- Asimismo, se ha determinado que los trabajadores CAS, a pesar de cumplir funciones permanentes y en muchos casos idénticas a las desarrolladas por quienes se encuentran bajo los regímenes 276 y 728, perciben beneficios laborales notoriamente inferiores. Este trato diferenciado constituye una vulneración directa al principio de igualdad y al derecho de no discriminación, generando una desigualdad sustantiva dentro del mismo aparato estatal. La discriminación laboral en este contexto no es circunstancial, sino estructural, puesto que se encuentra legitimada por un régimen legal que perpetúa condiciones desventajosas para un grupo significativo de trabajadores. Esta constatación resalta la urgencia de revisar y reformular las políticas de empleo público, orientándolas hacia la eliminación de brechas y el reconocimiento de la igualdad real en derechos y beneficios, en concordancia con los mandatos constitucionales de equidad y justicia social.

TERCERA.- De los resultados obtenidos se evidencia que los trabajadores perciben la continuidad del régimen CAS como un factor que genera inseguridad jurídica, la cual se ha visto intensificada por la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131. Esta normativa, que inicialmente buscaba otorgar estabilidad y reconocer derechos, terminó generando mayor incertidumbre debido a la falta de claridad en su aplicación y a la ausencia de reglas estables y uniformes. La inseguridad jurídica afecta no solo las condiciones laborales, sino también la confianza de los trabajadores en el propio Estado como garante de derechos. La carencia de previsibilidad, elemento esencial del Estado de Derecho, se traduce en una sensación de vulnerabilidad constante, que atenta contra la posibilidad de ejercer los derechos laborales de

manera efectiva. Este hallazgo legitima la necesidad de establecer un Plan Nacional de Transición que, de manera ordenada y progresiva, reemplace el régimen CAS por un modelo que asegure condiciones justas, estables y constitucionalmente compatibles, tanto en el Gobierno Regional de Arequipa como en la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

CUARTA.- El análisis integral de las categorías temáticas permite identificar cuatro hallazgos centrales que definen la situación de los trabajadores CAS. En primer lugar, la inestabilidad laboral que los obliga a desenvolverse en un contexto de permanente incertidumbre, limitando sus expectativas de crecimiento y configurando una forma de precarización institucionalizada. En segundo lugar, la discriminación y desigualdad frente a los regímenes 276 y 728, que vulnera el principio de igualdad y genera divisiones internas en el aparato público, repercutiendo negativamente en la cohesión del clima laboral. En tercer lugar, la ausencia de seguridad jurídica, manifestada en la percepción de que el CAS no garantiza previsibilidad ni protección efectiva frente a contingencias, debilitando la confianza en el marco normativo y en el propio Estado. En conjunto, estos hallazgos demuestran que el régimen CAS no solo resulta insuficiente desde la perspectiva laboral, sino que también constituye una fuente de tensiones constitucionales graves, lo cual justifica y exige una reforma integral y urgente.

QUINTA.- Finalmente los resultados de la investigación reflejan un consenso social y laboral casi unánime respecto a la inviabilidad de mantener el régimen CAS en el tiempo, así como la necesidad de una transición hacia un modelo más justo y estable. Esta percepción, sostenida por más del 95% de los encuestados, constituye un hallazgo de gran relevancia, pues trasciende la crítica aislada al régimen y se convierte en una demanda colectiva de transformación estructural. En este sentido, la investigación permite concluir que la implementación de un mecanismo de transición progresiva no solo responde a un clamor social, sino que también se encuentra respaldada en principios laborales y constitucionales que obligan al Estado a garantizar igualdad, seguridad jurídica y dignidad en las relaciones laborales.

RECOMENDACIONES

En primer lugar, resulta indispensable que el Estado impulse una reforma normativa integral que permita superar la naturaleza transitoria y precaria del régimen CAS, culminando con su progresiva eliminación y sustitución por un marco laboral más justo y constitucionalmente compatible. Para ello, se recomienda diseñar e implementar un Plan Nacional de Transición, en el cual se definan plazos razonables, criterios técnicos y parámetros constitucionales claros que aseguren que los trabajadores CAS puedan acceder a regímenes que reconozcan la estabilidad laboral, el principio de igualdad y la dignidad humana. Este plan debe estar acompañado de normas coherentes y estables que refuercen la seguridad jurídica, evitando escenarios de incertidumbre como los generados tras la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131, que debilitó la confianza de los trabajadores en el sistema jurídico y profundizó la precarización.

En segundo lugar, es necesario fortalecer la carrera administrativa y la profesionalización del servicio público, como mecanismo estructurado de acceso, permanencia y movilidad laboral dentro del Estado. Se recomienda que las entidades públicas, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE) y la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), desarrollen políticas que garanticen procesos de selección basados en mérito, capacitación permanente y promoción imparcial, asegurando igualdad de oportunidades entre todos los servidores públicos. Asimismo, debe evitarse el uso del CAS como instrumento para cubrir plazas de carácter permanente, lo cual constituye una práctica contraria al principio constitucional de trabajo digno y al derecho a la igualdad. Una adecuada supervisión y fiscalización de parte de SERVIR, acompañada de una política de difusión normativa, permitirá corregir estas distorsiones y reducir los niveles de desconocimiento detectados en los trabajadores CAS, quienes en su mayoría carecen de información completa sobre sus derechos y obligaciones.

Finalmente, se recomienda promover una mayor participación de los trabajadores CAS en el diseño de reformas y políticas públicas laborales, mediante espacios de diálogo social en los que sus experiencias y demandas sean consideradas como insumos relevantes para la construcción de un régimen alternativo. La legitimidad de una reforma laboral en el sector público no puede sustentarse únicamente en criterios técnicos, sino que debe atender al consenso social de los trabajadores afectados, quienes han expresado de manera casi unánime en esta investigación la necesidad de una transición hacia un régimen más justo. De igual modo,

109 se exhorta al Poder Judicial y al Tribunal Constitucional a mantener una línea jurisprudencial garantista frente a las controversias relacionadas con el CAS, asegurando que los principios de dignidad humana, igualdad y progresividad de los derechos laborales prevalezcan en la interpretación de la normativa.



REFERENCIAS

ACNUDH. (2021). *El derecho humano al trabajo* (Serie: Cuadernos de doctrina, N.º 24). Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. <https://acnudh.org/wp-content/uploads/2021/11/24-El-derecho-humano-al-trabajo.pdf>

Aparicio Sánchez, J. A. (2024). *Análisis del Decreto Legislativo 276* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias e Informática] <https://repositorio.upci.edu.pe/bitstream/handle/upci/1160/TSP%20Final%20-%20Aparicio%20Sanchez%2c%20Jenny%20Ann.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Alva León, M. D. (2023). *Informe sobre la sentencia del Tribunal Constitucional N.º 00013-2021-PI/TC “Caso de la Incorporación del régimen CAS al Decreto Legislativo 728 y al Decreto Legislativo 276”* [Trabajo de suficiencia profesional, Pontificia Universidad Católica del Perú]. <https://tesis.pucp.edu.pe/server/api/core/bitstreams/e7c79260-1f28-4683-b61f-f1925b981cc1/content>

Arévalo Vela, J. (2023). *Tratado de derecho penal*. Juristas Editores.

Arroyo Cisneros, E.A. (2017). El derecho fundamental al trabajo en el contexto de la globalización y los tiempos líquidos. El cosmopolitismo como llave para su eficacia. Trabajo y derechos humanos: algunos retos contemporáneos (p.9-34). <http://biblioteca.corteidh.or.cr/tablas/r39517.pdf>

Ricapa Atencio, J. N. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión].n http://45.177.23.200/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf

Beltrán Villalva, M. (2024). La formación y los empleados públicos. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (77–78), 51–68. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.77-78.51>

Bustamante Canales, Á. A. (2022). *Influencia de los regímenes laborales en el rendimiento de los trabajadores - Unidad de Gestión Educativa Local N.º 04 Lima - 2020* (Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán). Repositorio Institucional de la Universidad Señor de Sipán.

<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9271/Bustamante%20Canales%20C%20C3%81ngel%20Antonio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Castro Garrido, C. de. (2024). *El problema de la temporalidad en el empleo público: una reflexión a la luz de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre* [Trabajo de grado, Grado en Derecho, Universidad de Valladolid]. UVaDoc. https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/68116/TFG-D_01733.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Castellares, R., & Huarancca, M. (2022). El trabajador público en el Perú. *Revista Moneda*, (190), 26–30. Banco Central de Reserva del Perú. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-190/moneda-190.pdf>

Constitución Política del Perú. (1993). Congreso Constituyente Democrático.

Comisión Nacional de los Derechos Humanos. (2018). *Discriminación: derechos humanos* [Cartilla]. Recuperado de <https://www.cndh.org.mx/sites/all/doc/cartillas/2015-2016/21-Discriminacion-DH.pdf>

Concha Valencia, C. R. (2014). *Análisis de la estabilidad laboral de los trabajadores de confianza según el Tribunal Constitucional* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Decreto Legislativo 1057. (2008). *Decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Presidencia de la República. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf?v=1592495571

Decreto Legislativo 728. (2020). *Ley de productividad y competitividad laboral*. Presidencia de la República del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>

Decreto Legislativo N° 276. (2018). *Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Presidencia de la República del Perú. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1738702140>

Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. (s. f.). *¿Qué es un contrato de prestación de servicios OPS? Servicio Civil.*
<https://serviciocivil.gov.co/content/%C2%BFqu%C3%A9-contrato-de-prestaci%C3%B3n-de-servicios-ops>

Expediente N.º 00002-2010 PI/TC. (2010). *Sentencia.* Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00002-2010-AI.html>

Expediente 05509-2014-PA/TC. (2020). *Sentencia.* Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2020/05509-2014-AA%201.pdf> Expediente
00002-2010-PI/TC. (2010). *Sentencia.* Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00002-2010-AI.html>

Expediente 00876-2012-PA/TC. (2012). *Sentencia.* Tribunal Constitucional.
<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00876-2012-AA.html>

Esparza Rodríguez, V. M., & Figueroa Vásquez, I. D. (2025). *Análisis de la escala salarial en contratos CAS en Perú.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional Señor de Sipán]

Farías Panta, J. A. (2022). *Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la Vulneración de los Derechos Laborales en el Distrito de Tumbes-2022.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de Tumbes]

Guerrero Amparán, J. P. (2000). *Consideraciones sobre la instauración del servicio civil en México.* Centro de Investigación y Docencia Económicas.

Guerrero Orozco, O. (1997). *Principios de Administración Pública*

Krause, M. (2008). *Inseguridad jurídica: El conflicto entre los principios económicos y las doctrinas jurídicas.* Escuela Superior de Economía y Administración de Empresas (ESEADE).

Lacuaña Cahuana, E. R. (2023). *Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y la vulneración a los principios laborales del derecho al trabajo en la Municipalidad Provincial Melgar - Ayaviri, periodo 2023.* [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional del Altiplano]

Landa Arroyo, C. (1991). *La sentencia del Tribunal de Garantías Constitucionales sobre la constitucionalidad de la Ley de la Bolsa de Trabajo y los principios de igualdad y libertad*. Revista Derecho, (45), 437.

Landa Arroyo, C. (2000). *Dignidad de la persona humana*. Ius et Veritas, 21. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15957/16381/>

Ley N.º 29849. (2012). *Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto legislativo 1057 y otorga derechos laborales*. Congreso de la República del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/118456-29849>

Ley N.º 30057. (2013). *Ley del Servicio Civil*. Congreso de la Republica del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>

Ley N.º 24041. (1984). *Servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente que tengan más de un año ininterrumpido de servicios, no pueden ser cesados ni destituidos sino por causas previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo 276 y con sujeción al procedimiento establecido en el*. Congreso de la República del Perú. <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/24041.pdf>

Ley N.º 31131. (2021). *Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público*. Congreso de la Republica del Perú. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

Luyo Rodriguez, M. E. (2019) *La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú*. Revista Derecho & Sociedad, N° 53 / pp. 171-182

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2016). *La orientación vocacional y la información ocupacional*. <https://www2.trabajo.gob.pe/el-ministerio-2/sector-empleo/dir-gen-form-cap-lab/algunos-conceptos-que-debes-saber/>

Miranda Erazo, R. M. (2023). *Informe para la sustentación de sentencia: Expediente N.º 00013-2021-PI/TC* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Peruana de CienciasAplicadas].https://upc.aws.openrepository.com/bitstream/handle/10757/672145/Miranda_ER.pdf?sequence=1&isAllowed=y#:~:text=y%20pese%20a%20ser%20ese%20su%20o

[bjetivo,Legislativo%20N%C2%B0%201057%20en%20comparaci%C3%B3n%20con%20otr
os](#)

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

Marcenaro Frers, R. A. (2009). *Los derechos laborales de rango constitucional* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú] <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36875.pdf>

Mortera, M. S. (2024). *Régimen jurídico del personal a honorarios en la administración pública: Facultad de despachar citaciones a funcionarios de la Administración del Estado* [Informe]. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile.

Obregón Sevillano, T. M. (2016). Estabilidad laboral no es sinónimo de reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199–206. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>

Oficina Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio 111 sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158

Organización de las Naciones Unidas. (1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). *Trabajo decente*. Recuperado el 22 de junio de 2025, de <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>

Ortiz Clemente, C. R. (2021). *El Decreto Legislativo 1057 y sus efectos en la contratación de los obreros de la Municipalidad Distrital de Barranco, 2020* [Tesis de licenciatura, Universidad Peruana Los Andes]. <https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3738/TESIS%20DE%20CORNELIO%20ROY%20ORTIZ%20CLEMENTE%20-%20PDF.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Pascual Cortés, R. (2025). *El Gobierno combatirá la temporalidad del empleo público con planes estrictos de recursos humanos y nuevas sanciones. El País*.
<https://elpais.com/economia/2025-06-11/el-gobierno-combatira-la-temporalidad-del-empleo-publico-con-planes-estrictos-de-recursos-humanos-y-nuevas-sanciones.html>

Ramos Burga, L. A. (2023). *Decreto Legislativo 728: riesgos y consecuencias ante su incumplimiento* [Trabajo de investigación de bachiller, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Chiclayo.

Sánchez Reyes, C. (2010, octubre). *El contrato administrativo de servicios y el principio-derecho a la igualdad* [Ponencia presentada en el IV Congreso Nacional, Cusco, pp. 817–833]. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/IV-Congreso-Nacional-Cusco-2010-817-833.pdf>

Santa Cruz Pachas, E. G. (2025). *Inequidad en los beneficios salariales que reciben los servidores de régimen CAS ante los regímenes 276 y 728 de la MPL* [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán].
<https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/14505/Santa%20Cruz%20Pachas,%20Eddie%20Gustavo.pdf?sequence=1> v

Salinas Alvarez, F. A. (2019). *Contratación del recurso humano modalidad CAS en la UGEL La Unión 2019*. [Tesis de Grado, Universidad Nacional de San Agustín]

Sotomayor Zambrano, L. J. (2024). *Los contratos administrativos de servicios (CAS) y los mecanismos de estabilidad laboral de trabajadores en la municipalidad de Mollebaya, 2023*. [Tesis de Grado, Universidad La Salle]

Soria Rivas, T. M. (2018). *El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú, 2018*.

Summers, R. S. (2017). *La estabilidad laboral y la rigidez laboral: dos aberraciones en la política pública peruana*. UPC Review of Global Management, 3(1), 32–35.

SUNAT (s.f.). *Contrato Administrativo de Servicios CAS*.
<https://orientacion.sunat.gob.pe/07-contrato-administrativo-de-servicios-cas>

Tejada, A. M., & Cabana Flores, F. N. (2022). *Problemática de trabajadores CAS al crearse un estatus laboral injusto vulnera el principio constitucional de no discriminación en Municipalidad Provincial Arequipa 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui]

Ticllahuanaco Huachaca, Y. Z., & Toledo Huillca, M. L. (2023). *Impacto de la estabilidad laboral bajo la implementación de la ley 31131 en el compromiso organizacional del personal contratado bajo el régimen CAS D.L. 1057 de la municipalidad distrital de Cayma 2021 - 2022*. [Tesis de Pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]

Toselli, C. (2011). El principio de progresividad y su aplicación jurisdiccional. *Revista Jurídica*, ISSN 1852-5016.

Toyama Miyagusuku, J. (2001). El principio de irrenunciabilidad de derechos laborales: normativa, jurisprudencia y realidad. *IUS ET VERITAS*, 11(22), 164–179
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15997>

Toyama Miyagusuku, J. L. (1993). Principio de condición mas beneficiosa : manifestaciones y límites en el ordenamiento peruano. *Derecho & Sociedad*, (7), 42–47.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/14269>

Tribunal Constitucional del Perú. (2021). *Sentencia 979/2021: Caso de la incorporación de los trabajadores del régimen CAS al Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 728 (Exp. N.º 00013-2021-PI/TC)*.

Tribunal Constitucional del Perú. (2010). *Sentencia del 31 de agosto de 2010: Proceso de inconstitucionalidad sobre el Decreto Legislativo N.º 1057 (Exp. N.º 00002-2010-PI/TC)*.

Ugaz Odar, R. A. (2015). *El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y la afectación a los derechos laborales en el Perú*.

Universidad de los Andes. (s. f.). *Contratos por prestación de servicios sí afectan la calidad del empleo público*. <https://www.uniandes.edu.co/es/noticias/gobierno-y-politica/contratos-por-prestacion-de-servicios-si-afectan-la-calidad-del-empleo-publico>

Vargas Morales, R. A. (2023). Seguridad jurídica como fin del derecho. *Revista de Derecho (Universidad Católica Dámaso A. Larrañaga, Facultad de Derecho)*, (27), e3075.
<https://doi.org/10.22235/rd27.3075>

Vázquez-Colunga, J. C., & Vázquez-Juárez, C. L. (2022). El derecho humano al trabajo digno y a la promoción de ambientes laborales pro persona.

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints>



ANEXOS

Anexo 1: Encuesta por Google Forms



Encuesta a trabajadores CAS sobre estabilidad laboral y seguridad jurídica

Estimado(a) participante, la presente encuesta forma parte de un proyecto de investigación académica titulado **"Implicancias Constitucionales de la continuidad del régimen CAS en la seguridad jurídica como parte de la estabilidad laboral en trabajadores del GRA y UNSA, Arequipa, 2025"**. Su objetivo es recopilar información sobre las percepciones y experiencias de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS en instituciones públicas como la Universidad Nacional de San Agustín y el Gobierno Regional de Arequipa.

Su participación es completamente **voluntaria y anónima**. No se recopilarán datos personales identificables, y las respuestas serán tratadas con **estricta confidencialidad** y utilizadas únicamente con fines académicos.



Gracias por su valiosa colaboración.

* Indica que la pregunta es obligatoria

Correo *

Tu dirección de correo electrónico

SECCIÓN 1: Datos generales

Institución donde trabaja

- ☐ Universidad Nacional de San Agustín
- ☐ Gobierno Regional de Arequipa

Años trabajando bajo contrato CAS

- ☐ Menos de 1 año
- ☐ 1 a 3 años
- ☐ 4 a 6 años
- ☐ Más de 6 años

Siguiente



Página 1 de 2

Borrar formulario

SECCIÓN 2: : Condiciones laborales y derechos

Responda según su nivel de acuerdo con cada afirmación. Marque solo una opción *
por pregunta.

1:	2:	3:	4:	5:
Totalmente	En	Ni de	De	Totalmente
en	desacuerdo	acuerdo ni en	acuerdo	de acuerdo
desacuerdo		desacuerdo		

Siento
inestabilidad en
mi empleo por
estar contratado
bajo el régimen
CAS.

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Mis funciones
son
permanentes,
pero no tengo los
mismos
beneficios que
otros
trabajadores.

☐	☐	☐	☐	☐
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------



El régimen CAS
vulnera mi
derecho al
trabajo digno y a
la igualdad.

☐☐☐☐☐

Percibo que soy
discriminado
respecto a
trabajadores de
otros regímenes
(276 o 728).

☐☐☐☐☐

Conozco mis
derechos
laborales y las
normas que
regulan el
régimen CAS.

☐☐☐☐☐

La continuidad
del régimen
CAS genera
inseguridad
jurídica sobre mi
futuro laboral.

☐☐☐☐☐

Considero importante que se diseñe un plan de transición nacional para garantizar estabilidad laboral y seguridad jurídica.

☐☐☐☐☐

Estoy de acuerdo con que se reemplace progresivamente el régimen CAS por uno más justo.

☐☐☐☐☐

Estoy de acuerdo
con que se
reemplace
progresivamente
el régimen CAS
por uno más
justo.

☐☐☐☐☐

9. ¿Desea expresar alguna opinión, experiencia personal o propuesta respecto a su situación como trabajador/a bajo el régimen CAS?

Tu respuesta

☐ Envíame una copia de mis respuestas.

[Atrás](#)

[Enviar](#)

Página 2 de 2

[Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.



reCAPTCHA
[Privacidad](#)[Términos](#)



Anexo 2: Prueba Alfa de Cronbach

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,752	,790	8

El valor del Alfa de Cronbach de 0.752 indica que la fiabilidad de la escala evaluada es alta, lo que refleja que los ocho ítems del cuestionario están correlacionados y miden consistentemente el mismo constructo. El valor de 0.790 basado en los ítems estandarizados muestra una mejora en la consistencia interna al eliminar las diferencias de escala entre los ítems. En general, los resultados evidencian que el cuestionario tiene buena confiabilidad para medir el constructo en cuestión.

Inter-Item Correlation Matrix

	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000
	1	2	3	5	6	7	8
VAR00001	1,000	-,052	,789	1,000	-,052	,789	,789
VAR00002	-,052	1,000	-,041	-,052	1,000	-,041	-,041
VAR00003	,789	-,041	1,000	,789	-,041	1,000	1,000
VAR00005	1,000	-,052	,789	1,000	-,052	,789	,789

VAR00006	-,052	1,000	-,041	-,052	1,000	-,041	-,041
VAR00007	,789	-,041	1,000	,789	-,041	1,000	1,000

Inter-Item Covariance Matrix

	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008
1							
2							
3							
5							
6							
7							
8							
VAR00001	,076	-,005	,049	,076	-,005	,049	,049
VAR00002	-,005	,115	-,003	-,005	,115	-,003	-,003
VAR00003	,049	-,003	,050	,049	-,003	,050	,050
VAR00005	,076	-,005	,049	,076	-,005	,049	,049
VAR00006	-,005	,115	-,003	-,005	,115	-,003	-,003
VAR00007	,049	-,003	,050	,049	-,003	,050	,050

Anexo 3: Propuesta de Plan Nacional

PLAN NACIONAL DE TRANSICIÓN DEL RÉGIMEN CAS

Presentación

La presente propuesta de Plan Nacional de Transición del Régimen CAS se origina como resultado del estudio previo que puso en evidencia la incertidumbre jurídica, la inconformidad generalizada y la sensación de desprotección que viven miles de trabajadores contratados bajo este régimen en el sector público, específicamente en este caso teniendo como muestra a los trabajadores CAS del Gobierno Regional de Arequipa y de la Universidad Nacional de San Agustín. Dicho estudio denominado “Implicancias constitucionales de la continuidad del régimen CAS en la seguridad jurídica como parte de la estabilidad laboral en trabajadores del GRA y UNSA, Arequipa - 2025” reveló no sólo la fragilidad normativa y la falta de claridad en la regulación del CAS, sino también la expectativa creciente de los trabajadores por incorporarse a un régimen laboral más estable, seguro y con plenos derechos. El objetivo de esta propuesta es ofrecer un marco estratégico que permita orientar, de manera gradual y sostenible, el tránsito de los trabajadores CAS hacia condiciones laborales más justas, en concordancia con los principios laborales; ante la derogatoria parcial de la Ley N° 31131 que imposibilitó la incorporación automática de los trabajadores CAS a regímenes más estables.

Este plan se organiza en torno a cuatro objetivos prioritarios: consolidar la estabilidad laboral y la seguridad jurídica; asegurar la igualdad efectiva de derechos y beneficios; implementar un sistema de desarrollo de carrera meritocrático; y fomentar la participación y concertación social y política. Cada objetivo se acompaña de objetivos específicos, lineamientos, indicadores y metas tentativas que permiten proyectar la transición en un horizonte de mediano y largo plazo.

En síntesis, esta propuesta de plan se concibe como un instrumento orientador que busca llamar la atención sobre una problemática urgente y, al mismo tiempo, abrir la posibilidad de que en el futuro se convierta en un esfuerzo concertado entre autoridades y sociedad. La viabilidad de su implementación dependerá, en última instancia, de la voluntad política y el respaldo social.

I. **Visión del Trabajador CAS al 2030**

Al 2030, el trabajador del régimen CAS en todo el territorio nacional desarrolla sus funciones en un entorno laboral digno, seguro y equitativo, con pleno respeto a sus derechos constitucionales y laborales. La estabilidad, la igualdad de oportunidades y el reconocimiento a su aporte al Estado fortalecen su desarrollo profesional y personal; el Perú cuenta con un servicio civil moderno, transparente y meritocrático, que integra de manera efectiva a los trabajadores CAS en un sistema laboral público unificado, promoviendo la eficiencia institucional, la cohesión social y el bienestar colectivo, en armonía con los principios democráticos y el respeto a la dignidad humana.

II. **Enfoques Orientadores**

La formulación del Plan Nacional de Transición del Régimen CAS ha considerado los siguientes enfoques:

→ **El trabajador CAS como sujeto central de la reforma laboral pública**

El núcleo de este plan es el trabajador bajo Contrato Administrativo de Servicios (CAS), reconociendo que ha sido por años el régimen más precario dentro del sector público. El proceso de transición coloca su bienestar, estabilidad y desarrollo profesional como prioridades, garantizando que las nuevas condiciones contractuales respeten su dignidad, aporten seguridad jurídica y permitan que sus derechos sean equiparables a los de otros regímenes laborales del Estado.

→ **Igualdad laboral y no discriminación entre regímenes**

Se reconoce que el régimen CAS fue implementado como medida temporal, pero generó desigualdades sustanciales respecto a otros regímenes, especialmente en estabilidad, beneficios y remuneraciones. Este plan parte del principio de igual trabajo, igual remuneración y derechos, eliminando brechas y asegurando que ningún trabajador CAS reciba un trato menos favorable que un servidor público de otra modalidad.

→ **Protección frente al despido arbitrario y seguridad en la relación laboral**

Uno de los ejes del plan es garantizar que ningún trabajador CAS pueda ser despedido sin causa justa y debidamente probada, evitando la vulnerabilidad que ha caracterizado este régimen. La transición busca consolidar contratos con carácter estable, sujetos a evaluación objetiva del desempeño y con garantías procesales que protejan contra decisiones unilaterales o discrecionales de la administración pública.

→ **Remuneración justa vinculada a la función y no al salario mínimo**

Se establece como principio que la remuneración de los trabajadores CAS debe guardar proporcionalidad con la naturaleza, complejidad y responsabilidad del puesto desempeñado. El plan rechaza la práctica de fijar pagos cercanos al salario mínimo sin considerar la carga y el valor del trabajo, y promueve escalas salariales equitativas alineadas con las de otros regímenes del sector público.

→ **Desarrollo de carrera y reconocimiento de la experiencia CAS**

El plan incorpora un sistema de línea de carrera para los trabajadores CAS, que reconozca y valore su experiencia previa, méritos y formación. Se promueve el acceso a procesos de ascenso y especialización sin discriminación, garantizando oportunidades reales de crecimiento profesional y evitando que la transición signifique pérdida de antigüedad o de derechos adquiridos.

III. **Formulación de la Propuesta**

Esta propuesta de Plan Nacional de Transición del Régimen CAS surge como un ejercicio académico que busca aportar soluciones viables a la problemática laboral derivada de la derogatoria parcial de la Ley N.º 31131. No responde a un proceso de formulación institucional, sino a un análisis crítico del contexto legal, laboral y social de los trabajadores CAS y el Decreto Legislativo N.º 1057, considerando principios constitucionales, convenios internacionales y experiencias comparadas.

IV. **Marco de Referencia Legal**

- Decreto Legislativo N.º 1057 - Régimen Especial del CAS
- Ley N.º 31131 - Modificaciones al régimen CAS

- Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM - Reglamento del CAS
- Ley N.º 30057 - Ley del Servicio Civil
- Convenio N.º 111 de la OIT

V. Marco de la Visión al 2030

El Perú proyecta al 2030 un entorno laboral digno y justo para los trabajadores del régimen CAS, basado en una visión compartida y concertada que reconoce sus derechos constitucionales y laborales como pilares fundamentales. Esta visión parte del entendimiento de la realidad nacional y de las necesidades específicas de este colectivo, integrándolos plenamente en un sistema público moderno, eficiente y meritocrático que valora su aporte al Estado y promueve su desarrollo profesional y personal.

El proceso para construir esta visión ha involucrado un diálogo amplio y participativo entre trabajadores, autoridades, especialistas y la sociedad civil, buscando un consenso nacional que refleje los anhelos y demandas de los trabajadores CAS. Este ejercicio ha permitido identificar tendencias, retos y oportunidades en el ámbito laboral público, facilitando la formulación de estrategias y acciones que garanticen estabilidad, igualdad de oportunidades, protección frente a la discriminación y desarrollo de carrera.

Así, la Visión del Trabajador CAS al 2030 se erige como un referente esencial para el diseño, implementación y evaluación de políticas públicas y planes de transición que fortalezcan la seguridad jurídica, la equidad y el bienestar en el sector público, con el compromiso de todos los niveles de gobierno y la sociedad en su conjunto, en consonancia con los principios democráticos y el respeto a la dignidad humana.

VI. Contexto Peruano

El Perú en el contexto del régimen laboral CAS

El régimen laboral es el conjunto de normas, políticas y mecanismos que regulan la relación entre el empleador y el trabajador, buscando garantizar derechos, establecer obligaciones y promover un entorno de trabajo digno y productivo. En el caso del Perú, el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) surge como un régimen especial dentro del sector público, con características que lo diferencian de

otros regímenes como el Decreto Legislativo N.º 276 (régimen laboral público de la carrera administrativa) y el Decreto Legislativo N.º 728 (régimen laboral privado).

Desde una perspectiva internacional, el Perú se encuentra comprometido con diversos instrumentos normativos que promueven la igualdad, la no discriminación y la protección de la dignidad en el trabajo, entre ellos, el Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la discriminación (empleo y ocupación), el Convenio N.º 100 sobre igualdad de remuneración, así como el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) y la Declaración Universal de Derechos Humanos. Estos compromisos internacionales forman parte del marco jurídico que respalda la necesidad de que cualquier régimen laboral, incluido el CAS, se adecúe a estándares internacionales en materia de trabajo decente y protección de derechos.

En el ámbito regional, el Perú, como miembro de la Comunidad Andina (CAN), la Organización de Estados Americanos (OEA) y la Alianza del Pacífico, ha suscrito acuerdos que buscan armonizar estándares laborales, promover la movilidad laboral y erradicar prácticas discriminatorias en el trabajo. Estos espacios de integración fomentan la cooperación para enfrentar los retos comunes, como la informalidad laboral, las brechas salariales y las restricciones a derechos laborales que generan desigualdad.

A nivel nacional, el marco jurídico del trabajo se sustenta en la Constitución Política del Perú, el Decreto Legislativo N.º 1057 que regula el régimen CAS, el Decreto Legislativo N.º 276 y el Decreto Legislativo N.º 728, entre otras disposiciones complementarias. Sin embargo, diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional han advertido sobre la necesidad de que el régimen CAS no sea un espacio de restricción de derechos en comparación con otros regímenes laborales del Estado, dado que ello vulnera principios constitucionales como la igualdad ante la ley, la no discriminación y la protección a la dignidad humana.

Este escenario plantea desafíos importantes: compatibilizar la normativa nacional con los compromisos internacionales, garantizar que el régimen CAS cumpla con el estándar de trabajo justo promovido por la OIT y reducir las desigualdades estructurales entre los diferentes regímenes laborales del sector

público.

VII. Retos del Contexto Externo

Fragmentación normativa y coexistencia de regímenes

En el sector público peruano, la coexistencia de diversos regímenes laborales ha generado una marcada fragmentación normativa que dificulta la uniformidad en la protección de derechos y condiciones de trabajo. Esta dispersión se traduce en diferencias sustanciales en materia de estabilidad, remuneración, licencias, seguridad social y acceso a beneficios, lo que vulnera los principios de igualdad y no discriminación consagrados en los artículos 2, 23 y 26 de la Constitución Política del Perú, así como los estándares internacionales establecidos en el Convenio N.º 111 de la OIT.

La asimilación de regímenes implica un proceso técnico-jurídico de convergencia normativa y administrativa que busca la homologación progresiva de derechos, eliminando contradicciones y vacíos legales. Este esfuerzo requiere una revisión exhaustiva de la normativa vigente, la supresión de disposiciones incompatibles y la creación de un marco único que preserve la seguridad jurídica y asegure condiciones laborales equitativas para todos los servidores públicos, evitando tratos diferenciados sin justificación objetiva ni razonable.

Intereses institucionales y resistencias políticas

En el marco del régimen CAS, los intereses institucionales y las resistencias políticas constituyen un desafío sustantivo para su eventual eliminación o integración a un régimen único. Diversas entidades públicas han encontrado en el CAS un mecanismo flexible para la contratación, al no implicar las obligaciones presupuestales y laborales de regímenes como el DL N.º 276 o la Ley N.º 728. Esta flexibilidad, percibida como ventaja administrativa, ha generado una inercia institucional que dificulta su reemplazo, dado que suprimirlo implicaría reestructurar partidas presupuestales, modificar escalas remunerativas y asumir mayores compromisos en materia de estabilidad y beneficios sociales.

En el plano político, la resistencia proviene de la confluencia de factores: la presión de sectores que consideran que la eliminación del CAS incrementaría significativamente el gasto público; la influencia de autoridades que priorizan la

contratación temporal para mantener discrecionalidad; y las divergencias entre fuerzas políticas respecto al modelo de gestión del empleo público. Este entramado de intereses dilata la aprobación de reformas integrales y obliga a diseñar estrategias de transición graduales, acompañadas de consensos técnicos y sociales que viabilicen la homologación de derechos sin comprometer la sostenibilidad fiscal.

Limitaciones presupuestarias

La migración masiva de trabajadores CAS hacia regímenes con mayores beneficios laborales, como los establecidos en el Decreto Legislativo N.º 276 o la Ley N.º 728, implicaría un incremento sustancial en el gasto público, particularmente en materia de remuneraciones, compensaciones por tiempo de servicios, pensiones, licencias y bonificaciones. Este impacto financiero exige una planificación plurianual, sustentada en proyecciones macroeconómicas y en el marco de las reglas fiscales establecidas por la Ley de Responsabilidad y Transparencia Fiscal (Ley N.º 27245 y sus modificatorias).

Adicionalmente, la rigidez del presupuesto público, comprometido en gastos corrientes y obligaciones permanentes, limita la capacidad de reasignar recursos sin afectar otras áreas prioritarias como salud, educación o infraestructura. Por ello, cualquier plan nacional de transición debe contemplar mecanismos escalonados de financiamiento, fuentes adicionales de ingresos y reformas tributarias que aseguren la sostenibilidad fiscal, evitando que la homologación de derechos laborales genere desequilibrios macroeconómicos o comprometa la estabilidad de las cuentas públicas.

Falta de voluntad política sostenida

La eliminación del régimen CAS y la homologación de condiciones laborales requieren un compromiso político firme que trascienda coyunturas electorales y cambios de gestión gubernamental. Sin embargo, la inestabilidad política crónica del Perú, sumada a la alta rotación de autoridades y ministros, ha impedido la continuidad de políticas públicas que garanticen la igualdad de derechos laborales

en el sector público. El proceso de asimilación de regímenes demanda decisiones técnicas respaldadas por consensos legislativos y ejecutivos, pero en la práctica, dichas iniciativas suelen verse paralizadas o modificadas según los intereses inmediatos de cada administración.

Esta falta de voluntad política sostenida no solo ralentiza la implementación de reformas, sino que perpetúa un escenario de incertidumbre jurídica para miles de trabajadores CAS. Las normas que buscan su incorporación a regímenes con mayores beneficios, como la Ley N.º 31131, han enfrentado cuestionamientos constitucionales, reglamentaciones parciales y ausencia de presupuestos claros, lo que refleja la ausencia de un compromiso de Estado a largo plazo. En consecuencia, el personal CAS permanece en una situación de vulnerabilidad laboral que contradice los principios de igualdad y no discriminación establecidos en la Constitución y en tratados internacionales de derechos humanos.

VIII. Lineamientos de Política

Lineamiento 1: Garantizar la igualdad de derechos laborales en el sector público

Asegurar que todos los trabajadores gocen de los mismos derechos fundamentales, eliminando las brechas derivadas de la coexistencia de regímenes y asegurando condiciones justas, en cumplimiento de la Constitución y convenios OIT.

Lineamiento 2: Fortalecer la formalización y estabilidad del empleo público

Promover la homologación progresiva de condiciones laborales y la transición ordenada hacia regímenes estables, priorizando el mérito, la transparencia y la sostenibilidad fiscal.

Lineamiento 3: Optimizar la gestión presupuestaria y la asignación de recursos

Implementar estrategias de financiamiento sostenibles para la transición, priorizando la eficiencia del gasto y evitando afectar la calidad de los servicios públicos.

Lineamiento 4: Garantizar la participación y diálogo social en el proceso de transición

Establecer mecanismos de consulta y concertación con sindicatos, servidores y entidades del Estado para construir consensos y minimizar resistencias.

Lineamiento 5: Asegurar un enfoque territorial y de equidad en la transición

Garantizar que las medidas de homologación lleguen de manera equilibrada a todas las regiones y sectores, considerando sus particularidades socioeconómicas y culturales.

IX. Apuesta estratégica para la transición del régimen CAS

- **Objetivo Nacional 1:** Consolidar la estabilidad laboral y seguridad jurídica de los trabajadores CAS

Mediante el reconocimiento progresivo de la naturaleza permanente de sus funciones y mecanismos efectivos de protección frente al despido arbitrario.

Matriz de consistencia

Objetivo específico (OE)	Lineamientos propuestos	Indicadores de logro	Metas tentativas
OE1.1: Reconocer la naturaleza laboral permanente de los contratos CAS vinculados a funciones continuas.	Elaborar criterios normativos claros para identificar funciones permanentes.	Porcentaje (%) determinado de trabajadores CAS en funciones permanentes formalmente reconocidas	Al 2027 el 50% de entidades cuentan con registro actualizado. Al 2030 el 100% de trabajadores CAS ejercen funciones permanentes reconocidas.
	Establecer un registro nacional de plazas CAS con funciones permanentes.	Nº de entidades con registros depurados de plazas CAS.	

OE1.2: Reducir la vulnerabilidad frente al despido arbitrario.	Protocolos unificados de cese.	Nº de ceses arbitrarios reportados.	Al 2027 hay una reducción del 20% en ceses arbitrarios.
	Fortalecer la defensa legal del Estado y la asesoría a trabajadores.	Porcentaje (%) de contratos con cláusula de continuidad.	Al 2030 se logra la eliminación de ceses arbitrarios en funciones permanentes.
	Incorporar cláusulas de continuidad automática en contratos.		
OE1.3: Generar seguridad jurídica en la relación laboral.	Armonizar jurisprudencia, decretos y reglamentos.	Nº de directivas emitidas y aplicadas.	Al 2027 el 70% de entidades aplican lineamientos unificados.
	Publicar lineamientos oficiales con fuerza vinculante.	Porcentaje (%) de trabajadores CAS informados de sus derechos.	Al 2030 el 100% de entidades aplican lineamientos con supervisión efectiva.
	Implementar campañas de difusión		

	de derechos y obligaciones.		
--	-----------------------------	--	--

- **Objetivo Nacional 2:** Asegurar la igualdad efectiva de derechos y beneficios laborales.

Respecto a otros regímenes del sector público, mediante procesos graduales de homologación que garanticen justicia, equidad y sostenibilidad.

Matriz de consistencia

Objetivo específico (OE)	Lineamientos propuestos	Indicadores de logro	Metas tentativas
OE2.1: Identificar y reducir las brechas de derechos y beneficios laborales entre CAS y otros regímenes públicos.	Elaborar un diagnóstico comparado de beneficios (entre los cuales se considera la remuneración, licencias, vacaciones, seguridad social, etc).	Reconocer el N° de brechas identificadas por sector.	Al 2027 el 50% de los trabajadores CAS cuentan con derechos básicos homologados
	Establecer un plan gradual de homologación priorizando derechos fundamentales.	Identificar el porcentaje (%) de derechos homologados en entidades priorizadas.	Al 2030 el 100% de trabajadores cuentan con sus derechos homologados a otros regímenes laborales..

OE2.2: Garantizar equidad en remuneración y condiciones de trabajo	Diseñar escalas remunerativas equitativas.	Lograr un porcentaje considerable de trabajadores CAS con remuneración equiparada.	Al 2027 el 70% de trabajadores CAS cuentan con remuneración equiparada.
	Establecer mecanismos de control y supervisión en la asignación de beneficios.		Al 2030 el 100% de entidades aplican criterios de equidad salarial y territorial.
	Incorporar criterios de género y enfoque territorial en la homologación.	Determinado porcentaje de entidades que aplican criterios de equidad.	
OE2.3: Fortalecer la protección social y bienestar	Ampliar cobertura de seguros de salud y pensiones.	Determinado porcentaje de trabajadores CAS afiliados a	Al 2026 el 80% de trabajadores CAS cuentan con cobertura de salud y pensiones.

integral de los trabajadores CAS.	Incorporar licencias y beneficios de conciliación familiar.	seguridad social completa.	Al 2030 el 100% de trabajadores CAS cuentan con cobertura integral y acceso a programas de bienestar.
	Desarrollar programas de bienestar psicosocial y seguridad ocupacional.	Nº de programas de bienestar implementados.	

- **Objetivo Nacional 3:** Implementar un sistema de desarrollo de carrera meritocrático para los trabajadores CAS

Que promueva la profesionalización, la capacitación continua y la evaluación objetiva de méritos, asegurando oportunidades de crecimiento y reconocimiento dentro del servicio público.

Matriz de Consistencia

Objetivo específico (OE)	Lineamientos propuestos	Indicadores de logro	Metas tentativas
OE3.1: Establecer rutas de profesionalización y promoción interna	Diseñar perfiles de puesto y trayectorias de carrera.	Determinado Nº de entidades con rutas de carrera implementadas.	Al 2027 el 40% de entidades cuentan con rutas de carrera definidas.

para trabajadores CAS.	Crear mecanismos de ascenso basados en mérito y experiencia acumulada.	Porcentaje específico de promociones internas bajo criterios de mérito.	Al 2030 el 100% de entidades cuentan con rutas implementadas y funcionales.
	Integrar la experiencia CAS en concursos de ascenso.		
OE3.2: Fortalecer la capacitación continua y el aprendizaje en servicio.	Implementar mallas de capacitación sectoriales y territoriales.	Trabajadores CAS que acceden a programas de capacitación anual.	Al 2027 el 50% de trabajadores CAS con acceso a capacitación anual.
	Establecer convenios con universidades e institutos.	Determinado N° de convenios académicos firmados.	Al 2030 el 90% de trabajadores CAS cuentan con acceso garantizado.
	Financiar programas de actualización profesional con fondos públicos o mixtos.		
OE3.3: Institucionalizar la	Elaborar indicadores de desempeño vinculados a	Porcentaje de trabajadores CAS	Al 2027 el 70% de trabajadores CAS

evaluación de desempeño objetiva y transparente.	resultados institucionales.	evaluados anualmente.	son evaluados con criterios objetivos.
	Implementar evaluaciones periódicas con participación de SERVIR.		Al 2030 el 100% de entidades cuentan con un sistema de evaluación implementado.
	Establecer incentivos y reconocimientos por desempeño destacado.	Nº de incentivos o reconocimientos otorgados.	

- **Objetivo Nacional 4:** Fomentar la participación y el diálogo social en la transición laboral del régimen CAS

Promoviendo espacios de concertación entre autoridades, trabajadores, sindicatos, academia y sociedad civil, con el fin de garantizar legitimidad, inclusión y sostenibilidad en el proceso.

Matriz de consistencia

Objetivo específico (OE)	Lineamientos propuestos	Indicadores de logro	Metas tentativas

OE4.1: Institucionalizar espacios de concertación y diálogo social.	Crear mesas de diálogo nacional, regional y sectorial.	Nº de mesas de diálogo instaladas	Al 2027 el 50% de sectores cuenta con mesas de diálogo regionales activas. Al 2030 el 100% de regiones y sectores poseen representación en el diálogo nacional.
	Integrar a sindicatos, colectivos CAS y representantes de sociedad civil.		
	Asegurar participación paritaria e inclusiva (género, territorio).	Alto porcentaje de sectores y regiones representados.	
OE4.2: Fortalecer la transparencia y el acceso a la información pública.	Crear un portal digital de seguimiento del plan.	Nº de reportes de avance publicados.	Al 2027 se cuenta con un portal nacional en funcionamiento con 70% de indicadores cargados. Al 2030 el 100% de avances y resultados estarán disponibles para la población.
	Publicar avances e indicadores semestrales.	Porcentaje de indicadores accesibles en línea	
	Implementar veedurías	Determinado N.º de veedurías realizadas.	

	ciudadanas y auditorías sociales.		
--	-----------------------------------	--	--

X. Implementación

La implementación del Plan Nacional de Transición del Régimen CAS se concibe como un proceso gradual, progresivo y participativo, orientado a transformar la situación laboral de miles de servidores públicos en un marco de justicia social, sostenibilidad financiera y fortalecimiento institucional.

En este marco, la implementación del plan no se limita a una serie de acciones técnicas, sino que busca consolidar procesos de cambio laboral y organizacional dentro del aparato estatal. Por ello, cada uno de los objetivos propuestos se acompaña de objetivos específicos, lineamientos, indicadores y metas tentativas que permiten orientar su ejecución y evaluar avances de manera periódica.

El plan propone, además, que las medidas de implementación no sean solo verticales desde el nivel central, sino que se desarrollen con un enfoque territorial y descentralizado, reconociendo las particularidades de los gobiernos regionales y locales. Asimismo, se enfatiza la importancia de los mecanismos de diálogo social y participación ciudadana como ejes transversales que legitimen cada acción emprendida.

Finalmente, se concibe la implementación como un proceso de construcción colectiva en el que intervienen autoridades, sindicatos, trabajadores, sociedad civil, quienes aportan conocimientos, experiencias y legitimidad. De esta forma, el plan se sostiene no únicamente en su dimensión técnica, sino también en su capacidad de convocar actores diversos, fortaleciendo así sus posibilidades de concreción en un horizonte de mediano y largo plazo.

XI. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y evaluación del Plan Nacional de Transición del Régimen CAS constituye un componente esencial para garantizar su pertinencia y efectividad. Este proceso no se limita a la verificación del cumplimiento de metas, sino que implica una evaluación continua de la coherencia, la sostenibilidad y el impacto social de las medidas propuestas.

El seguimiento se plantea de manera anual, a través de informes académicos y técnicos que recojan avances en relación con los indicadores definidos en cada uno de los objetivos prioritarios. Estos informes pueden ser elaborados en colaboración con universidades, institutos de investigación, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, de modo que se asegure una perspectiva plural y crítica.

En cuanto a la evaluación de resultados, esta se proyecta en dos fases:

1. Evaluación intermedia (al tercer año de implementación), orientada a identificar avances, obstáculos y ajustes necesarios para fortalecer la viabilidad del plan.
2. Evaluación final (al término del horizonte planteado al 2030), destinada a medir el grado de cumplimiento de los objetivos estratégicos, la reducción de brechas laborales y la consolidación de la estabilidad y derechos de los trabajadores CAS.

Para ello, se propone la creación de un sistema de información y monitoreo que registre indicadores clave, facilite la transparencia y permita la rendición de cuentas ante los diferentes actores sociales involucrados. Este sistema estaría acompañado de mecanismos de retroalimentación ciudadana y académica, de manera que el seguimiento y evaluación no solo sirvan para reportar resultados, sino también para enriquecer y perfeccionar la propuesta.

En consecuencia, el seguimiento y evaluación del plan se conciben como una herramienta dinámica y participativa, que además de medir avances, actúe como motor de aprendizaje colectivo y de ajuste continuo en el camino hacia una transición laboral más justa, estable y sostenible.

XII. Participación, Concertación Social y Política

La participación y concertación social y política son elementos centrales para dar viabilidad a esta propuesta de Plan Nacional de Transición del Régimen CAS. No basta con el diseño técnico ni con los fundamentos jurídicos; se requiere, sobre todo, del respaldo del Estado y de la sociedad para que la transición tenga legitimidad y sostenibilidad en el tiempo.

En este sentido, el compromiso de las autoridades, desde el Poder Ejecutivo y el Congreso hasta los gobiernos regionales y locales, resulta determinante. Son ellas las que pueden dotar al proceso de un marco normativo claro, asegurar los recursos necesarios y garantizar la continuidad de la política más allá de coyunturas políticas inmediatas. De igual forma, es imprescindible abrir espacios de concertación con los sindicatos, los colectivos de trabajadores CAS y las organizaciones sociales. Escuchar sus demandas y recoger sus propuestas no solo fortalece la legitimidad del plan, sino que contribuye a evitar conflictos y a consolidar un clima de confianza que favorezca el cambio.

Así, la concertación social y política no debe verse como un aspecto complementario, sino como la condición que permitirá transformar esta propuesta académica en un verdadero proyecto nacional. El éxito de la transición dependerá, en última instancia, de que se avance hacia un proceso de mayor desarrollo, análisis y evaluación, capaz de perfeccionar el modelo aquí planteado y convertirlo en una política pública real y sostenible.

XIII. Sostenibilidad, Viabilidad Institucional y Fiscal

La sostenibilidad, del plan no solo debe entenderse en su dimensión económica, sino también social y jurídica. En el plano social, implica garantizar que el tránsito del CAS hacia regímenes estables (276 o 728) no sea un proceso coyuntural ni limitado en el tiempo, sino una política pública de largo alcance que asegure condiciones laborales dignas y permanentes. En el plano jurídico, la sostenibilidad se relaciona con la necesidad de que el plan respete los principios constitucionales de igualdad, progresividad y seguridad jurídica, evitando reformas que sean luego declaradas inconstitucionales o que generen retrocesos. Y en el plano económico, la sostenibilidad supone diseñar mecanismos financieros que

permitan mantener los beneficios adquiridos sin poner en riesgo la continuidad del gasto público. En suma, la sostenibilidad garantiza que la transición no sea solo un cambio formal, sino una transformación estructural que perdure y se consolide en el tiempo.

La viabilidad institucional, del plan se refiere a la capacidad del aparato estatal para implementar de manera efectiva la transición del CAS. Ello requiere fortalecer las oficinas de recursos humanos, estandarizar procesos de incorporación y diseñar concursos meritocráticos transparentes. Además, implica una coordinación interinstitucional entre el Ministerio de Economía y Finanzas, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) y las entidades contratantes, de modo que la política se ejecute de manera homogénea y no quede sujeta a la discrecionalidad de cada institución. La viabilidad institucional también depende de la existencia de instrumentos normativos claros (decretos, reglamentos, directivas) que eviten vacíos legales y otorguen seguridad tanto a empleadores como a trabajadores. Si estas condiciones no se cumplen, la transición corre el riesgo de fragmentarse, reproduciendo la desigualdad que se busca erradicar.

La viabilidad fiscal, constituye uno de los puntos más críticos del plan, ya que el pase progresivo de trabajadores CAS hacia regímenes estables demanda una reasignación presupuestal significativa. Esto incluye asumir mayores costos por concepto de CTS, bonificaciones, incrementos salariales y demás beneficios reconocidos en regímenes plenos. Para garantizar la viabilidad fiscal, es necesario diseñar un cronograma gradual de implementación, acompañado de una evaluación de impacto presupuestal y de la identificación de fuentes de financiamiento sostenibles, aquí resulta clave la voluntad política para priorizar el gasto en derechos laborales frente a otras partidas estatales, reconociendo que la inversión en condiciones laborales dignas es también una inversión en eficiencia y legitimidad del aparato público. En este sentido, la viabilidad fiscal no solo debe verse como un límite, sino como una oportunidad para ordenar el gasto público y revalorizar la función pública en términos de justicia social. Tanto Universidad Nacional de San Agustín como el Gobierno Regional de Arequipa dependen del Ministerio de Economía para solventar sus presupuestos por lo que se hace necesario que esta entidad se pronuncie y establezca los tiempos necesarios para el cambio referido.

Referencias Bibliográficas del Plan Nacional

Ley N.º 31131. (2021). *Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público*. Congreso de la República del Perú.

<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

Ley N.º 30057. (2013). *Ley del Servicio Civil*. Congreso de la República del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/118474-30057>

Decreto Legislativo 1057. (2008). *Decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Presidencia de la República.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto Legislativo 1057.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/861868/Decreto_Legislativo_1057.pdf)

Decreto Legislativo 728. (2020). *Ley de productividad y competitividad laboral*. Presidencia de la República del Perú. <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703476-728>

Decreto Legislativo N° 276. (2018). *Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Presidencia de la República del Perú.

<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf?v=1738702140>