



ARTÍCULO ORIGINAL

## Vulneración laboral a trabajadores contratados por modalidad CAS luego de la vigencia de la Ley 29849, en Hospital Regional De Huancavelica año 2014

Labor violation of workers hired by the CAS modality after the entry into force of Law 29849, in Hospital Regional De Huancavelica in 2014

Marcelino Huamani Santiago<sup>1</sup>



Esta obra está bajo una Licencia  
Creative Commons Atribución 4.0  
Internacional

**Recibido:** 28 de Abril del 2022 / **Aceptado:** 02 de Junio del 2022

### RESUMEN

La investigación realizada se enmarca dentro del tipo básico, con el propósito de abordar problemas amplios y de validez general. En este contexto, la investigación básica busca contribuir al aumento de la teoría, centrándose en la generación de nuevos conocimientos sin necesariamente abordar aplicaciones prácticas inmediatas. En este estudio, se examinó el nivel de vulnerabilidad laboral de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) después de la entrada en vigencia de la Ley 29849. El diseño de la investigación fue no experimental, adoptando la modalidad descriptiva simple. Su objetivo era determinar el nivel de vulnerabilidad laboral de los trabajadores contratados bajo la modalidad CAS después de la implementación de la Ley 29849 en el Hospital Regional de Huancavelica durante el año 2014. La muestra, seleccionada de manera probabilística, incluyó a 84 trabajadores bajo la modalidad CAS en el mencionado hospital. Los resultados principales revelaron que el 20% (17) de los trabajadores contratados bajo la modalidad CAS experimentaron vulneraciones en sus derechos laborales después de la entrada en vigencia de la Ley 29849 en el año 2014. Por otro lado, el 80% (67) de ellos no sufrieron vulneraciones en sus derechos laborales. Se identificaron algunas áreas donde se produjo vulneración, como el derecho al descanso de 24 horas, el tiempo de refrigerio, la seguridad social y la libertad sindical. El análisis de la Prueba de T de Student respaldó la existencia de vulneraciones en los derechos laborales, respaldando la hipótesis alternativa a un nivel de significancia del 5%. Sin embargo, al realizar una comparación con la tabla de vulnerabilidad, se concluyó que el nivel de vulnerabilidad laboral era bajo.

**Palabras clave:** Contrato por modalidad CAS, ley. Vulneración laboral.

### ABSTRACT

The conducted research falls within the basic type, aiming to address broad and universally applicable issues. In this context, basic research seeks to contribute to theoretical advancement, focusing on generating new knowledge without necessarily addressing immediate practical applications. In this study, the level of job vulnerability of workers hired under the Administrative Service Contract (CAS) modality was examined after the enactment of Law 29849. The research design was non-experimental, adopting a simple descriptive

<sup>1</sup> Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional de Huancavelica, Huancavelica, Perú.

## INVESTIGACIÓN ORIGINAL/ ORIGINAL RESEARCH

approach. Its objective was to determine the level of job vulnerability of workers hired under the CAS modality after the implementation of Law 29849 at the Regional Hospital of Huancavelica in the year 2014. The sample, selected probabilistically, included 84 workers under the CAS modality at the mentioned hospital. The main results revealed that 20% (17) of workers hired under the CAS modality experienced violations of their labor rights after the enactment of Law 29849 in 2014. On the other hand, 80% (67) of them did not suffer violations of their labor rights. Some areas were identified where violation occurred, such as the right to a 24-hour rest, break time, social security, and union freedom. The analysis of the Student's T-test supported the existence of violations in labor rights, endorsing the alternative hypothesis at a significance level of 5%. However, upon comparison with the vulnerability table, it was concluded that the level of job vulnerability was low.

**Keywords:** Contract by CAS modality, law. Labor violation

### INTRODUCCIÓN

La imperativa necesidad de contar con normativas claras sobre el empleo público surge a raíz de graves problemas que enfrenta el Estado en relación con sus recursos humanos. Estos desafíos incluyen la falta de una verdadera carrera pública, la prevalencia de la informalidad en las contrataciones y remuneraciones, el exceso de personal y la carencia de políticas que fomenten la productividad y el buen desempeño. La coexistencia de diversos regímenes de contratación de personal y otras anomalías explican en gran medida la baja calidad de los servicios que el Estado proporciona a la ciudadanía.

Mediante el Decreto Legislativo N° 1057 se estableció el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios con la intención de regular la situación laboral de la masa crítica de trabajadores que prestaban servicios en el Estado sin que se les reconocieran beneficios o derechos laborales. La creación de este régimen buscaba evitar la falta de legitimidad del Estado para supervisar el cumplimiento de los derechos laborales en el sector privado, al no asumir plenamente sus responsabilidades como empleador. Sin embargo, han pasado más de siete años desde la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, y este ha resultado en la reducción de derechos laborales. Esto va en contra de los principios de uniformidad, equidad y modernización, limitando estos aspectos solo para el sostenimiento y funcionamiento adecuado de la administración pública.

El 6 de abril de 2012 se promulgó la Ley N° 29849, la cual estableció la eliminación

progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057. Esta ley no solo otorgó derechos laborales, sino que también modificó e incorporó diversos artículos al Decreto Legislativo 1057. Además, la ley se ajustó a la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0002-2010-PI/TC, que modificó la definición del Contrato Administrativo de Servicios, conceptualizándolo como "Una modalidad especial de contratación temporal privativa del Estado".

La Ley 29849 introdujo ciertos derechos y mejoras con respecto a los establecidos en el Decreto Legislativo 1057. Entre estos, se destaca la extensión del período de vacaciones de 15 a 30 días, así como la percepción de un aguinaldo por fiestas patrias o Navidad. Es importante resaltar que la Ley 29849 amplió el tope de remuneraciones que deben pagarse en caso de configurarse un despido arbitrario o injustificado.

La Ley 29849 establece la obligatoriedad del Concurso Público para acceder a la Contratación Administrativa de Servicios, eliminando así el literal 2 de I.3 de la Primera Disposición Complementaria del Reglamento del Contrato Administrativo de Servicios. Este literal permitía, ante la prohibición de contratar por Contrato de Servicios No Personales según lo impuesto por el Decreto Legislativo 1057, que en caso de renovación de esta forma de contratación, se suscribiera un "CAS" sin necesidad de someter al trabajador a un concurso público de méritos.

Aunque a la fecha las razones detrás de esta Ley demuestran un nivel de vulnerabilidad laboral, especialmente en los trabajadores contratados

## INVESTIGACIÓN ORIGINAL/ ORIGINAL RESEARCH

bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios, lo que motivó la elaboración de este trabajo. El objetivo principal de esta investigación fue determinar el nivel de vulnerabilidad laboral de los trabajadores contratados bajo la modalidad "CAS" después de la vigencia de la Ley 29849, específicamente en el Hospital Regional de Huancavelica en el año 2014. La hipótesis plantea que el nivel de vulnerabilidad laboral en el "CAS" es bajo en el año 2014. Para demostrar este resultado, se utilizó la metodología de diseño no experimental transversal, ya que se trata de estudios que no manipulan deliberadamente variables y simplemente observan los fenómenos en su ambiente natural para luego analizarlos en un solo momento y en un tiempo único. La investigación estuvo compuesta por cuatro capítulos. El Capítulo I abordó el planteamiento del problema, la formulación del problema, los objetivos y la justificación. El Capítulo II comprendió los antecedentes, la base teórica, la hipótesis, la definición de términos y la operacionalización de variables. El Capítulo III detalló la metodología de la investigación, incluyendo el tipo, nivel, método, diseño de la investigación y su población. Finalmente, el Capítulo IV presentó el análisis e interpretación de datos, el proceso y la prueba de hipótesis, así como la discusión de resultados.

### METODOLOGÍA

El trabajo de investigación realizado fue de tipo básico y correspondió al nivel de investigación descriptiva. Se empleó el método cuantitativo como enfoque general de investigación, y el método inductivo como enfoque específico. El diseño planificado para el estudio fue un diseño no experimental transversal, con el esquema M---X, donde M representa la muestra (trabajadores del Hospital Regional) y X representa el nivel de vulnerabilidad del contrato CAS. La población objetivo consistió en 240 trabajadores bajo Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del Hospital Regional de Huancavelica. La muestra de estudio estuvo compuesta por 84 trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en el Hospital Regional de Huancavelica. La selección de la muestra se llevó a cabo mediante un método de muestreo aleatorio. La técnica

utilizada fue estadística, y los instrumentos incluyeron la prueba de T de Student y encuestas.

### RESULTADOS

El 67% de los trabajadores contratados bajo la modalidad del CAS eran mujeres, mientras que el restante 33% eran varones. Además, el 76% de todos ellos tenían más de 3 años de experiencia laborando en el Hospital Regional de Huancavelica. Esto indicaba que más de 3/4 de los trabajadores CAS disfrutaban de relativa estabilidad laboral, aunque experimentaban vulneraciones de derechos, especialmente en lo que respecta al derecho al descanso de 24 horas, al tiempo de refrigerio, a la seguridad social y a la libertad sindical.

**Tabla 01**

*Escala de vulnerabilidad laboral*

<b>Grado de vulneración de derechos (por número de personas vulneradas)</b>	<b>%</b>
Alto	76 - 100
Moderado	51 - 75
Medio	26 - 50
Bajo	0 - 25

Dado que se identificó un porcentaje de vulneración del 20%, se considera que la vulneración fue baja. Se concluye que el nivel de vulnerabilidad laboral de los trabajadores contratados bajo la modalidad "CAS" después de la entrada en vigencia de la Ley 29849 en el Hospital Regional de Huancavelica fue bajo en el año 2014. Un 20% de los trabajadores contratados por la modalidad del CAS experimentaron vulneraciones en sus derechos laborales principales.

### DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Dado que se identificó que el 20% de los trabajadores contratados bajo la modalidad del CAS experimentaron vulneraciones en sus derechos laborales principales después de la modificatoria de la Ley 29849 en el Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2014, y el 80% de ellos no sufrieron vulneraciones en

## INVESTIGACIÓN ORIGINAL/ ORIGINAL RESEARCH

sus derechos laborales, se concluye que el nivel de vulnerabilidad fue bajo.

El 67% (56) de los trabajadores contratados bajo la modalidad del CAS eran de sexo femenino, y el restante 33% (28) eran varones. El 76% (64) de todos ellos tenían más de 3 años laborando en el Hospital Departamental de Huancavelica. Esto implicaba que la mayoría de los trabajadores CAS tenían relativa estabilidad laboral, pero experimentaban vulneración de derechos, principalmente el derecho al descanso de 24 horas, al tiempo de refrigerio, seguridad social y libertad sindical, después de la modificatoria de la Ley 29849 en el Hospital Departamental de Huancavelica en el año 2014. El 80% (67) de ellos no sufrieron vulneración de sus derechos laborales. Sin embargo, algunos derechos, como el derecho al descanso de 24 horas, al tiempo de refrigerio, a la seguridad social y a la libertad sindical, fueron vulnerados.

Reconocimos las observaciones y concordamos con lo expresado por la Mg. Silvia Consuelo Rueda Fernández (2011), quien llegó a la siguiente conclusión: "El régimen CAS es de naturaleza laboral, conforme lo reconoció el Tribunal Constitucional en su sentencia analizada en el presente trabajo, y por ello dispuso la modificación del Decreto Legislativo N° 1057, lo cual se llevó a cabo mediante el Decreto Supremo N° 65-2011-PCM. No obstante, el régimen CAS reconocía derechos y beneficios laborales menores que los establecidos en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, a pesar de que la función desempeñada por dichos trabajadores era permanente y respondía a cargos orgánicos y estables."

### REFERENCIAS

- OEA, Departamento de derecho Internacional, Secretaría de Asuntos Jurídicos Convención Americana sobre Derechos Humanos, suscrita en la conferencia especializada interamericana sobre derechos humanos. <http://www.oas.orq/dil/esp/tratados> B-32
- Convención Americana sobre Derechos Humanos.htm. San José, Costa Rica. 7 al 22 de noviembre de 1969
- PARADA, R. (1996). Derecho Administrativo (p. 335). Tomo 1. Madrid. Marcial Pons
- PCM. Información general en la página Web de la Presidencia de Consejo de Ministros Preguntas CAS. Recuperado, el 15 de abril de 2014, de <http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/sgp/preguntas-cas.htm>
- RUEDA FERNÁNDEZ, S. C. (2011). La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios — CAS (tesis doctoral, Universidad de San Martín De Porros). Recuperado de [http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajodeinvestigacion/2011/15 La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios.pdf](http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajodeinvestigacion/2011/15%20La%20inconstitucionalidad%20del%20contrato%20administrativo%20de%20servicios.pdf)
- SILVA MONTECINOS, C. A. (2004). El contrato de prestaciones médicas desde el punto de vista de la responsabilidad civil contractual (Tesis, Universidad Austral de Chile). Recuperado de <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2004/fjs586c/doc/fjs586c.pdf>.
- TOYAMA MIYAGUSUKU, J. & VINATEARECOBA, L. (2013), Guía Laboral, (6ta. ad.). Lima, Perú, Gaceta Jurídica.
- TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. EXP. N° 00002-2010-PITTC —LIMA MÁS DE 5,000 CIUDADANOS CONTRA EL PODER EJECUTIVO Sentencia del pleno jurisdiccional del tribunal constitucional del Perú del 31 de agosto de 2010.
- ZELAYARAN DURAND, M. (2009). Metodología de la Investigación Jurídica (p. 43). Lima, Perú: Ediciones Jurídicas.