

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



Carrera de Derecho y Ciencias Políticas

“EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 FRENTE A LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES”.

Tesis para optar el título profesional de:

Abogada

Autora:

Carmen Lizeth Castañeda Campos

Asesor:

Dr. Noe Valderrama Marquina

Trujillo - Perú

2020

DEDICATORIA

Dedico esta Tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque ha estado conmigo para guiarme en cada paso que he dado, cuidándome y dándome fortaleza para continuar; a mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi educación y bienestar, siendo mi principal apoyo en todo momento depositando su entera confianza en cada reto que se me ha presentado sin dudar ni un solo momento en mi capacidad e inteligencia. Es por ello que soy lo que soy, a ellos esta Tesis

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	2
TABLA DE CONTENIDOS	3
ÍNDICE DE TABLAS	6
AGRADECIMIENTO	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT	9
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	10
1.1. Realidad problemática.....	10
1.1.1. Presentación , descripción y justificación del problema de investigación	10
1.1.2. Antecedentes	13
1.1.3. Marco Teórico	27
1.1.3.1. DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 27	
1.1.3.1.1. Aspectos generales	27
1.1.3.1.1.1. Contrato laboral	27
1.1.3.1.1.1. Regímenes Laborales.....	28
1.1.3.1.1.2. Concepto y Naturaleza Jurídica del Contrato Administrativo de Servicios.....	30
1.1.3.1.1.3. Antecedentes del CAS.....	32
1.1.3.1.2. Análisis del Decreto Legislativo N° 1057	33
1.1.3.1.2.1. Ámbito de aplicación	34
1.1.3.1.2.2. Impedimentos.....	35
1.1.3.1.2.3. Duración	36
1.1.3.1.2.4. Derechos	38
1.1.3.2. ASPECTOS CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO Y LOS FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD EN RELACION CON EL CONTRATADO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS.	40
1.1.3.2.1. Derecho al trabajo, Derecho Fundamental.....	41
1.1.3.2.1.1. Derechos vulnerados de los trabajadores por el Contrato Administrativo de Servicios: en virtud del Principio de Derecho a la Igualdad y No discriminación	42
1.1.3.2.1.1.1. Principio del Derecho a la Igualdad	42
1.1.3.2.1.1.2. Principio de No discriminación.....	45
1.1.3.2.2. Principios Laborales – Principio de Continuidad de Relaciones Laborales y Primacía de la Realidad	47
1.1.3.2.2.1. Concepto.....	47
1.1.3.2.2.2. Principios Laborales.....	48
1.1.3.2.2.3. Principio de Continuidad de Relaciones Laborales	49
1.1.3.2.2.3.1. Nociones	49
1.1.3.2.2.3.2. Definiciones.....	49
1.1.3.2.2.3.3. Como garantía Constitucional	51
1.1.3.2.2.3.4. Finalidad del Principio de Continuidad de Relaciones Laborales Este principio señala que el contrato de trabajo tiene propensión de permanencia en el tiempo y es tenaz a las permutas	

contingentes producidas en su ambiente para salvaguardar unos de los contenidos esenciales del derecho laboral, como derecho fundamental; More, citando a Plá Rodríguez, nos dice que el principio de continuidad, tiene las siguientes características:	52
1.1.3.2.2.3.5. Principio de Continuidad de Relaciones Laborales en relación al Contrato Administrativo de Servicios.....	53
1.1.3.2.2.4. Principio de Primacía de la Realidad.....	54
1.1.3.2.2.4.1. Nociones	54
1.1.3.2.2.4.2. Definiciones.....	54
1.1.3.2.2.4.3. Como garantía constitucional	55
1.1.3.2.2.4.4. Finalidad del Principio de Primacía de la Realidad.....	56
1.1.3.2.2.4.5. Principio de Primacía de la Realidad en relación al Contrato Administrativo de servicios	56
1.1.4. Definición de términos Básicos.....	58
1.2. Formulación del Problema	59
1.2.1. Pregunta General	59
1.2.2. Preguntas Específicas	59
1.3. Objetivos	59
1.3.1. Objetivo General.....	59
1.3.2. Objetivos Específicos	59
1.4. Hipótesis.....	60
1.4.1. Hipótesis General	60
1.4.2. Hipótesis Específicas	60
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA	61
2.1. Tipo de investigación:	61
2.2. Población y muestra:.....	61
2.2.1. Población.....	61
2.2.2. Muestra:.....	62
2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:	64
2.3.1. Técnicas para recolección de datos:.....	64
2.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos:.....	65
2.3.3. Procedimientos de recolección de datos:	66
2.3.4. Técnicas e instrumentos de análisis de datos:	67
2.4. Procedimiento.....	69
2.5. Consideraciones éticas.	70
CAPÍTULO III. RESULTADOS	71
2.2. Respecto al primero objetivo específico: Identificar si los Contratos Administrativos de Servicios vulneran los derechos laborales de los trabajadores municipales.	74
2.2.1. Aplicación del instrumento: Guía de entrevistas.....	74
2.3. Respecto al segundo objetivo específico: Analizar los fundamentos jurisdiccionales más relevantes de los Juzgados y salas laborales, respecto a los casos de Contratación Administrativa de Servicios de los trabajadores municipales de la ciudad de Trujillo, para determinar su postura.	82
2.3.1. Aplicación del instrumento: Guía de análisis de casos.....	82
2.3.2. Aplicación del instrumento: Guía de análisis de entrevistas.	83
2.4. Respecto al tercer objetivo específico: Analizar la Jurisprudencia existente sobre el Contratos Administrativos de Servicios.	87
2.4.1. Aplicación del instrumento: Guía de análisis de casos.....	87
2.4.2. Aplicación del instrumento: Guía de entrevistas.....	89

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	92
4.1 Discusión	92
4.2 Conclusiones	104
4.3. Recomendaciones	105
REFERENCIAS.....	107
ANEXOS.....	113

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Ficha Técnica – entrevista:.....	71
Tabla 2: Ficha Técnica - expedientes de los juzgados y salas laborales de Trujillo:	72
Tabla 3: Ficha Técnica – Jurisprudencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.	73
Tabla 4: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 1	74
Tabla 5: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 3	77
Tabla 6: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 7	80
Tabla 7: Guía de análisis de casos - resultados más relevantes de los expedites analizados	82
Tabla 8: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 5	83
Tabla 9: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 6	85
Tabla 10: Guía de análisis de casos Jurisprudencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.	87
Tabla 11: Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 4	89

AGRADECIMIENTO

A Dios por haberme guiado por el camino de mi vida; a mis padres y hermana; por último, a la persona que me ha guiado en todo el proceso de la elaboración de mi Tesis, “mi Asesor” por haberme prestado su tiempo y apoyo incondicional que me han ayudado y llevado hasta donde estoy ahora, orientándome al logro de mis metas.

RESUMEN

La presente tesis, tiene como objetivo demostrar la repercusión de los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad, que se da debido al Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios.

Debido ello, se optó por detallar que el propósito de la investigación es de tipo básica, el enfoque es cualitativo y por su diseño es descriptivo; es así que se analizó los aspectos constitucionales, doctrinales y legales pertinentes, asimismo; se realizó entrevistas a especialistas en la materia de derecho laboral, terminando con un análisis interpretativo de expedientes judiciales.

De los resultados obtenidos, se concluye que los contratos administrativos de servicios, transgrede los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad, ello se debe a que estos contratos hacen una distinción de beneficios laborales entre trabajadores con similitudes funciones, no debidamente justificado. Esta problemática en algunos casos representa una ventaja para el empleador por que le permite contratar personal con derechos recortados, y una desventaja para el trabajador que tiene menos derechos de los que le correspondería. Es por ello que, en la presente investigación se proponen algunas alternativas de solución, con el fin de seguir evitando que los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo ese régimen se sigan viendo afectados.

Palabras clave: Contrato Administrativo de Servicios, Principio de continuidad de relaciones laborales, Principio de primacía de la realidad (Régimen Laboral).

ABSTRACT

The present research work aims to show the vulnerability of the principles of Continuity of Labor Relations and Primacy of Reality, which is due to Legislative Decree No. 1057 - Special Administrative Contract for Services.

For this, it was decided to detail that the purpose of the research is of a basic type, the approach is qualitative and by its design it is explanatory; Thus, the pertinent constitutional, legal and doctrinal aspects were also analyzed; Interviews were conducted with specialists in the field of labor law, culminating in an interpretive analysis of judicial files.

From the results obtained, it is concluded that administrative service contracts violate the principles of continuity of labor relations and primacy of reality, it is because these contracts create a distinction of labor benefits between workers with unjustified functional similarities. This problem in some cases represents a gain for the employer because it allows him to hire personnel with trimmed parts, and a disadvantage for the worker who has fewer parts than he should. That is why, in this research, some alternative solutions have been proposed, with the aim of continuing to prevent the work carried out by workers hired under this regime if they are affected.

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

1.1.1. Presentación , descripción y justificación del problema de investigación

El Perú, a largo de doce años, se encuentra desafiando contextos laborales de corte fundamental en un estado de derecho. Mencionados contextos, que en situaciones normales y bajo el cumplimiento del marco normativo de los Derechos Humanos, estos no deberían encontrarse en oposición; por el contrario, como lo menciona, Mendoza H. (2019) estos deberían alcanzar un único perfil garantista y de protección, cumpliendo íntegramente los derechos de las personas; sobre todo, si estos, son de índole laboral, que salvaguardan el progreso personal, de manera digna.

Al respecto, Acuña J. (2018), señala que *esta beligerancia se exime hasta la actualidad, entre una norma laboral de contratación de personal por parte de las entidades públicas, mediante el Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios, y su reglamento el Decreto Supremo 075-2008-PCM y sus modificaciones, esto, por un lado, por otro, la propia Constitución Política del Perú, las Convenciones, Pactos, Tratados y Protocolos Internacionales suscritos por nuestro país en relación de derechos humanos y derecho laboral, posterior a este conflicto y como una tercera traba, se encuentra nuestra normativa laboral vigente.*

Para ello es necesario dar un repaso a los antecedentes de la Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su primer origen nos conlleva a la década de los 90 donde se promovió la contratación bajo la modalidad de Servicios No Personales, desconociéndose el trato digno de los trabajadores como lo consagra nuestra Constitución.

Es así que el Estado se favorecía como empleador al no poseer el deber de asumir gastos laborales; ante estas circunstancias empezaron a plantearse reclamos de naturaleza laboral en sede constitucional, aludiendo o manifestando que el mal llamado Contrato de Servicios No Personales, es en realidad una relación de índole laboral, con reconocimiento de una continuidad de la relación laboral y beneficios sociales, estos reclamos acarrearón que el Estado asintiera y se proclamó el comienzo de una reestructuración laboral, declarando la vigencia el Decreto Legislativo N° 1057 - Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento. Mendoza, G. (2012).

Es así que luego de transcurrido 18 años, se corrige esta deformación de las leyes laborales promulgándose el Decreto Legislativo N° 1057 que regula la Contratación Administrativa de Servicios; sin embargo, no constituyó un ajuste y solución a las normas laborales; máxime si con fecha 25 de Noviembre del 2008, se ha publicado en el Diario Oficial El Peruano, el Reglamento de mencionada norma, el mismo que ha sido admitido a través del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; cuerpo jurídico limitado que no hace más que ratificar los propios extremos de la norma matriz y acallar dudas aplicativas de sus alcances antes y después de su aprobación; nos hace deducir más que buscar proveer de derechos o beneficios laborales a los trabajadores que trabajan bajo éste régimen, desnaturalizan las relaciones laborales en el sector público deslumbrando inseguridad, incertidumbre ocupacional y en sus proyectos de vida.

En este contexto, habiéndose normado la reglamentación del Decreto Legislativo N° 1057, es importante advertir que, en dicho cuerpo normativo especial, dentro de una dogmática congruente, puede divisar escenarios desnaturalizados, así como puede

demostrar que los derechos laborales que nacen de sus dispositivos no satisfacen las expectativas laborales de la masa trabajadora.

Aun cuando en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 23° inciso 1. establece que: “*Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo*”; sin embargo, como ya se ha señalado esto no sucede con el régimen del CAS, dado que mediante este régimen se les recorta derechos, unos de los principales es que no cuentan con una estabilidad laboral, vulnerando los principios laborales, principalmente el de continuidad de relaciones laborales y el de la primacía de la realidad.

Si bien, el Contrato Administrativo de Servicios es un régimen de contratación laboral exclusiva de las Entidades del Estado, y debería ser completamente excepcional, esto debido a que sus beneficios laborales son recortados, como por ejemplo no reciben CTS, ni gratificaciones, solo un aguinaldo de S/. 300, y se tiene un tope de aportación al Seguro Social de Essalud.

Sin embargo, exceptuando a los regímenes especiales (diplomáticos, profesores, fuerzas armadas y policiales, y otros), la contratación del CAS concentra un alto porcentaje del empleo público, el 40%, continuado del régimen de carrera pública con 38% (D.L. N° 276) y la contratación por el régimen privado, con 22% (D.L. N° 728), informó la Autoridad Nacional del Servicio Civil, publicado en el Diario La Gestión (2017).

En tal sentido, con la aprobación del Decreto Legislativo N° 1057 y su respectivo reglamento, nuestro país propicia la creación de un tercer régimen laboral que es inconcebible, esto porque en el país solo existen dos ámbitos de ocupación laboral: el ámbito público y el privado, por lo que este tercer régimen sobreviene en

inconstitucional por el espíritu que tiene esta norma, que es la mutilación de los derechos laborales de los trabajadores sometidos a este nuevo régimen, es decir en vez de darles mejores beneficios se les ha quitado sin reparo alguno, contribuyendo a una desprotección del trabajador.

Debido a ello, es imperioso realizar un estudio del régimen vigente del Decreto Legislativo N° 1057, relacionada a los principios laborales de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad, establecer cuáles son las razones para que los empleadores del estado contraten bajo este régimen, y si esto tiene una justificación sensata dentro del marco de respeto de los derechos fundamentales y constitucionales de los trabajadores; así mismo, a través de este trabajo de investigación, se pretende determinar si se forja un trato desigualitario en los trabajadores sujetos bajo este régimen, afectando derechos y principios laborales.

El trabajo, se justifica desde el ámbito teórico, toda vez que, se realiza con el propósito de determinar si el Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios repercute en los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores municipales de la ciudad de Trujillo, en razón a las desigualdades que existen entre los trabajadores contratados bajo el régimen CAS y otros regímenes, donde las empleadoras a través del CAS, se libran de reconocerles derechos que en la realidad les corresponden por la labor que realizan.

1.1.2. Antecedentes

Del material bibliográfico analizado en la presente indagación los trabajos similares y/o relacionados son los siguientes:

Internacionales:

Jiménez, S. (2016). En su trabajo desarrollado con el objetivo de elaborar un estudio jurídico, doctrinario y crítico del código de trabajo, en concordancia con la exoneración del pago de utilidades de los operarios y aprendices de los artesanos. Concluyendo que el ordenamiento jurídico ecuatoriano, constituye que los derechos laborales de la masa trabajadora son irrenunciables, de lo que se puede inferir que será nula y sin valor todo trato o convención de partes que reduzca o suprima los derechos señalados en el estatuto laboral, contratos individuales o las convenciones colectivas. Es así que la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos, quebranta al principio de irrenunciabilidad.

Esta tesis aporta al trabajo de investigación en razón que analiza la desprotección de los derechos de los trabajadores, así como la vulneración de los principios laborales. Así mismo, señala que por ningún motivo los trabajadores pueden renunciar a sus derechos legítimamente adquiridos, ni recortados. Lo que nos hace analizar el Decreto Legislativo N° 1057, que actualmente viene colisionando con los principios de: irrenunciabilidad, protector, intangibilidad, continuidad, legalidad.

El artículo desarrollado por Gamonal, S. (2013). Titulado “El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena”, con el objetivo de analizar el tradicional principio matriz del derecho de trabajo, el principio de protección y su consagración en la constitución. Concluyendo que el principio de protección del trabajador ha sido esencial para el ordenamiento jurídico chileno, así mismo añade que el principio mencionado, ha sido consolidado a nivel internacional como un principio fundamental para tratar de impedir la vulneración de los derechos de los trabajadores.

Este trabajo contribuye a la investigación en el sentido que, analiza los principios laborales de los trabajadores, los cuales no son solo reconocidos, nacionalmente, sino también de manera internacional y que no deberían ser vulnerados por ninguna norma legal, por el contrario, se debe buscar dar mejores condiciones a los trabajadores.

Goyes, I. y Hidalgo, M. (2012), en su artículo desarrollado con el objetivo de lograr que los principios sean el centro principal del derecho laboral y la seguridad social, dada su capacidad de trascender coyunturas legislativas.

Obteniendo como conclusión que la jurisprudencia constitucional que ha incurrido en la actividad legislativa y en función de los administradores privados y públicos, se han visto obligados a respaldar sus actos en precedentes sustentados en principios. Es así, que en razón de que los principios laborales tienen carácter vinculante deberían ser positivizados a través de leyes. Así mismo se propone la configuración de los principios, adecuándolos con los diferentes operadores deónticos: deber ser, garantía, obligación, derecho.

Este artículo aporta a la investigación, en razón, a que estudia la importancia de los principios laborales; los cuales no deben ser transgredidos por ningún motivo, por el contrario, deben ser cumplidos por todos los administradores públicos o privados, aplicándolos a todos los trabajadores por igual.

Ballesteros, C. (2000). en su artículo titulado: Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano. Con el fin de analizar la vigencia y validez de los principios laborales en su país, se tomarán en cuenta principalmente los principios esenciales como: el principio protector, p. de irrenunciabilidad y p. de continuidad de relaciones laborales.

Concluyendo que, en la actualidad en Colombia, se pretende un mundo

plenamente globalizado, donde no existan barreras; solo se busca que haya un equilibrio de igualdad entre las partes del empleador y trabajador, esto mediante la autonomía de la voluntad quien toma un papel elemental, disminuyendo cualquier posibilidad de intromisión del Estado en estas relaciones; así mismo, imposibilitando el progreso de la negociación colectiva de trabajo; dejando de lado a los principios fundamentales del derecho laboral, donde si el trabajador acepto una condición desfavorable, pues no habrá impedimento alguno, solo bastara su manifestación de voluntad. Sin embargo, a nivel internacional esto no ha sido aceptado.

Este trabajo aporta a nuestra investigación, en razón de que analiza la importancia de los principios laborales; quienes rigen para que exista un equilibrio entre las partes, pero basados en la protección de derechos, donde no exista la posibilidad legal del recorte de algunos de ellos.

Gonzales, C., Castaño, F. y Castaño P. (2007). En su tesis desarrollada con el objetivo de estudiar a través de la revisión bibliográfica y el análisis jurisprudencial, cual es la aplicación del predominio de la realidad y el verdadero impacto en la configuración de un contrato laboral en el Sector Público, para poder determinar si en realidad se cumple el principio de primacía de la realidad o si sucede todo lo inverso. El trabajo llega a la conclusión que en parte si se cumple, sin embargo, hay contratos de trabajadores contratados bajo otra norma, que, a pesar de realizar las mismas funciones, hay una diferenciación bastante clara, vulnerando el principio de primacía de la realidad que establece que debe primar la realidad de los hechos y no lo plasmado en algún contrato.

Este trabajo aporta con la investigación en cuanto analiza los contratos en el Sector Público, desde la aplicación del principio de primacía de la realidad, la cual ayuda a determinar si es que se cumple lo que debería ser o simplemente son una pantalla determinadas normas jurídicas.

Díaz, J. (2012). En su artículo desarrollado con el objetivo de efectuar un análisis del principio de primacía de la realidad, sobre su aplicación en las relaciones de trabajo estatales, principalmente de las que nacen debido de la fraudulenta e indebida utilización de la manera de contratación administrativa de prestación de servicios personales. Llegando a la conclusión que hay un consenso uniforme de la doctrina tanto nacional como internacional, en razón al derecho laboral, desde la óptica de presentarse una discrepancia entre lo que ocurre en la realidad, con lo señalado en documentos; donde a través del principio de primacía de la realidad, prevalecerá siempre los sucesos ocurridos en el contexto, con la finalidad de establecer una existencia de una relación laboral, y por lo consiguiente, se aplique la norma laboral imperante.

El trabajo importa para la investigación, en cuanto analiza la importancia del principio de primacía de la realidad, para poder determinar si es que la norma aplicada es la correcta o no, en este caso ayudara a demostrar si el Decreto Legislativo N° 1057, se aplica de manera correcta a los trabajadores de las municipalidades o no.

Cortés, M. (2018). En su artículo realizado con el objetivo de investigar en determinados aspectos de corte doctrinal, legal, Jurisprudencial y Constitucional, en la aplicación del principio de la primacía de la realidad, para restaurar los derechos laborales que nacen entre trabajadores vinculados a través de Contratos de Prestación de servicios. Concluyendo que mencionado

principio, es un mecanismo legítimo de protección, reconocimiento y restauración de derechos que han sido vulnerados por la masa empleadora. Es un principio laboral mediante el cual se puede lograr demostrar la existencia de una verdadera relación de trabajo; por lo que cuando en la ejecución de un contrato de prestación de servicios, se establece una relación laboral, se puede acreditar que existe un auténtico contrato laboral; por lo que, el trabajador tiene derecho a que se le reivindique todas las prestaciones legales, de las que fue aislado.

El presente artículo, aporta a la investigación, por cuanto analiza la importancia del Principio de primacía de la realidad, para el resguardo de los derechos laborales de los trabajadores y así evitar que los mismos sean vulnerados de forma reiterada y no justificada por el empleador.

Nacionales:

Acuña, J. (2018). En su investigación desarrollada, con el objetivo de convencionalizar el Derecho Laboral Público y más precisamente el CAS, con lo que se pretende proponer que la unificación de los derechos laborales resulta posible y se otorgue una buena protección de los derechos de los ciudadanos. Concluyendo que la normativa que regula la contratación de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, viene colisionando con los principios de Igualdad y No Discriminación establecidos en la Constitución; así mismo vulnera el principio de primacía de la realidad, en razón que la norma mencionada lesiona los derechos fundamentales de los trabajadores contratados bajo el RCAS, desnaturalizándolos al verse sometidos a un tratamiento desigualado que no se halla debidamente justificado.

El antecedente contribuye a la investigación, en cuanto analiza la contratación de trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, de lo permitirá realizar un buen análisis para poder demostrar si se están vulnerando o no los derechos de los trabajadores contratados bajo nuestra norma vigente.

Palomino, N. (2016). En su trabajo realizado con la finalidad de analizar los alcances jurídicos del Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento, sobre la aplicación al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo.

Concluyendo que, debido a la supuesta transitoriedad del RCAS, haya sido declarado como una norma Constitucional, en opinión del máximo intérprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional; sin embargo, hasta la actualidad se ha conseguido demostrar que el régimen CAS, viene siendo uno de los más utilizados por las entidades del Estado, especialmente por las municipalidades, en vez de ir eliminándolo progresivamente; provocando así un clima de desprotección jurídica e inseguridad laboral, para los trabajadores del sector público vinculados a través de esta modalidad de contratación; generando que estos últimos demanden reconocimiento del vínculo laboral, generando gastos abruptos en dichas entidades.

Este trabajo aporta a la investigación, debido a que analiza la norma referente al Contrato Administrativo de Servicios y su aplicación a los trabajadores de las municipalidades, que en la actualidad en su mayoría vienen demandado el reconocimiento del vínculo laboral, en razón que se viene afectado sus derechos, al no ser reconocidos como trabajadores permanentes, a pesar de hacer las mismas labores de un trabajador con la condición de tal.

Céspedes, M. (2019), en su investigación con el objetivo de determinar la vulneración de los derechos laborales en el régimen del CAS, en la Corte Superior de Lima Norte.

El trabajo llega a la conclusión que la normativa que regula la contratación de trabajadores, bajo sujeto al régimen CAS, vulnera los derechos de los trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, al encontrarse sometidos a un tratamiento diferenciado que no está debidamente justificado, esto corroborado con el porcentaje de entrevistados, de donde el 100% de las entrevistas, el 81% se encuentra en desacuerdo con el Régimen CAS.

El antecedente contribuye a la presente investigación, en cuanto analiza la vulneración de derechos de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, a través de las diferentes normas que lo regulan, y así poder establecer si la legislación hace una distinción debidamente justificada entre los diferentes regímenes existentes.

El estudio desarrollado por Torres, R. (2018). Titulado “Contrato de sereno bajo el régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos”. Realizado con el objetivo de establecer si existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos. Los resultados de dicha investigación determinaron que, existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, debido a que existe una relación laboral que los unifica, lo que hace llegar a la conclusión que el régimen eficiente para los serenos contratados bajo el CAS, es el régimen de la actividad privada.

El antecedente contribuye a la presente investigación, en cuanto demuestra la importancia de abordar la contratación de los trabajadores bajo el Régimen

CAS, si es una contratación que es acorde a la realidad o no, en razón al Decreto Legislativo N° 1057 y los otros regímenes laborales.

El trabajo desarrollado por Collantes, Y. (2016). Titled “El Contrato Administrativo de Servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje, Tacna 2015”. Con el objetivo de establecer cuál es la relación del Contrato Administrativo de Servicios en la infracción de los derechos de los trabajadores del programa Presupuestal Logros de Aprendizaje TACNA – 2015. La presente investigación llega a la conclusión que los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje vienen siendo vulnerados por la parte empleadora, en lo referente a la compensación por tiempo de servicios, derechos colectivos, jornada laboral y estabilidad laboral, pago de horas extras y pago oportuno de las vacaciones trunca. La limitación en el goce de los derechos laborales antes indicados vulnera los principios laborales de igualdad, protección contra el despido arbitrario y condiciones más beneficiosas del trabajador; soportando así una suerte de discriminación frente a los trabajadores que trabajan bajo otros regímenes del sector público, aun cuando estos realizan iguales laborales.

El antecedente aporta a nuestra investigación en razón que busca analizar la verdadera naturaleza del Decreto Legislativo N° 1057 y así determinar los derechos laborales que dicho régimen viene afectando, así mismo analiza su carácter impropio por infracción a las normas y derechos laborales de carácter fundamental, que son irrenunciables, con el objetivo de plantear recomendaciones y alternativas para una mejor regulación y reconocimiento de

los derechos laborales de aquellas personas que prestan servicios temporales en el sector público bajo el régimen CAS.

Gutiérrez, W. (2018), en su trabajo cuyo objetivo fue el de determinar si el Contrato Administrativo de Servicios protege al trabajador frente al despido arbitrario, además de evaluar sus implicancias en el entorno laboral del Perú. Concluyendo que, si bien el Contrato Administrativo de Servicios, fue creado para solucionar circunstancias inmediatas de contratos, sin necesidad de llevarse a cabo un concurso público, el mismo que por su naturaleza no ofrece inmediatez, también es innegable que, el mencionado contrato no es el adecuado para los servidores públicos, pues recorta muchos beneficios que le corresponden a un trabajador contratado.

Es así que la presente investigación coopera con el trabajo de investigación realizado, en razón de que analiza el Decreto Legislativo 1057, para poder determinar si es o no un régimen que desprotege a los trabajadores contratados bajo mencionado régimen.

Flores, K. (2018). En su investigación, con la finalidad de demostrar de qué manera se desnaturaliza el Contrato de Locación de Servicios, en aplicación al principio de la primacía de la realidad, en la Municipalidad de villa el Salvador. El trabajo, finaliza llegando a la conclusión a través de diferentes encuestas, que el contrato de locación de servicios aplicado a los trabajadores de la Municipalidad de Villa El Salvador, en atención del Principio de Primacía de la Realidad, son desnaturalizados, demostrando que bajo esa contratación se establecen indudables relaciones laborales.

Este trabajo aporta a la investigación en el sentido que, a través de la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad, se va a poder determinar si es que las

Instituciones Públicas, como las Municipalidades, vienen desnaturalizando los contratos a través de diferentes regímenes que vienen siendo aplicados de una manera fraudulenta o incorrecta, en el caso del presente trabajo de investigación mediante el Contrato Administrativo de Servicios.

Príncipe, C. (2017). En su investigación cuya finalidad es la de determinar como la Contratación Administrativa de Servicios incide en la manera de como atienden los trabajadores de la SUTRAN.

Obteniendo como resultados que los trabajadores de la SUTRAN contratados bajo el régimen CAS, ofrecen un deficiente servicio a sus administrados en razón de que el CAS, desde la óptica de juristas y analistas es un régimen laboral mestizo creado por el Estado, a través del cual el trabajador cumple las mismas labores que otro trabajador, pero bajo esta modalidad contractual tiene recortados derechos y beneficios laborales.

Este trabajo contribuye a la presente investigación en el sentido que, debido a las contrataciones dadas por el Estado a través del régimen del CAS, estas vienen infringiendo los derechos laborales de los trabajadores, debido a que al realizar trabajos similares que otros trabajadores, estos tienen un trato desigualado no justificado.

Vargas, N. (2015). En su investigación, cuyo objetivo es el de demostrar la inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en concordancia a los derechos de dignidad e igualdad.

Llegando a la conclusión que el régimen laboral de los trabajadores del Estado no debe ser diverso, sino debe ser único en acorde a lo dispuesto por la Constitución en su artículo 40 – Carrera Administrativa. Si bien es cierto, que en el Estado existen trabajadores contratados bajo el régimen laboral de la

actividad privada (728), lo cual contraviene con la disposición planteada anteriormente, sin embargo, se puede evidenciar claramente que los beneficios y derechos laborales acordados en mencionado régimen son los mismos que gozan los trabajadores del sector público.

Este trabajo contribuye a la investigación, debido a que evalúa el Decreto Legislativo N° 1057, para poder llegar a demostrar si es que mencionado régimen es inconstitucional, así mismo para determinar si es que viene colisionando con los derechos y principios laborales de los trabajadores sometidos al CAS.

El artículo desarrollado por Zavala, L. (2018), plantea la problemática en el marco normativo del CAS, examinando si el Estado en el ámbito laboral de la Administración Pública salvaguarda al trabajador en sus derechos laborales; o acaso infringe mencionados derechos que se sustentan en la dignidad humana, igualdad y en otros principios y valores democráticos, así mismo se busca desarrollar si es que el trabajador bajo el régimen CAS, le corresponde permanencia laboral futura.

Dicha investigación obtiene como conclusión, que no es posible sustentar razonablemente el CAS, sin que se vea infringido el principio democrático de igualdad, si bien el Estado crea una oportunidad laboral, mencionado contrato no reconoce ciertos derechos Constitucionales y legales de toda relación de trabajo, aun cuando es el mismo el empleador, y las ocupaciones de los trabajadores son de naturaleza permanente; sin embargo si son ejecutadas por trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales, se le confieren diferentes y mejores derechos laborales, con grave y notorio menoscabo para el trabajador CAS.

El antecedente contribuye en razón que desarrolla la diferencia no sustentada legalmente de los trabajadores bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios, con los de otros trabajadores contratados bajo distinto régimen, así mismo analiza la vulneración de los principios establecidos en la constitución, como los del ámbito laboral.

Soto, M. y Cancho, Y. (2016). En su tesis desarrollada con el objetivo de analizar el régimen del Contrato Administrativo de Servicios – CAS y su incompatibilidad con el principio laboral de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Concluyendo que el régimen laboral de la actividad pública, debe ser único; donde los trabajadores que ingresen a desarrollar servicios para el Estado tengan las mismas oportunidades, por lo que el DL.1057, resulta siendo inconstitucional contraviniendo el principio de igualdad de oportunidades establecido en la actual Carta Magna.

Este trabajo aporta a la Tesis, dado que analiza el régimen del CAS y su implicancia en los principios laborales; ayudará a determinar si dicha norma vulnera los principios esenciales del Derecho Laboral.

López, C. (2018), en su investigación realizada con el objetivo de examinar la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios emitido por el Tribunal Constitucional mediante la sentencia Exp. N° 00002-2010-PI/TC.

Concluyendo que si bien con la constitución del CAS, emitido por el TC, en el exp.00002-2010-PI-TC; se intentó mejorar los derechos laborales de los trabajadores sometidos al CAS, en dicha sentencia se dejó determinado en que se reconozcan algunos derechos laborales esenciales como: descanso semanal, jornada máxima semanal, vacaciones obligatorias, etc. Empero, esto no cambio

en la línea referente como oportunidad de trabajo en el ámbito público; afectando los principios de derecho de igualdad de trato ante la ley, principio de continuidad de relaciones laborales, de progresividad y estabilidad laboral, con los cuales todo trabajador subordinado debería contar.

Este trabajo aporta a la investigación en el sentido que, estudia el Contrato Administrativo de Servicios, su evolución a través del tiempo y que derechos otorga a los trabajadores; así mismo explica la vulneración de los principios esenciales con lo que todo trabajador debería contar. Esto servirá, para el análisis del Decreto Legislativo N° 1057.

Mendoza, H. (2019). En su tesis desarrollada con la finalidad de determinar si la desnaturalización incurrida en el modo especial de los Contratos Administrativos de Servicios, es la consecuencia de la trasgresión de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana.

Obteniendo como resultado que, pese a los esfuerzos del Estado peruano para consolidar los derechos de los trabajadores, con la creación del régimen del Contrato Administrativo de Servicios, solo ha empeorado, esto debido a que transgrede los derechos de los mismos y atenta contra los principios laborales más elementales.

Este trabajo contribuye con nuestra investigación en razón que busca analizar la vulneración de los derechos de los trabajadores, así como de los principios laborales, así mismo estudia la distinción de los diferentes regímenes laborales, con lo que se busca lograr, saber si se encuentra fundamento alguno para contratar bajo el Contrato Administrativo de Servicios.

1.1.3. Marco Teórico

1.1.3.1. DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – DECRETO LEGISLATIVO N° 1057

SUMARIO: 1.1.3.1.1 Aspectos Generales 1.1.3.1.1.1. Contrato laboral 1.1.3.1.1.2. Régimen Laboral 1.1.3.1.1.3. Concepto y naturaleza Jurídica del Contrato Administrativo de Servicios 1.1.3.1.1.4. Antecedentes del CAS 1.1.3.1.2. Análisis del Decreto Legislativo de Trabajo 1.1.3.1.2.1. Ámbito de Aplicación 1.1.3.1.2.2 Impedimentos 1.1.3.1.2.3. Duración 1.1.3.1.2.4. Derechos

1.1.3.1.1. Aspectos generales

1.1.3.1.1.1. Contrato laboral

En principio hablaremos del contrato de trabajo, que es la institución básica sobre la que se sostiene el derecho individual laboral, se define a este como el convenio de voluntades entre el empleador y el trabajador, en el cual se establecen un vínculo jurídico con obligaciones mutuas, y este último se compromete a prestar sus servicios bajo subordinación, a cambio de una contraprestación.

Ahora bien, hay que tener presente que para que exista un contrato laboral, tienen que cumplirse ciertos elementos fundamentales que son: **la prestación personal de servicios, la subordinación y la contraprestación remunerativa.**

1. La prestación personal de servicio: estos deben ser prestados de forma personal y directa solo por el trabajador como persona natural. Sin embargo, no invalida esta situación si el trabajador es socorrido por familiares directos que dependan de él, siempre y cuando sea habitual, dada la naturaleza de las labores.

2. La subordinación o dependencia: mediante el cual el trabajador presta sus servicios bajo mando de su empleador, quien tiene poderíos para

normar reglamentando las labores, dictaminar las órdenes suficientes para el cumplimiento de las mismas, sancionar al trabajador dentro de los parámetros de la razonabilidad, cualquier incumplimiento o infracción de las obligaciones a cargo del mismo.

- 3. La remuneración:** constituye el total de lo que percibe por sus labores realizadas, en dinero o especie, cualquier sea la denominación o forma que tenga, siempre que sea de libre disposición del trabajador.

Estos elementos, nombrados esenciales, son los que estipulan la presencia de un contrato laboral entre dos personas, a partir de su demostración en la realidad de los hechos. Es así que el principio de la primacía de la realidad asiste a ser un elemento de juicio que socorre a llegar a esa conclusión, cuando existe incompatibilidad por lo declarado por las partes en los documentos (García, 2010).

1.1.3.1.1.1. Regímenes Laborales

El Perú, consta con dos regímenes laborales; el régimen laboral de la actividad privada y el régimen laboral del sector público, el primero delegado de regular lo concerniente a la contratación de trabajadores por parte de las empresas privadas; el segundo encargado de regular la contratación laboral por parte del Estado.

- **Régimen de la Actividad Privada:** este se encuentra regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 003-97-TR, norma que regula la Ley de Productividad y de Competitividad Laboral. Este régimen norma las relaciones laborales de los trabajadores con los empleadores

estableciendo derechos, obligaciones y beneficios para ambos. Así mismo en este régimen del sector privado preexisten regulaciones especiales para los trabajadores extranjeros, de construcción civil, vigilancia particular, trabajadores domésticos entre otros.

También es necesario añadir que en la actualidad este régimen impera en todas nuestras Administraciones; y que para que cumpla tienen que existir todos los elementos fundamentales de la relación laboral. Acuña, aclara que, *el trabajo debe ser ejecutado de forma propia sin la posibilidad de ser delegado, debe existir una relación de subordinación entre el trabajador y su empleador y por último el trabajador debe recibir una remuneración por el trabajo que realiza.* (2018, pág. 11)

- Régimen de la Actividad Pública: regulado por el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo 005- PCM-90, este régimen normaliza el ingreso, los derechos y deberes que conciernen a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene como fin asentar la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en la función del servicio público.

En lo referente a la investigación realizada se puede concluir que el Perú cuenta solo con dos regímenes laborales, y que el querer incluir un tercer régimen laboral a través del Decreto legislativo N° 1057, resulta inconstitucional, debido a que esta contratación, cumple con todos los

elementos esenciales del régimen laboral de la actividad privada, pero con derechos recortados como el de la estabilidad laboral.

1.1.3.1.1.2. Concepto y Naturaleza Jurídica del Contrato Administrativo de Servicios

Respecto al Contrato Administrativo de Servicios, los legisladores para emitir dicha norma, tomaron como proceder el Derecho Administrativo, dejando a un lado al derecho laboral.

Ahora bien, surge la pregunta: ¿Qué es un Contrato Administrativo de servicios? En principio, la doctrina ya señala que estos, son aquellos que por su naturaleza “sería aplicable un régimen de Derecho Administrativo a la relación contractual” por cuanto lo que es buscado no es otra cosa que el interés general o interés público; ahora, de lo señalado, un contrato administrativo de servicios sería aquel contrato surgido en la relación Administración (contratante) y empleo público (contratado) para la prestación de sus servicios, sin que por la naturaleza netamente administrativas de sus cláusulas no se configuren los básicos componentes de una relación de trabajo: subordinación, remuneración y trabajo a cuenta ajena, por cuanto el único acto de disposición del contrato es al afirmar el acuerdo, viéndose imposibilitado de ejercer algún poder de modificación o variación de los términos contractuales, por encontrarse dentro de una relación especial de sujeción, que encadena al personal de empleo público con el Estado categoría de la que se hace uso en el ámbito funcional. (Huamán, 2012).

La legislación actual del Contrato Administrativo de Servicios, lo define como una particularidad contractual de la Administración Pública,

privativa del Estado, que liga a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se guía por normas del derecho público y concede a las partes solamente las obligaciones y los beneficios que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Es así que Acuña, señala que la normativa legal e infra legal del CAS, busca precisar su naturaleza jurídica como un régimen laboral de la administración pública, manejada solamente por el Estado, para ejecutar la contratación de personal, mediante el cual se vincula a una persona natural con el Estado, con el fin de que preste sus servicios de manera subordinada, a cambio de una remuneración. (2018, p.37)

De lo descrito, se puede evidenciar que el régimen señalado resulta ser un contrato laboral sujeto a la actividad privada, esgrimida bajo el imperio de las normas del sector público, con la finalidad de suscitar la contratación en las instituciones del Estado, pero sin generar mayores beneficios o derechos que los ya señalados en su cuerpo normativo y sobre todo no fomentar un vínculo indeterminado, entre el trabajador y el Estado.

Acuña (2018), señala que se puede evidenciar que la *“intención del legislador es crear un contrato, cuya regulación se encuentra supeditada exclusivamente a las normas de derecho público y taxativamente, solo a las normas de su creación y regulación, expresando explícitamente que no existe, relación con ningún otro régimen laboral, por lo que opina Toyama “estamos frente a personas contratadas sin patria laboral, pues la normativa que se establece en el CAS pretende alejarlos de la laboralidad”*.

Es así que, de lo señalado por los autores mencionados, se puede desprender que el Contrato Administrativo de Servicios, es un instrumento empleado para ocultar las verdaderas relaciones laborales existentes, entre los trabajadores y las entidades contratantes del Estado. El cual incluso llega a vulnerar a nuestra actual norma magna, la Constitución Política del Perú, en su artículo 43° párrafo tercero, el cual señala que *“Ninguna relación laboral puede limitar o restringir el ejercicio de los derechos constitucionales, ni rebajar o desconocer la dignidad del trabajador”*, Lo cual actualmente se viene desconociendo con la aplicación del Decreto Legislativo N° 1057.

1.1.3.1.1.3. Antecedentes del CAS

El primer origen del Contrato Administrativo de Servicios nos conlleva al mal nombrado “Contrato de Servicios No Personales”, figura utilizada hasta la actualidad en el Sector Público, para contratar a personal el cual no se encontraba dentro ni del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni en el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Rodríguez, (2009). Señala que, la raíz de esta manera de Contratación se daba debido a las limitaciones presupuestales que se emplean cada año a las entidades del Estado, lo que restringe a gozar con personal permanente, nombrados y/o contratados acorde a Ley; debido a ello surgió la Contratación de Servicios no Personales, como una esfera de ayuda para el Estado, quien valiéndose de esta modalidad, mutilaba los derechos laborales de todo aquel que anhelaba entrar a su rubro, ya que con la Contratación de Servicios No Personales, implicaba la no existencia de un contrato laboral; aun cuando

en la práctica se evidenciaba lo contrario. Es decir, el Estado sacaba provecho o una ventaja como empleador al no tener la obligación de asumir gastos laborales.

A raíz de esto, es que, los trabajadores sujetos al Contrato de Servicio No Personales, comenzaron a reclamar sus derechos en sede Constitucional, lo cual obligo a que las autoridades competentes, replanteen dicho instrumento legal.

El cual fue reemplazado por el Contratado Administrativo de Servicios, llamado CAS, el cual no es un contrato de locación de servicios, tampoco es un contrato de empleo público. Así, la norma implanta que esta modalidad contractual no se encuentra sujeta al régimen laboral de la actividad pública, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a otras normas que norman carreras administrativas especiales; configurándose entonces como una fórmula de transición, que, sin embargo, ha adquirido propensión de permanencia en nuestra Administración Pública. (Huaman,2012).

De lo descrito anteriormente se puede advertir, que la norma matriz del CAS, no se ha eliminado completamente, simplemente se cambió de nombre y agrego algunos beneficios, con lo que calmo los reclamos generados por la norma útero, empero el empleador del Estado sigue sacando ventajas.

1.1.3.1.2. Análisis del Decreto Legislativo N° 1057

El estudio se encuentra encaminado al análisis de una de las figuras laborales, nombrada no autónoma o no laboral, la que ha sido y viene siendo susceptible de una problemática de desnaturalización como especial atención e interés por los sus actores: trabajador, empleador, poder judicial y poder legislativo, así como parte del grupo jurídico y no jurídico; esto es: La Contratación

Administrativa de Servicios, a la luz del camino de su Ley o devenir vigencia de su Reglamento.

De lo suscripto podemos concluir que el contrato administrativo de servicios, es en esencia, un contrato laboral, del cual el contratado (trabajador), presta sus servicios a la entidad contratante, a cambio de una prestación económica. Es así que los elementos propios del contrato de trabajo, como lo son la prestación de servicios, están presentes en el contrato administrativo de servicios, como lo mencionan Soto & Cacho, *la contraprestación económica no se encuentra regulada como tal en la Ley, ni en su reglamento, si se la denomina como contraprestación o retribución, pero que de modo alguna se desvirtúa su naturaleza.* (2016, pag.62).

1.1.3.1.2.1. Ámbito de aplicación

Se ha establecido explícitamente a través del Reglamento Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, en su artículo 2, que este régimen comprende a todas las entidades de la Administración Pública, entendiéndose por ellas:

- Poder Ejecutivo, incluyendo los ministerios y organismos públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo;
- Congreso de la República;
- Poder Judicial;
- Organismos constitucionalmente autónomos,
- Gobiernos regionales, locales y las universidades públicas;
- Y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes del derecho público.

Sin embargo, las empresas del Estado no se encuentran bajo el ámbito del régimen de contratación administrativa de servicios, lo cual significa que los

locadores de servicio en las mismas lo siguen siendo, sin ningún beneficio adicional. Debe concebirse que esto tiene como finalidad otorgarle la flexibilidad a las empresas públicas en la administración de los servicios que se prestan en dichas entidades, además que el personal de las mismas se halla siempre sometido al régimen laboral de la actividad privada.

Así mismos la norma también ha excluido, en el artículo señalado, en el numeral 2.2 una serie de modalidades contractuales que se aplican en las entidades públicas, estas son:

- Los contratados financiados directamente por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos;
- Los contratos que se realizan mediante de organismos internacionales que, a través de convenio, administran recursos del Estado Peruano con la finalidad de contratar personal altamente calificado, así como tampoco a los contratos del Fondo de Apoyo General.
- Lo contratos que correspondan a modalidades formativas laborales;
- Los contratos de locación o prestación servicios, asesoría, consultoría o cualquier otra modalidad contractual de prestación de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante.

Guzmán, citado por Huamán (2012), explica que la primera exclusión se da puesto que los practicantes, por ejemplo, poseen su propio régimen regulado por la norma pertinente. En el segundo caso nos encontramos ante la prestación de servicios por completo autónoma la misma que se encuentra regulada por la normativa en materia de contratación administrativa, Decreto Legislativo N° 1017 y su reglamento, o en su caso, por las normas civiles y comerciales.

1.1.3.1.2.2. Impedimentos

Esta contratación, a su vez nos muestra varios impedimentos.

No pueden celebrar contratos administrativos de servicios, las personas con inhabilitación judicial o administrativa para contratar con el Estado, lo cual es debidamente razonable. De tal manera, están impedidos de ser contratos bajo este régimen quienes tienen impedimento para ser contratistas o postores, previstos por las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia, en particular el Decreto Legislativo N° 1017, sin que sea necesario que la persona se encuentre inscrita en el Registro Nacional de Proveedores.

Lo que resulta controversial es la prohibición de doble ingreso, la cual señala que se encuentran imposibilitados de recibir ingresos a través del contrato administrativo de servicios, aquellas personas que tiene algún ingreso por parte del Estado, salvo que estos últimos dejen de percibir ingresos durante el periodo de contratación administrativa de servicios.

Esta prohibición posee una excepción, referida a la contraprestación proveniente de la actividad docente o por ser miembros únicamente de un órgano colegiado; excepción parecida a la que encontramos en la prohibición de doble ingreso propia del empleo público. Señalamos que es controversial porque esta limitación es propia del empleo público y no de la contratación administrativa de servicios, la cual ha sido diseñada como una relación que no posee la naturaleza mixta del empleo público, por el contrario, se dice que es administrativa. Es inconsistente que este régimen posea solo parte de los beneficios propios del empleo público, pero sí de todas sus limitaciones, aun cuando el Tribunal haya considerado que nos encontramos ante un régimen de naturaleza laboral. (Huamán, 2012).

1.1.3.1.2.3. Duración

Sobre la duración del Contrato Administrativo de Servicios, el Reglamento Decreto Legislativo N° 1057, en su artículo N° 5, prescribe

... “El contrato administrativo de servicios es de duración determinada. El plazo del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se realiza la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal...”

Ante esto, hay que mencionar que la disposición normativa, hace denotar que la prestación de servicios tiene un contenido temporal, lo que resulta totalmente contradictoria, con la finalidad del régimen del CAS, que es garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, que ha de circular por tener un personal permanente a efectos de asegurar las prestaciones de servicios público y el respeto de derechos fundamentales de los administrados.

En caso el trabajador continúe prestando sus servicios, más allá del plazo máximo de su contratación podrá seguir laborando en la entidad pública debido a la duplica del plazo, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. En caso la entidad contratante quiere dar por extinguido el vínculo, este tiene que informar al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.

Céspedes, M. (2019), añade que, debido a la duración de tiempo es completamente necesario un nuevo análisis para ver si se debe continuar con

este régimen en sus mismos términos, o implantar ciertos límites a la contratación a plazo determinado, en la actualidad ya existen proyectos de ley y reclamos para modificarlo.

Además, se viene advirtiendo que la tendencia de algunos juzgados de considerar, frente a demandas de amparo originadas por la no renovación de sus contratos, después de una larga prestación de servicios, se determina que se estaría infringiendo el principio de la estabilidad laboral del trabajador, dado que la naturaleza del cargo era permanente, de lo que se deduce que no se encuentra razonable una contratación a plazo fijo renovada por tanto tiempo.

1.1.2.1.2.4. Derechos

El artículo 6, del Contrato Administrativo de Servicios y otros propios de su reglamento, señalan los derechos regulados por el régimen del CAS, el cual comprende los siguientes:

- a) Percepción de remuneración, no menor a la remuneración mínima establecida legalmente.
- b) Jornada laboral máxima de 8 horas diarias o con un tope de 48 horas semanales.

Si el prestador de servicios trabaja en una entidad donde exista una jornada menor establecida para los trabajadores sujetos a regímenes laborales generales, también le debe ser aplicable dicha jornada laboral.

- c) Descanso de 24 horas continuas por semana como mínimo. Este es un derecho reconocido constitucionalmente. Así mismo al ser un derecho contenido en una norma taxativa no puede negociarse el goce en un periodo menor a las 24 horas continuas; empero esto no impide el poder de negociación entre la Administración y el empleado público contratado

vía el CAS respecto a un periodo de descanso mayor, por lo que es perfectamente posible que a través del acuerdo inter partes pueda establecerse lo señalado.

- d) Tiempo de refrigerio, tiempo que no es parte de la jornada laboral. En un principio este derecho no se encontraba acogido en el dictado original de la norma general, pero si es amparado actualmente como parte del catálogo de derechos del personal estatal sujeto al contrato especial de administración de servicios.

No esta demás recordar que este es el lapso de tiempo que la ley o, en su defecto, la convención de las partes acuerda en la relación prestacional de servicios para que el prestador de servicios, el trabajador, pueda tomar sus alimentos para ayudar prudencialmente a sus fuerzas para la continuación de sus deberes asumidas en la relación bilateral empleador – trabajador.

- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público. Los requisitos para percibir los Aguinaldos se establecen cada año mediante decretos supremos.

- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales. tienen derecho al goce del descanso vacacional remunerado de 30 días calendario por cada año completo de servicios los trabajadores del sector público, independientemente del tipo de contratación que tengan.

Respecto a este punto, también tienen derecho al:

- o Fraccionamiento de vacaciones: tiene la posibilidad de partir su descanso vacacional en periodos no menores de 7 días calendario. Así también, tomar hasta 7 días hábiles dentro de los 30 días calendario de

su periodo vacacional, para fraccionarlos hasta con mínimos de media jornada ordinaria de servicio.

- Adelanto de vacaciones: si no cumplió el año de servicio, el trabajador CAS podrá pedir un adelanto de vacaciones, siempre que haya generado días de descanso en proporción al número de días que solicita.

Tanto para el fraccionamiento como para el anticipo de vacaciones se deberá contar con la aprobación del jefe inmediato, y ser solicitado ante Recursos Humanos de su entidad, hasta el quinto día hábil anterior a la fecha que se solicita sea otorgado.

- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los siguientes regímenes laborales generales.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) Entre otros.

1.1.3.2. ASPECTOS CONSTITUCIONAL DEL DERECHO AL TRABAJO Y LOS FUNDAMENTOS JURIDICOS DE LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD EN RELACION CON EL CONTRATADO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS.

SUMARIO: 1.1.3.2.1. Derecho al Trabajo, Derecho Fundamental 1.1.3.2.1.1. Derechos vulnerados de los trabajadores por el Contrato Administrativo de Servicios: en virtud del Principio de Derecho a la Igualdad y No discriminación 1.1.3.2.1.1.1 Principio del Derecho a la Igualdad 1.1.3.2.1.1.2. Principio de No Discriminación 1.1.3.2.2. Principios Laborales – Principio de Continuidad de Relaciones Laborales y Primacía de la Realidad 1.1.3.2.2.3. Principio de Continuidad de Relaciones Laborales 1.1.3.2.2.4 Principio de Primacía de la Realidad

1.1.3.2.1. Derecho al trabajo, Derecho Fundamental

Nuestra Carta Magna, acopia un listado de Derechos Fundamentales, los cuales son inherentes a todas las personas sin excepción, así mismo son considerados como un listado de reglas básicas y relevantes en el ordenamiento jurídico. Estos son claramente diferentes al resto derechos porque son inalienables y de ningún modo pueden ser cosa de transacción o de cambio en el contrato de trabajo, debido a su subordinación y dependencia de su empleador, puede sufrir alguna modulación, sin embargo, esta no puede minorar sus derechos. Fontelles, A. (s/f). Señala que ciertos derechos de estos derechos se tutelan no solamente desde el inicio de la relación laboral, sino también en los procesos de selección y claro está, también en el despido.

Es así que toda persona tiene derecho al trabajo. La Organización Internacional de Trabajo (en adelante OIT), ha establecido señalando que el derecho al trabajo es la plataforma para la realización de otros derechos humanos y para una vida en dignidad. Encierra la circunstancia de ganarse la mediante un trabajo libremente aceptado o escogido. Los Estados deben velar por la no discriminación en concordancia con todos los semblantes del trabajo. El trabajo forzoso es ilegal y prohibido por el derecho internacional.

Podemos llegar a concluir que el trabajo, compone un derecho fundamental agregado a las personas, el cual cuenta con un fundamento constitucional y se encuentra estipulado en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, el cual transcribe: "El trabajo es un deber y un derecho". Es un elemento esencial para el bienestar social y un medio de realización de la persona".

Soto & Cancho, mencionan que:

*...Nuestra carta magna, le otorga al trabajo una doble dimensión protectora; por una parte reconoce que es un deber de la persona para con la sociedad, deber de trabajo que favorecerá al desarrollo y progreso de la sociedad en el cual se despliega el trabajador; por otro lado la constitución le otorga al trabajo su valor como un derecho, el cual busca velar por la protección del trabajador, esta protección se ve favorecida, indubitadamente, por el deber que tiene el Estado de intervenir frente a cualquier vulneración por parte de los empleadores.
(2016, pág. 105)*

1.1.3.2.1.1. Derechos vulnerados de los trabajadores por el Contrato Administrativo de Servicios: en virtud del Principio de Derecho a la Igualdad y No discriminación

Estudiando de manera ligada ambos enunciados constitucionales, apreciamos que los conceptos de igualdad y no discriminación andan de la mano, aunque ciertamente son independientes uno del otro.

- a) El principio de no discriminación es la versión más simple o sencilla de este principio (igualdad): prohíbe introducir diferencias, por razones no aceptables.
- b) El principio de igualdad es más ambicioso y extenso y, a veces es nombrado como principio de equiparación.

En sentido, puede postularse que el mandato de no discriminación está comprendido dentro del principio de igualdad y apunta básicamente a puntualizar los criterios por los cuales está prohibido a las personas (al empleador, en materia laboral) realizar diferencias.

1.1.3.2.1.1.1. Principio del Derecho a la Igualdad

En principio, la igualdad tiene un concepto conciso cuando dice que, todos los individuos tienen una misma importancia, un mismo valor y deben ser tratados de manera igual, sin importar sus escenarios de religión, género, raza, discapacidad u otros. En esa misma línea, la palabra igualdad es admitida como erga omnes, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU de 1948. Donde se instituyó una misma cantidad de derechos y un mismo valor a todas las personas.

La actual Constitución Política del Perú, plasma el derecho a la igualdad, como un derecho fundamental y como principio, el cual se encuentra estipulado en su artículo 2 inciso 2, “TODA PERSONA TIENE DERECHO: A LA IGUALDAD ANTE LA LEY. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de CUALQUIER ÍNDOLE”. Del texto normativo se puede determinar que todos debemos ser tratados de una manera igual, la Constitución acoge que todas las personas sin importar su condición tienen derecho a la igualdad ante la ley, a no ser discriminados por ningún motivo.

De la misma manera, la igualdad de oportunidades, contenida en el artículo 26° inciso 1 del mismo texto legal, hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral. De lo mencionado antes según Blanca (2013). La propia Constitución introduce en el campo de la relación de trabajo el derecho a la igualdad y a la no discriminación, y determina, por consiguiente, su plena eficacia en este ámbito” (pág. -134).

Según Ampuero citado por Cajo, J. (2015), *hay autores, que consideran esta dualidad de naturaleza objetiva y subjetiva, la primero cuando se trata de principio rector de la organización y actuación del Estado Democrático de*

Derecho y la segunda cuando se trata de un derecho fundamental o derecho constitucional subjetivo que es exigible individualmente, siendo que ambos otorgan a toda persona el derecho de ser tratado con igualdad ante la ley y de no ser objeto de forma alguna de discriminación.

Cuando se busca definir el contenido y los alcances del derecho de igualdad ante la ley, nuestra Corte a través de su jurisprudencia señala deben considerarse dos componentes primordiales:

- 1) La igualdad de la Ley o en la Ley, la cual condiciona la conducta del Estado al momento de normar o de impartir justicia
- 2) La Igualdad en la aplicación de la Ley obliga a todos los órganos públicos (incluidos los órganos jurisdiccionales) por la cual éstos no pueden aplicar la ley de una manera distinta a personas que se encuentren en casos o situaciones similares.

Ahora bien, Balbín, nos señala que, respecto al régimen del Contrato Administrativo de Servicios, ideado como un sistema permanente de vinculación entre los trabajadores y el Estado y concedido de mínimos derechos, resulta evidentemente violatorio, por lo menos, de dos instituciones constitucionales: el principio de igualdad (artículo 2, numeral 2 y artículo 26 numeral 1 de la Constitución) y la protección al trabajo, con el resultante reconocimiento de derechos a la persona que lo ejecuta (artículo 22 y sucesivos). (2008, pág. 24)

De lo dicho por el autor se puede concluir que el CAS, Vulnera la igualdad ante la ley, tanto para los trabajadores, así como para los empleadores. Neves Mujica, señala que en el caso de los primeros (trabajadores), es debido a la ya cuestionable existencia de dos regímenes laborales dentro del Estado para la

ejecución de similares labores: el del sector público y el de la actividad privada, a esto se agrega un tercer régimen, en donde a los trabajadores se les da un trato marcadamente distinto e inferior. En el caso segundo, los empleadores de la actividad privada no gozan de la ventaja de contratar a una modalidad equiparada: trabajadores subordinados excluidos del régimen general. Todo ello sucede sin la preexistencia de una causa razonable y objetiva.

Es totalmente evidente, que se está lesionando los derechos laborales existentes, esto en razón que se les está privando del completo uso del catálogo de derechos correspondientes a cada uno. Es así que si enlazamos ambas instituciones se tendría que los trabajadores deberían disfrutar de igual protección por el ordenamiento jurídico, lo que obviamente la figura del contrato administrativo de servicios está infringiendo.

Es así que, su incorrecta regulación, trae como secuela la vulneración del derecho de igualdad, por lo que resulta totalmente necesario una conveniente regulación del régimen CAS.

El principal inconveniente existente es para el trabajador sujeto al régimen en cuestión, el cual evidentemente recibe un trato parcialmente diferenciado y discriminador, respecto a los servidores que se encuentran dentro de la esfera del sector público, en relación con los regímenes de los Decretos Legislativo N° 276 y 728, que son aplicados en ese sector, frente a los trabajadores sometidos al CAS, no cuentan con el privilegio de gozar del derecho de estabilidad laboral frente al despido arbitrario e injustificado ; no tienen derecho a la compensación por tiempo de servicios que se reconoce en los otros dos regímenes laborales, vulnerando el derecho a la igualdad.

1.1.3.2.1.1.2.Principio de No discriminación

Este principio se encuentra relacionado con el Principio de Derecho a la igualdad, el mismo que como se ha mencionado se encuentra dentro del marco constitucional, en el artículo 2° inciso 2 de la Carta Magna. Es así que la discriminación deviene en un trato desigual y arbitrario a personas sujetas a condiciones o situaciones idénticas, bien sea para el otorgamiento de ventaja o en la imposición de cargas. Ello conlleva una injustificada distinción que perturba la dignidad de las personas.

La discriminación conlleva a consecuencias jurídicas de distinción, excepción o separación tendientes a deteriorar la dignidad humana, limitando el pleno goce de los derechos fundamentales o la igualdad de trato en acceso de oportunidades.

Según García (2013). La discriminación se presenta bajo las formas siguientes:

- a) Directa: Esta se manifiesta cuando el trato desigual se presenta de manera indiscutible e incontestablemente precisa.
- b) Indirecta: Esta se manifiesta cuando el trato desigual aparece de manera colateral o encubierta lo que implica la necesidad de probar la discriminación a través de elementos adicionales. Tal es el supuesto de la utilización de una razón jurídicamente válida que sin embargo provoca una transgresión de los derechos fundamentales de un grupo social en proporción con el resto. Es decir, que en su aplicación se debilita en la práctica la razonabilidad de la medida. (pág.183)

En razón al trabajo, la Constitución Política del Perú, en su Art. 26° inciso 1) establece como principio en materia laboral la Igualdad de Oportunidades sin discriminación, por lo que Hermógenes, explica que se busca de que todas las

personas ingresen en relaciones de igualdad; esto es que todos los trabajadores deben tener las mismas oportunidades de efectuar el trabajo para el que han sido contratados, e inclusive deben tener igual posibilidad de surgir dentro de ese puesto de trabajo. No se puede hacer discriminaciones de ningún tipo en el tratamiento de este tema. (2019, pág. 12)

Al respecto sobre el Contrato Administrativo de Servicios, se puede evidenciar que viene vulnerando al principio de no discriminación de una manera arbitraria e injustificada en el trabajo, a causa que este principio inhibe un trato discriminatorio entre trabajadores que efectúen las mismas funciones, es decir establece un parámetro entre trabajadores que prestan equivalentes servicios al empleador, por lo que “*igual trabajo, igual beneficio*”. El régimen CAS aqueja derechos laborales y más aún, funda desigualdad y discriminación frente a los demás regímenes laborales, sin ninguna justificación razonable.

1.1.3.2.2. Principios Laborales – Principio de Continuidad de Relaciones Laborales y Primacía de la Realidad

1.1.3.2.2.1. Concepto

Vargas, nos dice:

“Los principios son líneas directrices, que de alguna manera iluminan directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden ayudar a encauzar o promover la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y solucionar los casos que no se hayan previsto”. (2015, pág. 24)

Así mismo Plá Rodríguez, citado por Arévalo señala que:

Los principios laborales, son “líneas, directrices que sirven para forman algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie

de salidas o soluciones, por lo que en varias situaciones logran servir para guiar y promover la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos". (2016, pág. 82)

De lo expuesto se puede inferirse que los principios sirven para interpretar o aclarar alguna duda existente, así mismo ayudan para la creación de nuevas normas debido a algún vacío legal existente, donde su único fin es alcanzar la justicia plena.

Para fines de la presente investigación estudiaremos solo algunos principios laborales, los más relacionados con el tema (principios de igualdad y no discriminación ya han sido desarrollados); centrándonos principalmente en los Principios de Continuidad de Relaciones Laborales y Primacía de la Realidad.

1.1.3.2.2. Principios Laborales

➤ **Principio Protector:** también llamado tuitivo, mediante este principio de inspira todo el derecho laboral y se sustenta en la desigualdad de posiciones existentes entre el trabajador y el empleador, ostentada en la subordinación del trabajador.

A través de este principio resultan tres reglas:

- **Indubio pro operario:** si ante la existencia de una norma, existen varias interpretaciones el juzgador o intérprete, debe elegir la que más favorezca al trabajador.
- **más favorable:** en caso de existir dos o más normas que regulen simultáneamente el mismo suceso, de manera incompatible entre sí, se deberá elegir la que conceda más ventajas para el trabajador.

- **Condición más beneficiosa:** este principio permite al trabajador mantener la ventaja adquirida.
- **Principio de Irrenunciabilidad:** el trabajador no puede desistir de los derechos que le asisten a su favor, tienen imposibilidad legal de renunciar a ellos, estos se encuentran debidamente amparado por la Constitución, Leyes y convenios; en caso de renuncia esta será inválida. Este principio tiene como finalidad que el trabajador goce de manera absoluta de los derechos que le asigna la Constitución y la Ley.
- **Principio de Razonabilidad:** este principio implica que las partes de la relación laboral, deben actuar acorde a la razón, y a terminantes pautas de conducta que resultan habituales y lógicas.
- **Principio de buena fe:** las partes de la relación de trabajo (empleador y trabajador), habrán de proceder de una manera honesta, respetando determinados valores como lealtad, honradez, confidencialidad, es decir respetando la buena fe, del uno con el otro. El contrato no solo crea obligaciones de orden patrimonial, sino también personal.

1.1.3.2.2.3. Principio de Continuidad de Relaciones Laborales

1.1.3.2.2.3.1. Nociones

El principio de continuidad de relaciones laborales, tiene como objetivo principal, lograr atribuirle la más extensa estabilidad a la relación laboral desde todas las perspectivas y en todos los sentidos. Es así que el principio se encuentra orientado por las relaciones laborales duraderas por un régimen verdadero de estabilidad o permanencia en el empleo.

1.1.3.2.2.3.2. Definiciones

Valdeiglesias, citando a Gonzales nos dice que:

El principio de continuidad, nombrado también como de permanencia o estabilidad, a través de este se constituye la garantía del trabajador de desenvolver su actividad laboral de una forma indefinida y continua o, en su desperfecto, por el espacio de tiempo que requiere las actividades para las que fue contratado. Así es, que el trabajador despliega sus funciones laborales de manera continua durante la duración del contrato de trabajo. (2018, pág. 168)

Lo que quiere decir el autor es que, de este modo, los trabajadores logran obtener la paz de que su vínculo laboral estará sujeta al espacio de tiempo preciso para desarrollar las actividades para las que fueron contratados.

Así mismo Pacorl (2019), señala que:

El principio de continuidad, implica que las relaciones laborales gocen de cierta seguridad en la continuidad del vínculo contraído, mientras no haya una causa justificada de despido, la estabilidad en el trabajo envuelve, es así, que existe una expectativa de conservar el vínculo laboral.

López, por su lado define que:

El principio de continuidad, es aquel principio en favor del trabajador, el cual implanta una serie de pautas que definen las relaciones laborales como favorecidos de una “fenomenal dureza y vitalidad” y que evidencian o realizan la tendencia del derecho laboral por imputarle la más larga duración a la relación de trabajo desde todos los aspectos y puntos de vista. El principio orienta así el a fan por relaciones labores regidas por un régimen de verdadera estabilidad en el empleo.

Se puede mencionar, que el principio de continuidad busca establecer que la relación de trabajo no se extinga o agote, sino que perdure en el tiempo, es por eso que no se puede convertir un contrato de trabajo de duración indeterminada a uno de duración determinada, como se puede evidenciar claramente que sucede con los Contratos Administrativos de Servicios, que por su naturaleza deberían ser de duración indeterminada.

1.1.3.2.2.3.3. Como garantía Constitucional

Este principio laboral no ha sido considerado en la Constitución Política del Perú ni definido explícitamente en alguna norma de rango legal ni reglamentario, pero si está reconocido por la doctrina laboral que lo hace aplicable a muchos casos precisos.

Si bien nuestra Carta Magna no lo ha reconocido expresamente, si lo acoge implícitamente en su artículo 22, en cuanto el derecho al trabajo que reconoce, en su aspecto individual, se sintetiza en el igual derecho de todos a un determinado puesto de trabajo y en el derecho a la estabilidad o continuidad del trabajador en su lugar de labores, de tal forma que no sea cesado si no preexiste causa justa.

El Tribunal Constitucional ha exteriorizado que “en el régimen laboral peruano, el principio de continuidad aplica como un parámetro a la contratación laboral por tiempo determinado. Debido a esto, el Tribunal, en la Sentencia recaída en el Expediente N° 1874-2002-AA/TC, señalo que existe una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la de duración determinada, la que tiene carácter excepcional y *procede únicamente cuando las obligaciones o trabajos que se van a prestar*

(objeto del contrato) son de naturaleza accidental o temporal.

(Valdeiglesias, 2018 pág. 168).

1.1.3.2.2.3.4. Finalidad del Principio de Continuidad de Relaciones Laborales

Este principio señala que el contrato de trabajo tiene propensión de permanencia en el tiempo y es tenaz a las permutas contingentes producidas en su ambiente para salvaguardar unos de los contenidos esenciales del derecho laboral, como derecho fundamental; More, citando a Plá Rodríguez, nos dice que el principio de continuidad, tiene las siguientes características:

- Preferencia de los contratos de duración indefinida,
- Amplitud para admisión de las transformaciones del contrato,
- Facilidades para mantener el vínculo laboral a pesar de las nulidades o incumplimientos en que haya incurrido,
- Firmeza a admitir rescisión unilateral del contrato por voluntad del empleador,
- Interpretación de las interrupciones de los contratos como simples suspensiones,
- Prolongación de los contratos en caso de sustitución del empleador.

(2018, pág. 73)

Es así, que la finalidad de este principio se sustenta en el deber de salvaguardar el contrato laboral del trabajador con el empleador, tratando así de evitar, por ejemplo, la firma sucesiva de contratos laborales a plazo fijo. De este modo, en virtud al principio señalado, se explica la indeterminación de un contrato a plazo fijo, si el trabajador continúa laborando cuando ya ha vencido su referido plazo. López, indica que conforme a ello el cese del trabajador, solo sería viable en los casos en que

el trabajador incidiera en una falta grave a sus obligaciones (causal de despido), en caso contrario operaría el reintegro y la justa indemnización. (2018, pág. 15)

1.1.3.2.2.3.5. Principio de Continuidad de Relaciones Laborales en relación al Contrato Administrativo de Servicios

La carencia de este principio en los contratos administrativos de servicios, genera inseguridad e incertidumbre en la relación laboral, ya que el artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, señala que el *“contrato administrativo de servicios es de plazo determinado y su duración, no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal”*.

Al respecto, lo que pretende el principio de continuidad es la duración del vínculo laboral, toda vez que supone la continuidad de la prestación del servicio poseyendo como soporte la norma general “contrato de trabajo a plazo indeterminado”.

Por lo tanto, como menciona Zavala, lo que se pretende es impedir la interrupción incausada y arbitraria de la relación laboral y, por consecuente, la renovación del empleo, sin mayor amparo que solo la indemnización de tres (3) remuneraciones como máximo; sin ninguna duda esta amparo reparador que tiene el CAS, referente al despido, no es similar al que cuenta el contrato del régimen de la Actividad Privada - Decreto Legislativo N° 728, que confiere una remuneración y media ordinaria mensual por cada año completo del trabajo realizado, en un

máximo de 12 remuneraciones, según lo establecido en los artículos 34° y 38° de la Ley de Competitividad y Productividad Laboral. (2018, pág. 187)

En ese mismo sentido, el Tribunal Constitucional reconoce el derecho de estabilidad, permanencia, y continuidad a los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N°728, señala que estos tienen protección contra el cese arbitrario en la vía de amparo, dejándole la potestad de poder reclamar la indemnización o si pide reposición laboral; de este modo se puede evidenciar que el trabajador sujeto al régimen de la actividad privada está debidamente protegido más allá de lo previsto por la Ley.

No se puede desconocer a los trabajadores bajo el régimen CAS, como trabajadores que prestan servicios no autónomos, pues todo trabajador que labora para alguna entidad estatal, tiende a perdurar indefinidamente en el tiempo o se logra consolidar a lo largo de su desenvolvimiento.

1.1.3.2.2.4. Principio de Primacía de la Realidad

1.1.3.2.2.4.1. Nociones

El principio de primacía de realidad, tiene como objetivo principal, el descubrir las divergencias, entre lo que sucede en la realidad y lo plasmado o declarado en acuerdos o documentos, de lo cual debe darse preferencia a lo primero.

1.1.3.2.2.4.2. Definiciones

Díaz, citando El jurista peruano Miguel Ángel Silva Ormeño, nos dice que:

La primacía de la realidad, es uno de los principios a través del cual, en casos de discrepancias, entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha expresado taxativamente en papeles, debe darse favoritismo a lo que nace en la práctica; esclarece que en él se pretense instaurar la

presencia o no de una relación laboral, con el objetivo de resguardarla a la luz de normas jurídicas imperantes. (2012, p.43).

De lo mencionado anteriormente se busca explicar que, a través de este principio, se va a poder demostrar algún hecho o circunstancia de la que una de las partes jamás dio su conformidad.

Palomino menciona por otro lado

Que en el proceso laboral el Principio de Primacía de la Realidad fue y sigue siendo el principal instrumento utilizado para resolver problemas relevantes de índole laboral. En la contra oposición entre el mundo real de los hechos efectivos y el mundo formal de los documentos, no cabe alguna duda que debe darse preferencia siempre al mundo de la realidad. (2016, p.35).

Se puede describir que a ello se debe el seudónimo del principio, ya que se prefiere la realidad por encima de las formalidades asignadas por las partes.

1.1.3.2.2.4.3. Como garantía constitucional

Zavala, menciona que:

“Entendido el principio de primacía de la realidad, como un instrumento de tutela con rango constitucional, que garantiza que en caso exista discrepancias entre lo que ocurre en la realidad y lo que surge de los acuerdos o documentos suscritos entre el trabajador o empleador, se debe tomar en cuenta siempre lo primero”. (2018, p.188).

Este principio se halla amparado por la jurisprudencia laboral, doctrina, normas nacionales e internacionales; implícitamente también se encuentra en el artículo 22° de la Constitución Política del Perú, precepto que dispone

la limitación del ejercicio de los derechos constitucionales, así como el carácter de irrenunciabilidad de derechos laborales amparado en el artículo 26° de la citada Carta Magna.

1.1.3.2.2.4.4. Finalidad del Principio de Primacía de la Realidad

El jurista peruano Miguel Silva Ormeño, citado por Diaz, respecto al principio estudiado menciona que “es por el cual en caso de discrepancia entre lo que acontece en la realidad y lo que se ha plasmado o aceptado en documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la realidad, **es así que tiene como finalidad establecer la existencia o no de una relación de trabajo, con el propósito de protegerla al amparo de las normas jurídicas imperantes** (lo que se encuentra en negrita es propio). (2012, p. 45)

1.1.3.2.2.4.5. Principio de Primacía de la Realidad en relación al Contrato Administrativo de servicios

De lo estudiado referido al principio de primacía de la realidad, nos encontramos que la posición doctrinal frente al Contrato Administrativo de Servicios, considera en base a lo concretado por el principio, que el CAS resulta ser ilegal y fraudulento, por lo que este debería ser calificado como un contrato de índole plenamente laboral. Acuña, señala que a pesar que las normas jurídicas que regulan el CAS, donde se expresa que debe emplearse el Derecho Administrativo para resolver sus confrontaciones, dentro de su configuración se muestran todas las particularidades para determinarlo como uno de índole plenamente laboral. (2018, pág. 40)

Es así que, analizando todas las particularidades del principio señalado, no encontramos ningún inconveniente para que los operadores

jurídicos lo empleen, y así sumado a sus elementos básicos, como ya se demostró, se debe determinar que el CAS es un contrato totalmente laboral. Debido a ello, es que la doctrina indica que el CAS en realidad es un contrato de índole laboral, donde se evidencian claramente los elementos esenciales de una relación laboral, de lo que se infiere que se debe conferir al trabajador los derechos y beneficios que verdaderamente le corresponden.

Es así que, el Tribunal Constitucional ha señalado que el “Contrato Administrativo de Servicios, es un régimen determinado especial y reglado por sus propias normas especiales; garantizado por sus particulares beneficios y obligaciones propias de su régimen especial”. Sin embargo, como señala Zavala, el régimen CAS cuenta con iguales elementos fundamentales del contrato laboral, entonces, *¿por qué la diferencia con los otros regímenes laborales de la actividad privada y de la actividad pública?; ¿Sí la prestación de servicio es el mismo?; ¿No deberían también tener todos los derechos laborales reconocidos por la Constitución?* (2018, pág. 188).

De lo indicado, se puede evidenciar claramente que el Tribunal Constitucional, se halla en un contraste, ya que, en repetidas jurisprudencias, ha aplicado el principio de primacía de la realidad como en la STC N°1944-2002-A.TC, por mencionar alguna; de la misma manera la Organización Internacional de Trabajo –OIT en la recomendación 198, sobre la relación de trabajo acoge en Ginebra 95°, Art. 9° “(...) *la preexistencia de una relación de trabajo debería establecerse principalmente en concordancia con los hechos relativos a la realización del trabajo y la remuneración del trabajador, sin detrimento del modo en que se especifique la relación en*

cualquier arreglo contrario ya sea de carácter contractual de otra naturaleza acordada por las partes.

1.1.4. Definición de términos Básicos

- **Contrato Administrativa de Trabajo:** Es una manera de contratar administrativa y privativa del Estado, que enlaza a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. (Decreto Legislativo N° 1057).
- **Discriminación Laboral:** La Organización Internacional del Trabajo – OIT, en el que indica que esta implica: “(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”.
- **Desnaturalización de Contrato:** Se da cuando un trabajador que fue contratado para ciertas laborales, hace distintos trabajos de los que le corresponde.
- **Garantía Constitucional:** se puntualiza como los instrumentos o medios que la Constitución Nacional, pone a disposición de las personas para defender y sostener sus derechos frente a las autoridades, grupos sociales e individuos.
- **Principios:** Son líneas, directrices que ayudan a las normas jurídicas e inspiran soluciones; son el soporte de las normas legales materializadas, las cuales sirven para interpretarlas vacíos legales, o crear nuevas normas.
- **Tribunal Constitucional:** es un órgano del Estado, autónomo e independiente, con la finalidad principal de resguardar la constitucionalidad de los decretos y leyes. El Tribunal Constitucional, se encarga que cualquier normativa que se dicte se encuadre en los límites.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Pregunta General

¿Cómo el Decreto Legislativo N° 1057 repercute en los principios de continuidad de relaciones laborales y el principio de la primacía de la realidad de los trabajadores municipales?

1.2.2. Preguntas Específicas

- ¿Determinar si los contratos administrativos de servicios transgreden los derechos laborales de los trabajadores municipales?
- ¿Cuáles son los fundamentos jurisdiccionales más relevantes de los Juzgados y Salas Laborales considerados en los casos de Contratos Administrativos de Servicios de los trabajadores municipales de la Ciudad de Trujillo?
- ¿De qué manera la Jurisprudencia ha analizado los Contratos Administrativos de Servicios?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

- Explicar cómo el Decreto Legislativo N° 1057, repercute en los principios de continuidad de relaciones laborales y el principio de la primacía de la realidad de los trabajadores municipales.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar si los Contratos Administrativos de Servicios transgrede los derechos laborales de los trabajadores municipales.
- Analizar los fundamentos jurisdiccionales más relevantes de los Juzgados y salas laborales, respecto a los casos de Contratación

Administrativa de Servicios de los trabajadores municipales de la ciudad de Trujillo, para determinar su postura.

- Analizar la Jurisprudencia existente sobre el Contratos Administrativos de Servicios.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis General

El Decreto Legislativo N° 1057 repercute transgrediendo a los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores municipales.

1.4.2. Hipótesis Específicas

- Los Contratos Administrativos de Servicios transgrede en los derechos laborales de los trabajadores municipales, al hacer una diferencia no justificada con otros trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales.
- Los fundamentos jurisdiccionales de los Juzgados y Salas laborales, respecto a los casos de los Contratos Administrativos de Servicios, han determinado que el régimen CAS no es el adecuado para los trabajadores municipales de la ciudad de Trujillo.
- La Jurisprudencia respecto al Contratos Administrativos de Servicios, no es uniforme con sus criterios.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación:

La presente investigación es de **tipo Básica - Descriptiva y por su diseño es no experimental transversal.**

- **Según el propósito:**

Es “básica - descriptiva”, debido a que tiene como objetivo incrementar los conocimientos que serán señalados en el marco teórico, respecto al contrato administrativo de servicios, frente a los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad, basada en hechos observados. Así mismo *esta se caracteriza porque parte de un marco teórico y permanece el, la finalidad es ampliar los conocimientos científicos, pero sin contrastar con algún aspecto práctico.* (Caballero, 2000).

Así mismo la investigación tiene un enfoque Cualitativo, debido a que se interiorizó a profundidad datos recolectados de estudios previos y se evaluó el desarrollo natural de los hechos, de esta forma, no se efectúa una medición numérica, por lo que el análisis es no estadístico. (Hernández Sampieri, 2014)

Es “descriptiva”, porque se observará y estudiará los comportamientos y características de los contratos administrativos de servicios, los cuales servirán para trabajos posteriores de mayor amplitud.

- **Según el diseño:**

El diseño de la investigación es “no experimental - transversal”, en razón a que solo se observará los fenómenos en su estado natural para luego analizarlos, no se cambiará nada solo se van a describir hechos.

2.2. Población y muestra:

2.2.1. Población

- **Población 1: Expertos**

La población de este trabajo está dada por abogados expertos en materia de Derecho Laboral, residentes en la ciudad de Lima y Trujillo, que hayan dado clases en dicha especialidad en instituciones de Educación Superior, a nivel de Pregrado o Postgrado, en la Carrera de Derecho; también pueden ser especialistas que cuenten con cargos públicos referidos a la materia.

- **Población 2: Sentencias judiciales**

La población de este trabajo, está dada por sentencias judiciales emitidas por los juzgados y salas laborales de la ciudad de Trujillo; respecto a los contratos administrativos de servicios

- **Población 3: Jurisprudencias**

La población de este trabajo está dada por Jurisprudencias respecto a los Contratos Administrativos de servicios.

2.2.2. Muestra:

La presente muestra es de tipo no probabilística, dado que busca ahondar en las categorías derivadas de las variables de investigación y porque es libertad del investigador establecer la muestra inicial con la que se obtendrá información más nutrida para el enfoque cualitativo. (CEPEUNT, 1974)

2.2.2.1. Muestra Seleccionada

- **Para la muestra en relación con la población 1:** se tomó en cuenta a 10 especialistas en derecho laboral.

1. Dr. Javier Arturo Reyes Guerra: Actualmente Labora en la en la Corte Superior de Justicia de la Libertad - Juez Superior de la Segunda Sala Laboral.

2. Dr. Olenka Carpio Navarro: Actualmente Labora en la Corte Superior de Justicia de la Libertad – Jueza de Paz Letrado Laboral.

3. **Dr. José A. Rodríguez Viera:** Actualmente laboral en la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad - Especialista en derecho Laboral, Docente de la Universidad Privada del Norte y especialista en el Gobierno Regional de Trabajadores.
 4. **Dr. Félix Miguel Pérez Capurro:** Actualmente socio y fundador del Estudio Jurídico Pérez Capurro, Vásquez & Alvarado Abogados en Trujillo – Abogado especializado en Derecho Laboral y Docente de la Universidad Nacional de Trujillo.
 5. **Dr. Manuel Alonso Esteves Cabanillas:** Actualmente labora en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) - Inspector Auxiliar de Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana.
 6. **Dra. Tatiana Liz Luna Rodríguez:** Actualmente labora en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) - Inspector Auxiliar de Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana.
 7. **Dr. Carlos Eduardo Becerra Sánchez:** Actualmente es socio y fundador del Estudio Jurídico B&B Asesores y Consultores SAC. – Especialista en Derecho Laboral.
 8. **Dra. Mery Margot Vera Fonseca:** Actualmente labora como Asesora Legal de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo – Especialista en Derecho Laboral.
 9. **Dr. Miguel Felipe García Verástegui:** Actualmente labora en la Corte Superior de Justicia de la Libertad – Secretario Judicial de la Tercera Sala Laboral.
 10. **Dr. Félix Jesús Narvaez Reynoso:** Actualmente trabajo como abogado independiente, especialista en materia de derecho laboral.
- **Para la muestra en relación con la población 2:** se tomó en cuenta 7 sentencias judiciales relacionadas al tema.

1. Expediente: **3830-2014-0-1601-JR-LA-04**, de fecha 04 de setiembre del 2014.
 2. Expediente: **05315-2014-0-1601-JR-LA-04**, de fecha 14 de noviembre del 2014.
 3. Expediente: **01639-2015-0-1601-JR-LA-04**, de fecha 13 de marzo del 2015.
 4. Expediente: **00830-2015-0-1601-JR-LA-03**, de fecha 09 de febrero del 2015.
 5. Expediente: **09027-2018-0-1601-JR-LA-01**, de fecha 06 de diciembre del 2018.
 6. Expediente: **07746-2018-0-1601-JR-LA-02**, de fecha 17 de octubre del 2018.
 7. Expediente: **07666-2018-0-1601-JR-LA-01**, de fecha 15 de octubre del 2018.
- **Para la muestra en relación con la población 3:** se tomó en cuenta 3 jurisprudencias en relación a la investigación.
1. Sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 14 de julio del 2020: Expediente N° 03531-2015-PAC-TC.
 2. Casación Laboral N° 10535 – 2019 del Santa, de fecha 26 de febrero del 2020.
 3. Sentencia del Tribunal Constitucional, de fecha 25 de abril del 2018: Expediente N° 01099-2016-PA/TC
 4. Casación Laboral N° 7945 – 2014 del Cusco, de fecha 29 de setiembre del 2016.

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos:

Las técnicas e instrumentos de recolección de datos representan la manera de cómo se obtendrá la información que será parte del estudio y análisis de la investigación. En efecto, el conjunto de técnicas e instrumentos que se emplearan a fin de cumplir con los objetivos de esta investigación permitirá la obtención de la información para llevar a cabo el análisis de la incidencia que tiene el Decreto Legislativo N° 1057 en los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores municipales de la ciudad de Trujillo. (CEPEUNT, 1974)

2.3.1. Técnicas para recolección de datos:

Las técnicas utilizadas para la recolección de datos fueron las siguientes:

- **Análisis Documental:** técnica necesaria para la recolección de información teórica y jurisprudencial. Se analizaron documentos escritos como son libros, doctrina, artículos, sentencias, jurisprudencias, tesis y revistas vía web, para clasificar la información relevante y pertinente sobre el tema de investigación, analizando cada una de las variables, para profundizar en ellas. (Ortiz, 2004). La búsqueda de los documentos se realizó a través de fuentes confiables como son las bibliotecas virtuales, y las principales bases de datos nacionales e internacionales tales como Redalyc, Dialnet, Scielo y Google Académic.
- **Análisis de casos:** mediante esta técnica se procedió al análisis de las 7 sentencias, sobre las demandas referentes al Contrato Administrativo de Servicios, emitidas por los Jueces de Juzgados y Salas Laborales del Distrito Judicial La Libertad; así mismo de (4) jurisprudencias emitidos por diferentes órganos judiciales, a efectos de extraer y comparar los criterios empleados por los Magistrados.
- **La entrevista:** técnica necesaria para la recopilación de datos mediante una conversación profesional con una o varias personas. (Álvarez y Sierra, 2011). Es así que, se recurrió a esta técnica con la finalidad de recopilar opiniones y criterios, mediante una entrevista de forma directa y principalmente, a través de medios electrónicos. Las preguntas realizadas fueron de tipo abiertas a efectos de conocer su opinión crítica respecto a las variables objeto de mi investigación. Dichas entrevistas fueron direccionadas a especialistas en derecho laboral; Los entrevistados fueron contactados de manera personal y a través de diferentes redes sociales e instruidos respecto a sus declaraciones u opiniones que van a ser publicadas en la presente investigación con fines exclusivamente académicos.

2.3.2. Instrumentos de Recolección de Datos:

- **La ficha bibliográfica:** instrumento necesario para recolectar la información necesaria para la elaboración de las bases teóricas del presente trabajo de investigación; así mismo sirve para conceptualizar a través del proceso volitivo del autor, las interpretaciones o consideraciones tomadas al momento del análisis hermenéutico de la muestra de estudio.
- **Guía de análisis de casos:** instrumento necesario para analizar la información procesada a partir de la aplicación de la técnica de análisis de casos en la muestra seleccionada, se detallaron los criterios utilizados por los Juristas respecto a las jurisprudencias y sentencias emitidas por los mismo.
- **Guía de entrevista:** instrumento necesario para analizar la información recolectada en las entrevistas efectuadas a los abogados especializados en materia de derecho laboral. Con el objetivo de recoger sus criterios y opiniones en base a su especialidad y experiencia sobre el tema en cuestión, a quienes se les contacto de forma directa y virtual través de redes sociales. Para la realización de la entrevista se diseñó un formato de guía (ANEXO 2) para poder ser aplicada a los 10 especialistas en el horario pactado por ellos. Así mismo esta guía de entrevistas ha sido validada por juicio de expertos. (ANEXO 1)

2.3.3. Procedimientos de recolección de datos:

- Se consultó bibliografía escrita y preferentemente virtual sobre profesionales especializados en derecho laboral a nivel tanto nacional e internacional, que hayan elaborado indagaciones sobre cualquiera de las variables de la presente investigación, acudiendo para ello a la visita de librerías jurídicas, bibliotecas jurídicas virtuales de instituciones como la Universidad Autónoma de México, Universidad de Bogotá-Colombia Dialnet,, Ebsco, Google, Google Academy, utilizando tesis y libros que contengan las variables de la investigación.

- Luego de obtenida la información en las fuentes referidas en el punto precedente, se administró la data pertinente con los instrumentos consignados: La ficha bibliográfica y la ficha de parafraseo.
- Respecto a las jurisprudencias y sentencias, se procedió a examinar la justificación interna y externa de los fallos de ambas, para poder obtener los resultados respecto a los Contratos Administrativos de Servicios, a efectos de extraer y comparar los criterios empleados por los Magistrados; a través de la guía de análisis de casos.
- Así mismo se procedió a entrevistar a especialistas en la materia de derecho laboral para conocer sobre sus distintos puntos de vista referentes al tema, los que fueron consignados en la guía de entrevistas. En cuanto a los resultados de las entrevistas, estas se efectuaron de manera directa y en su gran mayoría por medios electrónicos a través de personas reconocidas en el mundo del derecho; para las entrevistas los contactos se realizaron a través de sus correos electrónicos a personas confiables, de tal manera que la información obtenida sea verídica, lo que se detallara a través de la guía de entrevistas.

2.3.4. Técnicas e instrumentos de análisis de datos:

- a. **Método Análisis – Síntesis:** mediante este método se pudo evaluar, de modo separado cada uno de los elementos de las variables del trabajo de investigación, evaluándose de manera sistematizada y ordenada, la información recabada del análisis doctrinario - recolectados a través de mi trabajo de investigación. Finalmente, se extrajo de la información recabada, los elementos principales de las variables de investigación, así como sus dimensiones y características, que ayudaron para poder obtener una noción precisa y clara de la repercusión que tiene una sobre la otra.

b. Método triangular: a través de esta técnica se analizó datos desde distintos puntos de vista para contrastarlos entre sí. Su intención o propósito es la contraposición de varios métodos y datos que están centrados en un mismo problema, así se puede establecer comparaciones, tomar las impresiones de diversos grupos, en distintas temporalidades y contextos, evaluando así el problema con amplitud, imparcialidad, objetividad y diversidad. (Leal, 2005).

Para el caso se analizarán las distintas sentencias, jurisprudencias o entrevistas realizadas a especialistas en derecho laboral, sobre los Contratos Administrativos de Servicios; esto nos ayudó a aumentar la validez de los resultados, ya que se hace a través de mínimo 3 perspectivas, diferentes observadores o diferentes fuentes de datos.

c) Inductivo: Se utilizó en las entrevistas que se realizaron vía correos electrónicos a los expertos en la materia, que constituyen parte de la muestra determinada, prior acuerdo de tiempo con el entrevistado, donde se le realizó preguntas de tipo abiertas a efectos de poder saber su opinión crítica respecto a las variables objeto de mi investigación.

Para lo cual se utilizó una Guía de Entrevista con preguntas relacionadas al tema de investigación.

Luego de haberse efectuado las entrevistas, se continuó con la reproducción escrita de las mismas y se las analizó, lo que permitió contrastar las hipótesis planteadas por el investigador.

c. Método Hermenéutico: Toda vez que el centro de estudio lo constituyen normas jurídicas. El sentido más completo en el que se empleó este método es cuando sirvió para precisar, comprender o interpretar el objetivo de la norma jurídica

estudiada, respecto al Decreto Legislativo N° 1057 - que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y su repercusión en los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores municipales de la ciudad de Trujillo.

d. Método Exegético: toda vez que se analizó e interpretó la norma, y los principios que rigen las instituciones jurídicas que conforman las variables de investigación, que son el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores municipales de la ciudad de Trujillo.

e. Método Sociológico: a partir de este método se pudo medir la eficiencia de las normas de la sociedad, también consiste en el estudio de las instituciones jurídicas expresadas en el derecho objetivo, a partir del análisis del hecho social o momento en el que se originó la norma, todo esto a través de conceptos y técnicas de investigación para reunir datos y su tratamiento para sacar conclusiones sobre hechos sociales lo que ayudó a analizar la eficiencia del Decreto Legislativo N° 1057 y su repercusión en los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad de los trabajadores municipales de la ciudades Trujillo.

2.4. Procedimiento

El desarrollo de la presente investigación se inició con la definición del tema de investigación, el cual consistió en identificar un problema actual en el mundo del derecho. Se continuó con la búsqueda de antecedentes tanto internacionales como nacionales referentes al tema elegido. Así mismo se comenzó a recopilar información para la elaboración del marco teórico de acuerdo a cada variable de la tesis.

Se continuo con el planteamiento de problema el cual sirvió para la construcción de las preguntas de investigación, objetivos e hipótesis; referentes al tema, con lo que se culminó el primer capítulo.

Luego se prosiguió con el desarrollo de la metodología, la cual consistió en realizar de qué manera se hará la investigación y con qué instrumentos metodológicos. Lo que sirvió para poder obtener los resultados de los análisis de los datos y poder llegar a la discusión. Y finalmente poder presentar las conclusiones a la cual llegamos en la investigación.

2.5. Consideraciones éticas.

Para el desarrollo del presente trabajo de investigación, la investigadora ha seguido, respetado los principios de la ética, a fin de obtener resultados específicos y confiables; se ha recurrido a fuentes de información verídicas.

En cuanto a las entrevistas los contactos se realizaron a través de medios tecnológicos a personas confiables, de tal manera que la información obtenida sea verídica. Así mismo, se obtuvo el consentimiento de los entrevistados a quienes se les informo que sus declaraciones u opiniones iban a ser publicadas en la presente tesis, con fines exclusivamente académicos.

En cuanto a la doctrina encontrada, ha sido debidamente citada, conforme a las reglas del Manual de Redacción APA.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

En este capítulo se exteriorizarán los resultados del proceso de investigación, la cual se desarrollara solo en base a la muestra planteada en torno a los objetivos específicos, para la cual se empleó la guía de análisis de entrevista, siendo aplicado a 10 especialistas en materia de derecho laboral y guía de análisis de casos a través de la cual se analizó 07 sentencias emitidas por los órganos jurisdiccionales de la Corte Superior de Justicia de La Libertad; así como 4 jurisprudencias aplicables al caso emitidas por el Tribunal Constitucional y la Corte suprema.

Tabla 1: *Ficha Técnica – entrevista:*

DATOS	DESCRIPCIÓN
Dr. Javier Arturo Reyes Guerra: (Anexo 03)	Juez Superior de la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.
Dr. Olenka Carpio Navarro: (Anexo 04)	Jueza de Paz Letrado Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.
Dr. José A. Rodríguez Viera: (Anexo 05)	Asesor del Despecho Gerencias de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad - Especialista en derecho Laboral, Docente de la Universidad Privada del Norte y especialista en el Gobierno Regional de Trabajadores
Dr. Félix Miguel Pérez Capurro: (Anexo 06)	Socio y fundador del Estudio Jurídico Pérez Capurro, Vásquez & Alvarado Abogados en Trujillo – Abogado especializado en Derecho Laboral y Docente de la Universidad Nacional de Trujillo.
Dr. Manuel Alonso Esteves Cabanillas: (Anexo 07)	Inspector Auxiliar de Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) -
Dra. Tatiana Liz Luna Rodríguez: (Anexo 08)	Inspector Auxiliar de Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL).
Dr. Carlos Eduardo Becerra Sánchez: (Anexo 09)	Socio y fundador del Estudio Jurídico B&B Asesores y Consultores SAC. – Especialista en Derecho Laboral.

Dra. Mery Margot Vera Fonseca: (Anexo 10)	Asesora Legal de la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo – Especialista en Derecho Laboral.
Dr. Miguel Felipe García Verástegui: (Anexo 11)	Secretario Judicial de la Tercera Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de la Libertad.
Dr. Félix Jesús Narvaez Reynoso: (Anexo 12)	Abogado independiente, especialista en materia de derecho laboral.

Las entrevistas ejecutadas se realizaron a través de correos electrónicos como Hotmail y Gmail, las entrevistas fueron realizadas a especializadas en materia de derecho laboral residentes de la ciudad de Trujillo y de Lima.

Tabla 2: *Ficha Técnica - expedientes de los juzgados y salas laborales de Trujillo:*

EXPEDIENTE	DATOS
N°: 3830-2014-0-1601-JR-LA-04 (Anexo 13)	Fecha 04 de setiembre del 2014. Demandante: Kiven Deivi Uriol Monzón Demandado: Municipalidad Provincial de Trujillo
N°: 05315-2014-0-1601-JR-LA-04 (Anexo 14)	Fecha 14 de noviembre del 2014. Demandante: José Antonio Zavala Aguilar Demandado: Municipalidad Provincial de Trujillo
N°: 01639-2015-0-1601-JR-LA-04 (Anexo 15)	Fecha 13 de marzo del 2015. Demandante: Jhonatan David Geldres Quispe Demandado: Municipalidad Provincial de Trujillo
N°: 00830-2015-0-1601-JR-LA-03 (Anexo 16)	Fecha 09 de febrero del 2015. Demandante: Rómulo Tiodulo Siccha Yupanqui Demandado: Municipalidad Provincial de Trujillo
N°: 09027-2018-0-1601-JR-LA-01 (Anexo 17)	Fecha 06 de diciembre del 2018. Demandante: Elmes Jhosban Cabanillas Martínez Demandado: Municipalidad Provincial de Trujillo
N°: 07746-2018-0-1601-JR-LA-02 (Anexo 18)	Fecha 17 de octubre del 2018.

N°: 07666-2018-0-1601-JR-LA-01 (Anexo 19)	Demandante: Christian Paul Sernaque Álvarez
	Demandado: Municipalidad provincial de Trujillo
	Fecha 15 de octubre del 2018.
	Demandante: Marco Antonio Torres Gonzales
	Demandado: Municipalidad Provincial de Trujillo

El análisis de los expedientes analizado, se realizó sobre procesos donde se aplica o inaplicada el Contrato Administrativo de Servicios, en contra de los trabajadores de las Municipalidades.

Tabla 3: *Ficha Técnica – Jurisprudencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.*

JURISPRUDENCIA	DATOS
Sentencia del Tribunal Constitucional (Anexo 20)	Fecha 14 de julio del 2020. Expediente: N° 03531-2015-PAC-TC
Casación Laboral (Anexo 21)	Fecha: 26 de febrero del 2020 Expediente: 10535 – 2019 del Santa
Sentencia del Tribunal Constitucional (Anexo 22)	Fecha 25 de abril del 2018. Expediente: N°01099-2016-PAC-TC
Casación Laboral (Anexo 23)	Fecha: 29 de setiembre del 2016. Expediente: N° 7945 – 2014 del Cusco

El análisis de los expedientes, se realizó sobre jurisprudencias donde se aplica o inaplicada el Contrato Administrativo de Servicios.

De manera concisa y como introducción, se procedió elaborar previamente organizadores visuales que contienen los datos de las entrevistas, expedientes y jurisprudencias.

Es así que ahora pasaremos a desarrollar nuestros resultados, considerando nuestros tres objetivos específicos. Para lo cual, creímos conveniente extraer las ideas más fundamentales respecto a nuestra investigación, aplicando los instrumentos correspondientes.

2.2. Respecto al primero objetivo específico: Identificar si los Contratos Administrativos de Servicios transgrede los derechos laborales de los trabajadores municipales.

2.2.1. Aplicación del instrumento: Guía de entrevistas.

Mediante el presente instrumento se logró recolectar la opinión de distintos especialistas en materia de derecho laboral, con relación al Contrato Administrativo de Servicios. Para tal efecto, se extrajo información derivada de las preguntas número uno (01), tres (03) y siete (07) de la guía de entrevista, las cuales se representan a continuación:

Tabla 4: *Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 1*

Pregunta 1: ¿Cuál es el nivel de incidencia del decreto legislativo N° 1057 – decreto legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios en los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad?

ENTREVISTADOS	ASPECTOS RELEVANTES
Dr. Javier Arturo Reyes Guerra:	EL régimen que regula la contratación administrativa de servicios, incide de manera negativa sobre los principios de continuidad de las relaciones laborales y primacía de la realidad porque ha tenido como justificación y motivación el reemplazo del empleo de la contratación civil para relaciones que eran verdaderamente laborales; se trata de una salida para el Estado desde una perspectiva presupuestal pero afecta a un verdadero trabajador que podría estar realizando una labor de carácter permanente pero constreñido a una temporalidad impuesta por dicha ley.
Dr. Olenka Carpio Navarro:	El decreto legislativo N° 1057, no debió darse, pues vulnera derechos laborales, ya existía el D.L. 276 como régimen laboral público y no se requería crear un nuevo régimen, pues las exigencias a los trabajadores son las mismas que las del D.L. 728.
Dr. José A. Rodríguez Viera:	Las relaciones laborales especiales, como el Contrato CAS, se justificaba por su temporalidad; esto en el marco de la urgencia de contratar con un aparato estatal más dinámico, profesionalizado, competente y productivo, no obstante, si hablamos de principios laborales, este tipo de contratos, que constituía una excepción a la regla general en contratación, que

se justificaba por lo anteriormente señalado vulnera los principios laborales.

Dr. Félix Miguel Pérez Capurro:

El Estado para no asumir los costos laborales de todos los servidores contratados irregularmente bajo contratos de servicio no personales, creó la figura del contrato “CAS” como un híbrido entre una relación civil con beneficios laborales disminuidos, incluso inicialmente disponiéndose la emisión de recibos por honorarios de los contratados en dicho régimen para luego crear planillas de pago paralelas a las de los trabajadores.

Indudablemente esta situación contraviene con el principio de primacía de la realidad, debido a que se reguló bajo esta nueva modalidad contractual a servidores que realizan labores permanentes y bajo subordinación, pero sin considerarlos trabajadores.

De igual forma, al no reconocer estabilidad de salida de los servidores “CAS”, se contraviene el principio de continuidad, ya que el servidor “CAS” es contratado por ejercicio presupuestal. Aun cuando se permite las prórrogas, la inexistencia de tutela ante el término contractual vulnera el principio de continuidad.

Dr. Manuel Alonso Esteves Cabanillas: El régimen CAS es de carácter transitorio, cuya duración debe ser “determinada”, sin embargo, en la práctica apreciamos que las entidades públicas utilizan esta modalidad contractual para convocar personal, procediendo a efectuar renovaciones de contratos de este régimen laboral de manera recurrente a los trabajadores ya sea por meses o por años, lo cual no se condice con el principio de continuidad laboral al no establecerse un parámetro temporal que permita fijar topes temporales de duración de los contratos sujetos al régimen CAS, como sucede en los contratos sujetos al régimen de la actividad privada (específicamente en los contratos modales).

Dra. Tatiana Liz Luna Rodríguez:

Debido a la dación o creación de los contratos administrativos de servicios, los principios laborales de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad, carecen de su verdadera relevancia fáctica y jurídica, al no existir la posibilidad de su desnaturalización del CAS en todo el trabajo laboral.

Dr. Carlos Eduardo Becerra Sánchez:

Los contratos CAS prevén como máximo una contratación anual (según el presupuesto anual) y si bien pueden ser renovados, en la mayoría de veces ello no es así porque atentaría contra la temporalidad de la norma, por ello es que se “corta” el vínculo y se renueva nuevamente vulnerando el principio de continuidad de relaciones laborales. En cuanto al Principio de Primacía de la realidad, es evidente que un contrato CAS es válido y constitucional, por lo que la

vulneración al debido proceso debe meritarse en cada caso concreto.

- Dra. Mery Margot Vera Fonseca: El Estado mediante la contratación de trabajadores bajo el régimen de los contratos administrativos de servicios, vulnera o pretende vulnerar, el principio de continuidad, ello en la medida que los contratos CAS, se celebran por ejercicio fiscal, por lo que desaparece el vínculo, sin lugar a reclamo aparente. Sin importar o tomar en cuenta que las funciones de los trabajadores sean de naturaleza permanente
- Dr. Miguel Felipe García Verástegui: Los contratos CAS prevén como máximo una contratación anual (según el presupuesto anual) y si bien pueden ser renovados, en la mayoría de veces esto no debería ser así dado que atenta contra la temporalidad que establece la norma, (vulneración al principio de continuidad laboral)
- Dr. Félix Jesús Narvaez Reynoso: No, tiene incidencia en los principios en mención, pues el régimen del CAS, es un régimen especial de contratación que cuenta con sus propios principios, esto totalmente diferente del de los contratos de trabajo bajo el régimen laboral de la actividad privada, que a su vez también cuenta con sus propios principios (continuidad), por lo que, no tendrían incidencia en un régimen especial de contratación distinto, como viene a ser el contrato administrativo de servicios.
-

En torno a la pregunta 1, de los entrevistados se puede concluir que en su mayoría coinciden en que los contratos administrativos de servicios llegan a transgredir los derechos de los trabajadores y los principios laborales. Algunos como el Dr. José Rodríguez Viera; el Dr. Miguel García Verástegui; la Dra. Mery Very Fonseca y el Dr. Manuel Esteves Cabanillas, señalan que esta vulneración principalmente, se ha dado por el lado de la temporalidad de los contratos, debido a que este contrato debía ser una excepción y no una regla, así mismo sus repetidas renovaciones atentan contra los derechos de los trabajadores de contar con un empleo de naturaleza permanente afectando el principio de continuidad de relaciones laborales.

Por otro lado, tenemos la opinión del Dr. Javier Reyes Guerra, el cual señala que la vulneración de los derechos y principios laborales, deviene por el lado de que favorece al estado desde una perspectiva económica, esto desde su creación que fue creada para sustituir el empleo civil, el cual verdaderamente era laboral.

Así también tenemos la opinión de la Dra. Olenka Carpio, la cual manifiesta que este contrato no debió ser creado, debido a que ya existía para la contratación de trabajadores del estado el DL. N° 276, así mismo el DL. 728. Así que el Decreto Legislativo N°1057 es un contrato que vulnera derechos, actualmente se utiliza para la contratación de trabajadores que cumplen funciones de labores permanentes, recortándoles los derechos que verdaderamente le corresponden.

Para el Dr. Félix Narváez Reynoso, el contrato administrativo de servicios cuenta con sus propios principios, por lo que señala que no tiene ninguna incidencia respecto de los mismos.

Tabla 5: *Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 3*

Pregunta 3: La Constitución Política del Perú garantiza el derecho al trabajo a todos los ciudadanos, teniendo en cuenta que en nuestro país existen diferentes regímenes laborales como por ejemplo el régimen privado 728; el régimen público 276 ¿considera Ud. que en el régimen cas, debería darse la posibilidad de acceder a los beneficios que cuentan los otros regímenes?

ENTREVISTADOS

ASPECTOS RELEVANTES

Dr. Javier Arturo Reyes Guerra:	No, debido a que, en el caso de las entidades públicas, sujetas bajo el régimen laboral de la actividad privada, no correspondería aplicarse, debería excluirse su aplicación del CAS, porque en la totalidad de los casos en el que se emplea afecta los principios irrenunciabilidad de derechos, de continuidad, principio protector y primacía de la realidad. Debido a que existe la contratación modal como mecanismo contractual dentro del régimen laboral privado, que debería utilizarse para las contrataciones temporales. Y en el caso de entidades públicas sujetas al régimen laboral público, si la contratación es realmente temporal, los beneficios que actualmente otorga el régimen del CAS, resultan suficientes.
Dr. Olenka Carpio Navarro:	Si, en razón que las obligaciones son las mismas, sin embargo, los derechos no son los mismos.
Dr. José A. Rodríguez Viera:	Si, el desenvolvimiento del derecho al trabajo, en los diferentes tipos públicas o privadas, deben regularse bajo el principio de igualdad, por ser un derecho humano; y debe garantizar que los

trabajadores de cualquier tipo gocen de los mismos derechos que cualquier otro trabajador del gobierno venga obteniendo.

Dr. Félix Miguel Pérez Capurro:

No, el régimen del CAS debe desaparecer y trasladar a los trabajadores contratados bajo dicha modalidad a las normas de la Ley 30057.

Dr. Manuel Alonso Esteves Cabanillas:

Si, como se sabe el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución; y como lo ha señalado el TC, este derecho tiene un contenido fundamental que incide esencialmente en dos aspectos: el poder lograr obtener un puesto de trabajo y el derecho de no ser despedido injustamente. En el primer supuesto, el derecho al trabajo prevé que el Estado de una política orientada a que los ciudadanos puedan acceder a un puesto de trabajo. En el segundo aspecto del derecho, trata que nadie puede ser despedido sin una causa justa. Si bien el régimen del CAS, contempla la posibilidad de una indemnización al servidor despedido, este no resarce el daño provocado al mismo. El mecanismo utilizado para “cubrir un despido” de algún trabajador CAS es mediante la no renovación de los contratos de trabajo por “motivos presupuestales”, empero, luego como se ha visto en la mayoría de casos por no decir todos, las entidades del estado proceden a convocar personal, nuevamente para dicha plaza vacante.

Adicionalmente a estos aspectos, consideramos que el régimen CAS, es el que cuenta con menores beneficios, respecto a los regímenes del D.L. 276, D.L. 728, SERVIR; debido a que no ofrece mayores beneficios sociales como: CTS, Horas extras, Gratificaciones, Bonificación Extraordinaria, entre otros aspectos, siendo urgente que se trabaje en una reforma orientada a que los servidores, sujeto a este régimen pueda ser incorporado en el régimen del Servicio Civil, teniendo como principal sustento el principio de igual de oportunidades, el acceso al trabajo y la meritocracia.

Dra. Tatiana Liz Luna Rodríguez:

Si, considero que es totalmente válido que llegue a incorporar en dicho régimen otros beneficios laborales con los que cuentan otros regímenes que coexisten en el sector público, y de esta manera se coadyuvaría a remediar en alguna medida la situación tan desventajosa en la que se encuentran los trabajadores sujetos al régimen CAS.

Dr. Carlos Eduardo Becerra Sánchez:

Si, la creación del contrato CAS se sustentó, supuestamente, en mejorar la condición de los trabajadores que prestaban sus servicios bajo el contrato de locación de servicios o servicios no personales; es decir, trataba de mejorar dichas condiciones, pero ello resulta contradictorio pues los locadores no ostentan régimen laboral siendo que, en la realidad, se encubría una verdadera relación laboral, lo cual habría sido encubierto con dichos contratos CAS; por ello es que si desde el inicio ostentaban una verdadera relación laboral, lo accesorio es que

también tienen derechos a los beneficios laborales que el régimen público otorga.

Dra. Mery Margot Vera Fonseca: No, el Contrato Administrativo de Servicios, debería simplemente desaparecer, ya que es discriminatorio.

Dr. Miguel Felipe García Verástegui: Si, la dación del contrato CAS se sustentó, supuestamente, en mejoras laborales para los que prestaban locación de servicios o servicios no personales; es decir, trataba de mejorar dichas condiciones, pero ello resulta contradictorio pues los locadores no ostentan régimen laboral siendo que, en la realidad, se encubría una verdadera relación laboral, lo cual habría sido encubierto con dichos contratos CAS; por ello es que si desde el inicio ostentaban una verdadera relación laboral, lo accesorio es que también tienen derechos a los beneficios laborales que el régimen público prevé.

Dr. Felix Jesús Narvaez Reynoso: No, el contrato administrativo de servicios, constituye un régimen especial de contratación, con sus propios derechos, obligaciones y deberes, distinto de los regímenes laborales de la actividad privada (DL 728), y del régimen laboral público (276), que a su vez cuentan con sus propios derechos, obligaciones y deberes; razón por la cual, no podrían trasladarse al contrato administrativos de servicios, conceptos y/o beneficios laborales de regímenes laborales distintos.

En torno a la pregunta 3, los entrevistados respecto a que si los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, deberían contar con iguales beneficios del régimen público 726 y el régimen privado 728, tenemos que en mayoría los entrevistados han contestado que “SI”, señalando que el derecho a la igualdad, se halla plasmado en la actual Carta Magna; así mismo mencionan que las funciones realizadas por el trabajador contratado bajo la modalidad del CAS, son las mismas funciones que un trabajador contratado bajo el régimen de la actividad privada, por lo que se puede evidenciar claramente la vulneración del derecho a la igualdad.

Respecto al otro grupo de entrevistados (minoría) estos han contestado que “No”, y el motivo es que simplemente esta modalidad de contratación debería desaparecer, debido a que el servidor contratado bajo el régimen del CAS, realiza las mismas labores que un trabajador sujeto bajo el régimen de la actividad privada o pública; debido a ello los servidores

contratados bajo el CAS, deberían ser contratados según los otros regímenes laborales; así mismo mencionan que esta contratación es discriminatoria.

También dentro de las entrevistas, tenemos “la opinión de uno de los entrevistados”, el Dr. Félix Narváez Reynoso, quien señala que el contrato administrativo de servicios instituye un régimen especial de contratación, indica que este contrato ya cuenta con sus propias obligaciones, derechos y deberes, por lo que, no se le debería trasladar u otorgar beneficios de otros regímenes.

Tabla 6: *Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 7*

Pregunta 7: Ud. cree que debe mantenerse la legalidad o derogarse el decreto legislativo N° 1057 que regula el régimen CAS.	
ENTREVISTADOS	ASPECTOS RELEVANTES
Dr. Javier Arturo Reyes Guerra:	Derogarse en parte; debe prevalecer para el caso de los trabajadores de las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad pública, para realizar labores de naturaleza temporal (se entiende verdaderamente temporal), debido a que se ha venido utilizando contratos de servicios no personales (locación de servicios) sin derechos laborales
Dr. Olenka Carpio Navarro:	Debería derogarse, en razón que vulnera derechos laborales.
Dr. José A. Rodríguez Viera:	Se debería derogar, ya no hay necesidad de un tratamiento desigual entre trabajadores que desarrollan las mismas funciones que un trabajador estable por el Decreto Legislativo N° 276 o 728.
Dr. Félix Miguel Pérez Capurro:	Debería derogarse, la Ley 29849 dictada en el año 2012 estableció la eliminación progresiva del CAS y la sustitución de dichos contratos por el régimen de la Ley 30057 (SERVIR). Esta ley debe hacerse cumplir y prohibirse la contratación CAS; sin embargo, aun cuando han transcurrido 8 años desde su vigencia, siguen renovándose contratos CAS y efectuándose nuevas convocatorias bajo dicho régimen, lo que evidencia el propio incumplimiento del Estado de las normas vigentes.
Dr. Manuel Alonso Esteves Cabanillas:	Debería mantenerse la legalidad, ya que el TC ha señalado su constitucionalidad, si bien es cierto, la regla del trabajo es que este se dé a plazo indeterminado, es importante y necesario que las entidades públicas, cuenten con dispositivos para contratar de forma temporal a los trabajadores y esto se viene dando a través del régimen CAS a efectos que realicen labores transitorias sin que ello implique la concepción de una necesidad de contratarlos de forma permanente.

Para ello, considero que se deben establecer supuestos que permitan delimitar en qué casos puede optarse para contratar personal bajo la modalidad del CAS, la durabilidad máxima de la contratación y la existencia de una causa objetiva propiamente sustentada por la entidad para incurrir a este tipo de contratación. También debe existir una entidad que se encargue llevar a cabo los procesos de selección, así como de fiscalizar los términos en los que se ha pactado la celebración de un contrato CAS.

- Dra. Tatiana Liz Luna Rodríguez: Derogarse, en razón a que no es secreto para nadie que ofrece un sin número de desventajas para aquellos trabajadores contratados por dicha modalidad, permitiendo situaciones de desigualdad en las que por ejemplo coexisten dos trabajadores que realizan las mismas funciones en una determinada institución, pero que cuentan con distintos regímenes que ofrecen distintos beneficios laborales en desmedro del trabajador CAS, creando un clima de disconformidad totalmente justificado. Por lo que considero que debería ser derogado.
- Dr. Carlos Eduardo Becerra Sánchez: Debe derogarse, dicho régimen es menos beneficio que el D. Leg. 276.
- Dra. Mery Margot Vera Fonseca: Derogarse, por ser discriminatorio y vulnerar derechos mínimos necesarios
- Dr. Miguel Felipe García Verástegui: Debería Derogarse, como se hizo referencia, dicho régimen es menos beneficio que el D. Leg. 276.
- Dr. Félix Jesús Narváez Reynoso: Debe derogarse, pues desde su nacimiento se señaló que sería un régimen “especial” de contratación temporal, el cual reconoce menos derechos y beneficios laborales que los otros regímenes existentes. En esa línea, al haber cumplido su ciclo de vida, debería ser derogada, y suplida por los regímenes laborales vigentes en las entidades del Estado.
-

Respecto a la pregunta analizada, sobre si debería mantenérsela legalidad o no del contrato administrativo de servicios, la mayoría de especialistas entrevistados han considerado que debería derogarse por completo por ser un contrato que vulnera derechos y discriminatorio que no se encuentra acorde a su finalidad que debería ser un contrato exclusivamente temporal. Así también otra parte de entrevistados, su fundamento por el cual debería derogarse el contrato administrativo de servicios, es en base a que mencionan que no hay necesidad de un tratamiento desigual entre trabajadores que realizan las mismas

funciones que un trabajador estable por el Decreto Legislativo N° 276 o el Decreto Legislativo N° 728.

2.3. Respecto al segundo objetivo específico: Analizar los fundamentos jurisdiccionales más relevantes de los Juzgados y salas laborales, respecto a los casos de Contratación Administrativa de Servicios de los trabajadores municipales de la ciudad de Trujillo, para determinar su postura.

2.3.1. Aplicación del instrumento: Guía de análisis de casos.

Mediante el presente instrumento se obtuvo como resultado información relacionada a los fundamentos jurisdiccionales utilizados por especialistas en materia de derecho laboral, respecto a la contratación administrativa de servicios de los trabajadores municipales de Trujillo. Para tal efecto, se extrajo información de 07 expedientes judiciales del instrumento denominado “guía de análisis de casos”; así como también se extrajo información derivada del instrumento “guía de entrevistas”, procedentes de las preguntas cinco (05) y seis (06).

Tabla 7: *Guía de análisis de casos - resultados más relevantes de los expedites analizados*

EXPEDIENTES	ASPECTOS RELEVANTES
N°: 03830-2014-0-1601-JR-LA-04 N°: 05315-2014-0-1601-JR-LA-04 N°: 01639-2015-0-1601-JR-LA-04 N°: 00830-2015-0-1601-JR-LA-03	<p>Tanto los Juzgados y Salas Laborales, respecto a los contratos administrativos de servicios aplicados a los obreros municipales, han fallado según diversas jurisprudencias y normas, que los obreros municipales no deberían ser contratados bajo el contrato administrativo de servicios, sino que el régimen que les es aplicable es el de la actividad privada por las funciones que estos realizan, esto también señalado en la Ley Orgánica de Municipalidades, el cual indica que: “Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728 - Ley de Productividad y Competitividad Laboral; por lo consiguiente, en ningún supuesto pueden ser contratados bajo el régimen especial del CAS.</p> <p>Sin embargo, en el expediente N° 5315-2014, los juzgadores, han emitido su fallo en razón a que el trabajador contratado bajo el RCAS, vencido su contrato ha continuado laborando sin firmar contrato alguno, es así que los juristas encargados de emitir sentencia, han fallado dejando de lado la condición de</p>

obrero, aludiendo solo a la aplicación del principio de primacía de la realidad, acotando que desde la fecha 01 de julio de 2014 hasta octubre de 2014, ha existido una relación de trabajo, por lo que, debe tenerse en cuenta la presunción de la existencia de un contrato a plazo indeterminado, señalado en el artículo 4 de la LPCL.

Tanto los Juzgados y Salas Laborales, respecto al contrato administrativo de servicios aplicados a los empleados municipales, han fallado según diversas jurisprudencias y leyes, que los empleados municipales pueden ser contratados bajo el contrato administrativo de servicios.

N°: 09027-2018-0-1601-JR-LA-01

N°: 07746-2018-0-1601-JR-LA-02

N°: 07666-2018-0-1601-JR-LA-01

Entre sus fundamentos señalan, respecto al CAS, que su constitucionalidad ha sido ratificada por el **Tribunal Constitucional (expediente 002-2010-PI/TC)**, señalando en su **fundamento N° 47 que éste es un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional.**

De los expedientes estudiados se puede observar que tanto los juzgados y salas laborales, han optado un mismo criterio respecto de los trabajadores municipales en razón a la condición de trabajador obrero y empleados municipales.

Para los primeros se observa que el criterio utilizado es que estos trabajadores no deben ser contratados bajo el régimen del CAS, de hacerlo las Municipalidades estaría desnaturalizando sus contratos.

En razón a los segundos “empleados municipales” el criterio es lo contrario, debido a las reiteradas jurisprudencias es que se ha determinado que las municipalidades si pueden contratarlos bajo la modalidad del CAS, pero también señalan que esto debería darse de manera excepcional para cubrir alguna plaza de manera temporal, sin embargo, en la realidad el problema es la prórroga de los contratos CAS, que ha vulnerado dicha excepcionalidad, que los jueces no han tomado en cuenta para emitir su fallo.

2.3.2. Aplicación del instrumento: Guía de análisis de entrevistas.

Tabla 8: *Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 5*

Pregunta 5: En su opinión, ¿Considera usted que el régimen cas vulnera los derechos laborales de los trabajadores obreros municipales y policías municipales en caso se proceda a su contratación bajo los alcances de este régimen?

ENTREVISTADOS

ASPECTOS RELEVANTES

- Dr. Javier Arturo Reyes Guerra: Si, debido a que como ya se ha establecido, la naturaleza de las labores realizadas por el trabajador obrero es permanente y por lo que el régimen laboral que le es o debería ser aplicable, es el régimen de la actividad privada, de lo contrario se estaría afectando el reconocimiento y goce de los derechos inherentes al régimen laboral de la actividad privada, siendo el principal el de la “estabilidad laboral”.
- Dr. Olenka Carpio Navarro: Si, porque estos trabajadores realmente cumplen los requisitos para ser considerados trabajadores DL 728 y así han sido reconocidos en sendas sentencias emitidas a nivel nacional.
- Dr. José A. Rodríguez Viera: Sí, porque bajo el principio Constitucional de la Teoría de los Derechos Adquiridos, no pueden avasallar los derechos ya obtenidos, con mejores condiciones. Por lo tanto, si existe algún modo de actos, se estaría lesionando la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo que es indeterminado para este sector de trabajadores.
- Dr. Félix Miguel Pérez Capurro: Si, el régimen CAS vulnera los derechos laborales de todos los servidores contratados bajo dicha modalidad porque se recortan beneficios laborales, especialmente de los obreros municipales que tiene un régimen legal establecido por la Ley 27972.
- Dr. Manuel Alonso Esteves Cabanillas: Si, el régimen del CAS aplicado a la contratación de un obrero o policía municipal, transgrede sus derechos laborales y es contradictorio al principio de legalidad, demostrándose un desconocimiento de su progresividad que ha tenido la regulación que norma el régimen laboral de los obreros o policías municipales a lo largo de la historia del derecho laboral en el Perú.
- Dra. Tatiana Liz Luna Rodríguez: Si, puesto que la contratación bajo el régimen CAS de un obrero municipal implica un desconocimiento del progreso que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral que les corresponde verdaderamente, vulnerando sus derechos constitucionales y laborales, al ser contratados bajo un régimen laboral que nos les corresponde y que consagra menores beneficios, derechos y ventajas.
- Dr. Carlos Eduardo Becerra Sánchez: Por percibir menos beneficios laborales que los previstos en el D. Leg. 728.
- Dra. Mery Margot Vera Fonseca: Si, en primer lugar, les otorga un régimen laboral distinto; en segundo lugar, le restringe derechos como las gratificaciones,

la compensación por tiempo de servicios y la estabilidad laboral.

Dr. Miguel Felipe García Verástegui: Si, debido a que por percibir menos beneficios laborales que los previstos en el D. Leg. 728.

Dr. Félix Jesús Narvaez Reynoso: No, porque no existe ninguna prohibición legal para tal efecto; entonces, si no existe una prohibición expresa, la contratación administrativa de servicios es válida, y por ende no se afectaría derecho laboral alguno.

Respecto a la opinión de los entrevistados, nueve (9) han coincidido que los obreros o policías, no pueden ser contratados bajo el régimen del CAS, pues se estaría vulnerando sus derechos y desconociendo los mismos que han venido adquiriendo con el lapso del tiempo, así mismo las labores realizadas por los trabajadores obreros son de carácter permanente y el régimen laboral que les es aplicable, es el régimen de la actividad privada, de no ser así, esto acarrearía que se afecten el reconocimiento y goce de los derechos inherentes al régimen laboral privado, el principal el de la estabilidad laboral.

Así mismo, se tiene la opinión del Dr. Félix Narváz Reynoso, el cual discrepa sobre las opiniones de la mayoría de entrevistados, aludiendo que el que las municipalidades contraten personal obrero bajo la modalidad del RCAS, este no estaría vulnerando sus derechos debido a que no existe una prohibición expresa que manifieste que las entidades públicas, no puedan contratarlos bajo mencionado régimen.

Tabla 9: *Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 6*

Pregunta 6: Teniendo en cuenta las reiteradas jurisprudencias que existen sobre el contrato administrativo de servicios ¿por qué las municipalidades de Trujillo, consideran contratar a obreros municipalidades y serenos municipales bajo el régimen cas?

ENTREVISTADOS

ASPECTOS RELEVANTES

Dr. Javier Arturo Reyes Guerra:	Desconoce las motivaciones de las municipalidades.
Dr. Olenka Carpio Navarro:	Porque el D.L. 1057 así lo indica y además porque les resulta más económico y mejor pues allí se vulneran muchos derechos,

entre ellos las vacaciones reducidas a la mitad, esto es en vez de 30 días, se reduce a 15 días.

- Dr. José A. Rodríguez Viera: Siempre existe una excepcionalidad a la regla general; puede que existan pronunciamientos al respecto, pero se debe entender que las normas laborales incluidas las sentencias con precedentes vinculantes o no vinculantes son de aplicación en el tiempo.
- Dr. Félix Miguel Pérez Capurro: La ausencia de unificación de criterios o aplicación de los mismos en el sistema judicial, abre la puerta muchas veces para la vulneración de derechos laborales ya reconocidos, en este caso tenemos al Tribunal Constitucional que ha emitido una sentencia en el expediente N° 03531-2015-PA, donde permite la contratación CAS, contraviniendo lo expresado o ya establecido por la Corte Suprema en la casación 15100-2014-Cusco, que restringe la contratación de obreros a lo expresado en la Ley 27972. A ello agregamos que la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) de igual manera ha emitido un informe donde se permite la contratación CAS en todos los niveles de la administración pública.
- Dr. Manuel Alonso Esteves Cabanillas: Porque las entidades municipales contratan servidores, funcionarios y/o especialistas que son parte de su mismo círculo partidario, quienes desconocen cuáles son los aspectos legales en el que debe sustentarse la contratación de personal bajo alguno de estos alcances. En el caso de Trujillo, lamentablemente estos servidores forman parte de la agrupación política Alianza para el Progreso, en donde se realizan concursos públicos con apariencia de legalidad para favorecer a estos servidores con la finalidad de devolver favores políticos que constituyen una deuda de campaña de esta organización política.
- Dra. Tatiana Liz Luna Rodríguez: Debido a que es un régimen que conlleva menores costos laborales y no implica la existencia de estabilidad laboral al no contemplar causales de desnaturalización
- Dr. Carlos Eduardo Becerra Sánchez: Para vulnerar sus derechos laborales y estabilidad.
- Dra. Mery Margot Vera Fonseca: Lamentablemente el mismo Decreto Legislativo 1057, les obliga a contratar bajo ese régimen, bajo responsabilidad administrativa.
- Dr. Miguel Felipe García Verástegui: Para vulnerar sus derechos laborales y estabilidad.
- Dr. Félix Jesús Narváez Reynoso: Considero, particularmente, por cuestiones políticas, pues los gobernadores locales de turno, deben cumplir con diversos ofrecimientos de campaña, además de retribuir, mediante puestos de trabajo, el apoyo brindado en la campaña política. Debido a ello, utilizan el contrato administrativo de servicios, como un dispositivo fraudulento de contratación, para que las personas allegadas al gobierno ejecutante, luego puedan acudir al Poder Judicial, y obtener el reconocimiento jurisdiccional de

un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y con ello, la estabilidad laboral absoluta.

En torno a la interrogación seis (6), las opiniones de los entrevistados son distintas, para la Dra. Olenka Carpio y la Dra Tatiana Luna, las municipalidades contratan bajo el régimen del CAS, debido a que contratar personal bajo esta modalidad implica menos costos económicos, vulnerando los derechos de los trabajadores. Así mismo para el Dr. Félix Pérez Capurro, menciona que la falta de unificación de criterios en nuestro sistema judicial genera que las entidades municipalidades puedan contratar personal bajo el régimen CAS, por ejemplo, menciona que recientemente el Tribunal Constitucional ha emitido su fallo, donde se le faculta a la municipalidad de poder contratar obreros municipales bajo el RCAS. Para el Dr. Félix Narváez, el Dr. Manuel Esteves y la Dra. Mery Vera, señalan que las entidades municipalidades contratan personal bajo la modalidad del RCAS por cuestiones políticas, muchas veces para cubrir promesas realizadas durante su proceso electoral.

2.4. Respecto al tercer objetivo específico: Analizar la Jurisprudencia existente sobre el Contratos Administrativos de Servicios.

2.4.1. Aplicación del instrumento: Guía de análisis de casos.

Tabla 10: *Guía de análisis de casos Jurisprudencias del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema.*

JURISPRUDENCIA	DATOS
Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N°: 03531-2015-PAC-T Fecha: 14 de julio del 2020	El Tribunal Constitucional por mayoría de votos ha emitido su fallo, de acuerdo al informe emitido por el Servir, que manifiesta que de manera excepcional se puede contratar trabajadores obreros bajo el régimen del CAS, pues señalan que no existe ninguna prohibición para no hacerlo, declarando así infundado el recurso de amparo interpuesto por el demandante en el que solicitó se deje sin valor la carta de cese emitida por la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

Casación Laboral
Expediente N°: 10535-2019 del Santa
Fecha: 26 de febrero del 2020

Mediante la sentencia emitida por Colegiado Supremo, estipula como improcedente el recurso de casación interpuesto por la demandada, por no señalar o identificar con claridad la infracción; así mismo acotó que debe tenerse en cuenta, de acuerdo a la categoría laboral de obrero municipal reconocido al demandante, a este le corresponde la aplicación del régimen laboral de la actividad privada, conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades, es así que esta Sala suprema ya se ha pronunciado anteriormente respecto al CAS sobre los obreros, por lo que igual la casación no hubiese fallado diferente que el juzgado y la sala laboral.

Sentencia del Tribunal Constitucional
Expediente N°: 01099-2016-PAC-TC
Fecha: 25 de abril del 2018

El Tribunal Constitucional, tiene como finalidad demostrar la constitucionalidad del régimen del contrato administrativo de servicios, aun mencionando que si el trabajador fue despedido sin presentar alguna causa justa (causales de extinción del RCAS), este no tiene derecho a su reposición; sino una simple indemnización prevista en el DL. 1057, vulnerando claramente los derechos de los trabajadores.

Casación Laboral
Expediente N°: 7945-2014 del Cusco
Fecha: 29 de setiembre del 2016

La Casación en mención, ha sido determinada como Precedente Judicial Vinculante, donde se ha establecido que todo trabajador que ingrese en la calidad de obrero, debe ser contratado bajo el régimen de la actividad privada. Cosa que en la actualidad no se está dando, e incluso el mayor interprete de la constitución ha desestimado dicho precedente.

De las jurisprudencias analizadas, se puede apreciar dos criterios claramente distintos respecto de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, el primero ha establecido y ha fijado como criterio que los trabajadores obreros o policías municipales no deben o no pueden ser contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, pues mencionan que a estos trabajadores el régimen que les corresponde es el régimen regulado por el DL. N° 728, inclusive mediante la sentencia, del expediente N° 7945 – 2014 del Cusco de fecha 29 de diciembre del 2016, se deja como precedente vinculante lo antes aludido. Sin embargo, el Tribunal Constitucional, a pesar del precedente vinculante existente ha fallado de manera contraria, señalando que no existe ninguna restricción para que las entidades públicas como

las municipalidades puedan contratar a personal obrero o policías municipales bajo la modalidad del RCAS, apartándose totalmente del criterio establecido por la Corte Suprema.

2.4.2. Aplicación del instrumento: Guía de entrevistas

Tabla 11: *Guía de entrevista a especialistas – Pregunta 4*

Pregunta 4: En su opinión ¿un obrero municipal o policía municipal puede ser contratado bajo el decreto legislativo N° 1057 que regula el régimen CAS?

ENTREVISTADOS	ASPECTOS RELEVANTES
Dr. Javier Arturo Reyes Guerra:	No, si bien es cierto el Decreto Legislativo N° 1057, respecto a su ámbito de aplicación, señala que puede ser aplicado tanto a reparticiones públicas donde rige el régimen laboral de la actividad privada, como donde rige el régimen laboral de la actividad pública, sin embargo, tal ámbito de aplicación respecto a las entidades municipales, solo le es aplicable a los trabajadores con calidad de empleados, excluyendo a los trabajadores obreros municipales a quienes señala que se rigen bajo las reglas del DL. 728, toda vez que el Tribunal Constitucional lo ha establecido como un criterio, con calidad de doctrina jurisprudencial constitucional.
Dr. Olenka Carpio Navarro:	No, debido a que es claramente evidente que el trabajador obrero por la naturaleza de sus labores le corresponde el régimen laboral de la actividad privada, tal como ha sido establecido en sentencias expedidas por los órganos jurisdiccional con anterioridad a la creación del D.L. 1057.
Dr. José A. Rodríguez Viera:	De ninguna manera, en cuanto al obrero municipal y la policía municipal, la Ley de Municipalidades y otras normas, ya establecieron que este grupo de servidores son contratados bajo el régimen laboral general (DL. 728), tiene su propio régimen laboral.
Dr. Félix Miguel Pérez Capurro:	Si, los trabajadores obreros pueden ser contratados bajo el RCAS, desde el momento que el Tribunal Constitucional erróneamente declaró su constitucionalidad; sin embargo, si bien puede ser contratado, no debería ser contratado bajo dicho régimen porque la Ley 27972 ha establecido el régimen aplicable para los obreros municipales.
Dr. Manuel Alonso Esteves Cabanillas:	No, en razón que ya se ha establecido que los trabajadores obreros deben ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada, esto prescrito de forma directa mediante la Ley Orgánica de Municipalidades, por lo que, en atención a ello, debe respetarse el principio de legalidad.

- Dra. Tatiana Liz Luna Rodríguez: No, debido a que ya se ha establecido taxativamente a través de la Ley Orgánica de Municipalidades, que los obreros municipales pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, además de esto, el RCAS contempla el ingreso al mismo a través de un concurso público, lo cual no se ajusta a las funciones propias de los obreros municipales, quienes no se reinan por la carrera pública administrativa resultando un sinsentido incorporarlos al Régimen CAS.
- Dr. Carlos Eduardo Becerra Sánchez: No, debido a que ya se ha determinado que para los obreros municipales el régimen aplicable es el régimen laboral de la actividad privada, previsto en la Ley Orgánica de Municipalidades, así mismo se puede evidenciar que mencionado régimen al contrario del CAS, cuenta con mejores beneficios y derechos laborales.
- Dra. Mery Margot Vera Fonseca: No, por disposiciones ya establecidas como en la Ley Orgánica de Municipalidades, el régimen laboral de los obreros es el de la actividad privada, así mismo la jurisprudencia ha determinado ello.
- Dr. Miguel Felipe García Verástegui: El régimen CAS si bien es propio de entidades del estado; no obstante, los obreros municipales tienen un régimen laboral propio previsto es la Ley Orgánica de Municipalidades el cual es el D.Leg. 728, el cual, es obvio, tiene mejoras laborales para dicho régimen al contrario del CAS.
- Dr. Félix Jesús Narváez Reynoso: Sí, debido a que no existe ninguna prohibición legal, que impida o limite a las entidades del Estado a contratar obreros bajo el RCAS; ello, independientemente de diversos criterios jurisdiccionales, controversiales, que señalan en sentido contrario.
-

En torno a la pregunta cuatro (4), los especialistas han opinado por mayoría que los obreros y policías municipales, no deben ser contratados bajo el RCAS, esto según lo instaurado por la Ley Orgánica de Municipalidades, que prescribe taxativamente que, a los trabajadores obreros o policías municipales, les corresponde el régimen laboral de la actividad privada; es así que los juzgadores en distintas sentencias han optado por el mismo criterio.

Así también tenemos dos opiniones distintas como la del Dr. Félix Narváez y el Dr. Félix Pérez, que mencionan que las municipalidades si pueden contratar bajo la modalidad del CAS a trabajadores obreros y policías municipales, en razón a que no existe ninguna prohibición legal que establezca lo contrario, a pesar de los diversos criterios jurisdiccionales

existentes que señalan lo contrario, así mismo señalan que el CAS es una norma declarada constitucional por lo cual no se estaría vulnerando ningún derecho si esta se aplica.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

4.1.1. Limitaciones

En el presente trabajo de investigación se han identificado ciertas limitaciones debido a la situación nacional y mundial que estamos atravesando en la actualidad. Siendo una de las mencionadas limitaciones el no poder ingresar personalmente a las cortes judiciales de la localidad, y así poder acceder a los expedientes judiciales en materia de derecho laboral, de una manera más amplia, lo que hubiera servido para poder obtener una muestra mucho más enriquecedora. Sin embargo, a pesar de la situación que nos encontramos atravesando, se tuvo que optar por solicitar algunos expedientes a estudios jurídicos privados que se encontraran laborando, si bien no tienen muchas veces todos los actos procesales que se realizan, entre ellos los audios de las audiencias, es una buena alternativa para el escenario en el que nos encontramos ya que de los expedientes obtenidos de los estudios jurídicos se pudo lograr analizar los aspectos más importantes referentes al tema, dejando de lado el audio de las audiencias que hubiera valido para obtener un escenario más amplio respecto al sentir de 3 partes del proceso demandante, demandado y juzgador.

Por otro lado, se identificó como limitación, el no poder realizar entrevistas de manera personal a especialistas en materia de derecho laboral; si bien se pudo suplir estas entrevistas a través de medios tecnológicos, dependía mucho de una buena conexión de internet y de poder obtener los correos electrónicos de las personas que iban a ser entrevistadas, así mismo que estos contestaran los correos electrónicos enviados, para poder coordinar sobre la entrevista. De esta manera, no se pudo contactar a especialistas que en un principio se quiso entrevistar, como mínimo a 8 jueces, tanto de juzgados y salas laborales, lo cual se hubiera podido realizar en otro

panorama, ya que la manera de poder contactarlos a todos directamente era en su centro de trabajo (Corte Superior de Justicia de la Libertad), lo cual hoy en día estos se encuentran laborando de manera remota, esto pudiera haber servido para debatir de una manera extensa, sobre su postura referente a los contratos administrativos de servicios, lo que hubiese permitido llegar de una manera más directa y concreta a los objetivos de la investigación planteada.

Adicionalmente se encontró como limitación la falta de antecedentes internacionales, no se logró encontrar diversas tesis respecto al tema de investigación, lo que tuvo que ser suplido por revistas internacionales que puedan servir para discutir sobre el mismo. Las tesis encontradas y revistas, fueron principalmente sobre la segunda variable, ya que, respecto a la primera variable que es sobre los contratos administrativos de servicios, no se encontró información relevante que pudiera servir para una buena contrastación del trabajo de investigación.

4.1.2. Interpretación Comparativa

En el desarrollo de la obtención de los datos, es en base solo a la muestra planteada en la presente investigación, a través de las entrevistas realizadas a los expertos en derecho laboral, se han encontrado criterios y consideraciones que guardan relación cercana con investigaciones previas realizadas, respecto a los objetivos específicos planteados en la investigación.

➤ **Respecto del primer objetivo específico, identificar si los Contratos Administrativos de Servicios transgrede los derechos laborales de los trabajadores municipales.**

Se puede advertir de forma muy general en relación del régimen que rige la contratación administrativa de servicios, que es una norma que ha recortado derechos laborales de los trabajadores. Así mismo respecto a la doctrina analizada

en la tesis planteada, tenemos que Acuña (2018) menciona que la normativa que regula la contratación de los trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, viene colisionando con los principios de Igualdad y No Discriminación establecidos en la Constitución; así mismo vulnera al Principio de la Primacía de la Realidad y continuidad de relaciones laborales, en razón que la norma mencionada vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores contratados bajo este régimen, desnaturalizándolos al verse sometidos a un tratamiento diferenciado que no se halla debidamente justificado. Zavala (2018). Menciona que el contrato CAS, afecta derechos laborales sustentados en la igualdad, por lo que no es posible sustentarlo razonablemente, sin que se vea afectado el principio democrático de igualdad, si bien el Estado crea una oportunidad laboral, dicho contrato no reconoce ciertos derechos Constitucionales y legales de toda relación de trabajo.

De estos dos criterios se evidencia claramente que el contrato administrativo de servicios, regulado bajo el DL. 1057, es una norma que no se encuentra dentro del marco constitucional en que se encuentran otras normas que regulan la contratación laboral, como el régimen laboral de la actividad privada N° 728 y el régimen laboral público N° 276.

Es así que, Collantes (2017) señala que el Contrato Administrativo de Servicios tiene características propias del derecho laboral y simplemente cumple solo con ciertos derechos laborales, en este caso habla específicamente sobre los trabajadores del Programa Educativo Logros de Aprendizaje, lo que ha generado disconformidad por parte de los mismos, que sin embargo por necesidad aceptan dichas vulneraciones. Esto ha sido corroborado por Príncipe (2017), al mencionar que efectivamente los trabajadores contratados bajo el CAS, se encuentran en desventaja frente a otros trabajadores que realizan las mismas labores, pero con

mejores beneficios, por lo que dicha investigación señala que los trabajadores de la SUTRAN contratados bajo el régimen CAS, ofrecen un mal servicio a sus administrados en razón de que el CAS desde la óptica de juristas y analistas es un régimen laboral híbrido creado por el Estado, donde el trabajador cumple las mismas funciones que otro trabajador, pero bajo este régimen tiene recortados beneficios y derechos laborales. Es así que los trabajadores de las municipalidades de la ciudad de Trujillo, contratados bajo el CAS también se encuentran en desventaja frente a otros trabajadores que cumplen las mismas funciones, según las entrevistas realizadas en la presente investigación. Gutierrez (2018), afirmando lo mencionado señala en una de sus conclusiones que, la naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 es inconstitucional al no contemplar derechos y principios primordiales para los trabajadores.

Consideraciones parecidas se han podido recoger en las opiniones de los entrevistados en el trabajo de investigación elaborado. Al respecto la Dra. Olenka Carpio en su entrevista, señala que el decreto legislativo N° 1057, no debió darse, pues vulnera derechos laborales, añade que no se requería crear un nuevo régimen para contratar a personal que labore para entidades del estado, ya existía el D.L. 276 y el D.L. 728, mediante el cual puedan contratar dichas entidades.

El Dr. Javier Reyes; añade que, a través de esta modalidad de contrataciones, el Estado ha encontrado una salida desde la perspectiva presupuestal, afectando a un verdadero trabajador que podría estar realizando una labor de carácter permanente, pero se encuentra constreñido a una temporalidad impuesta por dicha ley. En ese mismo sentido el Dr. Félix Pérez, señala que el Estado para no asumir los costos laborales de todos los servidores contratados irregularmente bajo

contratos de servicio no personales, creó la figura del contrato "CAS" como un híbrido entre una relación civil con beneficios laborales disminuidos, incluso inicialmente disponiéndose la emisión de recibos por honorarios de los contratados en dicho régimen para luego crear planillas de pago paralelas a las de los trabajadores.

Desde otro punto de vista, pero a la vez coincidente con los entrevistados anteriores el Dr. José Rodríguez, Manuel Esteves y Miguel Capurro, respecto a la vulneración de derechos laborales, mencionan que estas relaciones de trabajo especiales, como el contrato CAS, se justificaba por su temporalidad (carácter transitorio), señalan que la duración de dichos contratos debe ser determinada, sin embargo en la realidad ocurre lo contrario a través de diversas renovaciones, se mantiene al trabajador por meses o años, en la incertidumbre de que en cualquier momento pueda ser despedido, vulnerando el principio de continuidad de relaciones laborales, y a que puedan gozar de una estabilidad laboral.

En suma, después de todos los aportes realizados en esta discusión se observa en cuanto a la Contratación Administrativa de Servicios, que existe una evidente transgresión de derechos laborales, por ser una norma que hace una distinción injustificada entre trabajadores de otros regímenes, con el régimen del contrato administrativo de servicios.

➤ **Respecto al segundo objetivo específico, analizar los fundamentos jurisdiccionales más relevantes de los Juzgados y salas laborales, respecto a los casos de Contratación Administrativa de Servicios de los trabajadores municipales de la ciudad de Trujillo**

A través de los fundamentos jurisdiccionales de los expedientes analizados en los resultados, se puede observar que el criterio es casi unificado respecto a la

contratación de trabajadores municipales en la condición de obrero o policía municipal, así como de los empleados públicos. Para los primeros se ha establecido, según diversas jurisprudencias, así como a través de la Ley Orgánica de Municipalidades que estos no pueden ser contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, dado que el régimen que les corresponde es el Régimen de la Actividad Privada. Este criterio ha sido utilizado tanto por los Jueces de Juzgado y Salas Laborales, como se puede observar en los expedientes N°: 3830-2014-0-1601-JR-LA-04; N°: 05315-2014-0-1601-JR-LA-04; N°: 01639-2015-0-1601-JR-LA-04 y N°: 00830-2015-0-1601-JR-LA-03 de la Corte de Trujillo, en los que evidentemente se ha vulnerado sus derechos y no se encuentra acorde con la constitución.

En el mismo sentido, Acuña (2018) en su trabajo de investigación analizó casos llegando a una conclusión similar que los ya analizados en la presente tesis, este caso citado por el autor fue emitida por la tercera Sala laboral de la Corte superior de Justicia de Lima, en el Expediente N° 6508-2009 donde el trabajador pedía ser reconocido como trabajador permanente del programa de desarrollo productivo agrario rural y por consiguiente se le pague los beneficios sociales que le concernían, fue así que, la Sala ratificó la sentencia de primera instancia, inaplicando el régimen CAS por ser contrario a la Constitución, y por lo cual resuelve declarando fundada la demanda amparando todas sus pretensiones.

Respecto a los empleados municipales, estos sí pueden ser contratado bajo el régimen de los contratos administrativos de servicios. Una de las razones es que el **Tribunal Constitucional (expediente 002-2010-PI/TC)**, haya declarado en su **fundamento N° 47 que éste es un régimen “especial” de contratación laboral para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco**

constitucional. Esto confirmado por los jueces del juzgado y salas laboral en los expedientes N°: 09027-2018-0-1601-JR-LA-01; N°: 07746-2018-0-1601-JR-LA-02; N°: 07666-2018-0-1601-JR-LA-01.

Rojas (2017), añade que se debe tener siempre en cuenta el artículo 37° de la ley Orgánica de Municipalidades Ley N° 27972 la cual establece que: *“Los funcionarios y Empleados de las Municipalidades se sujetan al Régimen Laboral General aplicable a la administración pública, conforme a ley. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades; son servidores públicos sujetos al Régimen Laboral de la Actividad Privada, otorgándoles los derechos y beneficios innatos a dicho régimen para que tengan una vida justa y honrada.*

Sin embargo, pese a que existen criterios establecidos, las entidades del estado, como las municipalidades a lo largo del tiempo no se han limitado para contratar bajo el régimen del CAS, debido a que explícitamente no hay impedimento para que no proceda su contratación, sacando un provecho económico.

Al respecto tenemos la opinión de los entrevistados, como la del Dr. Reyes Guerra, quien es Juez de la Segunda Sala Laboral de la Corte de Trujillo, menciona respecto de los obreros o policías municipales, que estos no pueden ser contratados bajo el régimen CAS, en razón que las naturalezas de sus labores son permanentes y el régimen que les es aplicable, es el de la actividad privada, por lo que, de ser el caso contrario se estaría afectando el reconocimiento y goce de los derechos inherentes al régimen privado, principalmente la estabilidad laboral. En ese mismo sentido tenemos la opinión del Dr. Manuel Esteves y de la Dra. Tatiana Luna, fiscalizadores de la SUNAFIL, el cual señala que, si se da la contratación de un obrero o policía municipal bajo el régimen CAS, se estaría vulnerando sus derechos

y contradiciendo el principio de legalidad, evidenciándose un desconocimiento de la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de los mismos a lo largo de la historia del derecho laboral del País.

Se puede evidenciar claramente que de la opinión de los entrevistados en su mayoría tienen un mismo criterio respecto del mismo, sin embargo, también existe quien opine de manera distinta como el Dr. Felix Reynoso, especialista en materia de derecho laboral, que señala que las municipalidades pueden contratar bajo el DL. 1057 y que no estarían vulnerando ningún derecho o norma legal, pues no existe ninguna prohibición expresa.

Ahora bien, en relación específicamente a los trabajadores municipales contratados bajo el Decreto Legislativo N° 1057, estas entidades han optado por seguir la línea de que no hay ninguna prohibición que les impida contratar bajo esta modalidad, es así que a pesar de las múltiples sentencias han seguido contratando personal, esto les implica costos laborales mucho más bajos debido a que se les contratada con derechos y beneficios laborales recortados, que de estar en otro régimen estarían gozando; esta misma opinión lo han tenido los entrevistados en la presente tesis, la Dra. Olenka Carpio por ejemplo menciona que a las municipalidades le resulta más económico contratar bajo la modalidad del CAS, pues allí se vulneran muchos derechos, entre ellos las vacaciones reducidas a la mitad, esto es en vez de 30 días, se reduce a 15 días. La Dra. Tatiana Liz Luna Rodríguez añade que es un régimen que conlleva menores costos laborales y no implica la existencia de estabilidad laboral al no contemplar causales de desnaturalización.

Otra opinión y muy acertada es la que menciona el Dr. Félix Capurro, la ausencia de predictibilidad en nuestro sistema judicial genera que el Tribunal

Constitucional como máximo intérprete de la Constitución haya emitido sentencias como la del expediente 03531-2015-PA donde permite la contratación CAS, en contravención a lo expresado por la Corte Suprema en la casación 15100-2014-Cusco que limita la contratación de obreros a lo expresado en la Ley 27972. A ello sumamos que la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) permite la contratación CAS en todos los niveles de la administración pública.

➤ **Respecto al tercer objetivo específico, analizar la Jurisprudencia existente sobre el Contratos Administrativos de Servicios.**

Se observa tras el análisis de los resultados de las jurisprudencias analizadas en la presente tesis, que se ha producido indubitablemente dos criterios totalmente distintos respecto de la postura de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional sobre los Contratos Administrativos de Servicios. Es así que tenemos la postura del Tribunal Constitucional en su sentencia del expediente N°: 03531-2015-PAC-T de fecha 14 de julio del 2020, donde declara infundado el recurso de amparo interpuesta por el demandante por la cual solicitó se deje sin efecto la carta de cese (despido) emitida por la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa. Este criterio evidentemente viene contraviniendo con lo establecido en jurisprudencias y normas legales, entre ellas a la Jurisprudencia Vinculante emitida por la Corte Suprema a través de la Casación Laboral, Expediente: N° 7945 – 2014 del Cusco de fecha 29 de setiembre del 2016, que había establecido que todo trabajador que ingrese en la calidad de obrero, debe ser considerado bajo el régimen de la actividad privada.

Al respecto sobre la contratación de trabajadores obreros o policías municipales bajo el régimen del CAS, los entrevistados como el Dr. Reyes Guerra ha manifestado que no cabe la manera de contratarlos a través de esa modalidad, en

razón a que el Tribunal Constitucional en la STC 06681-2013-PA/TC, ha determinado un estado de cosas inconstitucional que sólo puede corregirse interpretando el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, en el sentido que cuando regula su ámbito de aplicación, y señala que el contrato administrativo de servicios puede ser aplicado tanto a reparticiones públicas donde rige el régimen laboral privado como donde rige el régimen laboral público, tal ámbito de aplicación, tratándose de los obreros municipales, debe interpretarse que solo alcanza a los trabajadores de las municipalidades con calidad de empleados.

Así mismo la Dra. Olenka Carpio, sobre los obreros municipales señala que es evidente que se trata de un trabajador con régimen laboral privado D.L. 728, tal como era considerado en sentencias emitidas por los órganos jurisdiccional con anterioridad a la emisión del D.L. 1057.

En ese mismo sentido de ideas, tenemos las opiniones de la Dra. Tatiana Luna, el Dr. Miguel García, la Dra. Mery Margot y el Dr. Manuel Esteves los cuales señalan que los obreros o policías municipales, no pueden ser contratados bajo el régimen del CAS, según lo establecido por la Ley Orgánica de Municipalidades que determina taxativamente que los obreros municipales pertenecen al Régimen Laboral Privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728.

Al respecto de las entrevistas aplicadas, sobre si las municipalidades pueden o no contratar trabajadores obreros o policías municipales, tenemos opiniones de expertos distintas a las mencionadas antes, como las del Dr. Miguel Pérez que señala que estos pueden ser contratados bajo el régimen CAS, desde el momento que el Tribunal Constitucional erróneamente declaro al DL. 1057 como una norma constitucional; sin embargo, si bien puede ser contratado, no debería ser contratado bajo dicho régimen porque la Ley 27972, ya ha establecido el régimen aplicable

para los obreros municipales. El Dr. Feliz Narváez en esa línea afirma que no existe ninguna prohibición, legal, que impida a las entidades del Estado a contratar obreros bajo el contrato administrativo de servicios; ello, independientemente de diversos criterios jurisdiccionales, controversiales, que señalan en sentido contrario.

Es así que podemos finalizar mencionando que nuestra legislación actual sobre los contratos administrativos de servicios, es una norma evidentemente inconstitucional por no encontrarse acorde a la actual Carta Magna que protege al trabajador, y que de ninguna manera esta permite la vulneración de sus derechos, ni la vulneración de los principios que protegen las relaciones laborales.

Al respecto de nuestro objetivo general “determinar de qué manera el Decreto Legislativo N° 1057, afecta a los principios de continuidad de relaciones laborales y el principio de la primacía de la realidad de los trabajadores municipales”.

Jiménez (2016) en su investigación realizada en Ecuador, sobre la infracción de los principios constitucionales, en la exoneración de algunos beneficios laborales se ha determinado que, en relación a la legislación en materia de derecho laboral, constituye que los derechos laborales son irrenunciables, así ambas partes lo pacten, pues señala que esto no es aceptable y acarrearía a que todo lo tratado por las partes sea nulo, y se vulneraría el principio de irrenunciabilidad.

Gonzales, Castaño y Castaño (2007). En su tesis “El principio de primacía de la realidad en el Sector Público”, que corresponde al entorno colombiano, señala que los trabajadores contratados bajo reglas que vulneren derechos laborales, cuando estos realizan labores similares que otros trabajadores contratado bajo otra norma con más beneficios, debe predominar la realidad antes que lo pactado en un contrato. De estos dos análisis internacionales, se obtiene que los derechos laborales son irrenunciables y muchas veces se hace prevalecer esto a través de la aplicación

de los principios laborales. Lo que evidentemente en nuestro país se está dejando de lado debido a la aplicación del CAS.

Así mismo, el artículo desarrollado por Zavala (2018). Titled "¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? análisis del Contrato Administrativo de Servicios". Menciona que hablar del contrato CAS, afecta derechos laborales sustentados en la igualdad, por lo que no es posible sustentar razonablemente el CAS, sin que se vea afectado el principio democrático de igualdad, si bien el Estado crea una oportunidad laboral, dicho contrato no reconoce ciertos derechos Constitucionales y legales de toda relación de trabajo.

4.1.3. Implicancias

Los resultados alcanzados tienen como implicancia teórica sentar las bases del estudio en la que recae la problemática del Decreto Legislativo N° 1057 y su repercusión en los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad, por lo que, con la información recopilada a través de los instrumentos analizados y el estudio de los resultados, se han expuesto las consideraciones que conviene tomar en cuenta para determinar ciertos contextos en los que se puede determinar la repercusión de lo que se ha expresado. Así mismo estos criterios desarrollados en el estudio de los resultados ayudarán a formular el marco normativo necesario para este contexto donde se analiza el DL. 1057.

Los resultados alcanzados tienen como implicancia práctica la contribución que se forjará para la atención del marco normativo del tema investigado, lo que permitirá determinar si el DL. 1057 repercute en los principios de continuidad de relaciones laborales y primacía de la realidad, lo que razonablemente se convertirá en un análisis el cual puede aportar para futuras modificaciones del texto normativo en mención.

Los resultados alcanzados, tienen como implicancia metodológica el presentar un conjunto de trabajos de investigación previos con relación al trabajo de investigación, así mismos, contribuir en el análisis y criterios expuestos por la muestra entrevistada que servirán a los investigadores a contar con información necesaria para el tema relacionado que deseen investigar, se deja como evidencia de todo el proceso de investigación que ha conllevado la presente tesis para que pueda ser refuta, evaluado, replicado, o tomado como fuente para otros proyectos.

4.2 Conclusiones

- En base a la doctrina analizada; en el Perú la normativa que regula la contratación de trabajadores bajo Régimen del Decreto Legislativo N°1057, viene transgrediendo a los principios de Continuidad de Relaciones Laborales y Primacía de la Realidad, situación que se da debido a la vulneración de derechos fundamentales de los trabajadores contratados mediante un contrato administrativo de servicios, al verse sometidos a un trato diferenciado que no se encuentra apropiadamente justificado, limitando a un trabajador a que pueda lograr una estabilidad laboral.
- De la legislación analizada, se puede advertir que el Régimen del Decreto Legislativo N° 1057, es un régimen laboral que transgrede los derechos laborales de los trabajadores en razón que los recorta, esto se evidencia, con la apreciación de los otros regímenes existentes para la contratación de personal para el Estado, que cumplen las mismas funciones que un trabajador CAS, sin embargo, cuenta con mejores beneficios.
- Los derechos laborales de los trabajadores de las municipalidades, son transgredidos por parte del empleador, en lo que respecta a los derechos de estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, entre

otros, así mismo trasgrede a los principios laborales de continuidad, igualdad, condición más beneficiosa; soportando así una lista de discriminación frente a otros trabajadores que trabajan bajo otros regímenes laborales con los que cuenta el sector público; así mismo al no saber qué tiempo contarán con empleo, afecta el rendimiento emocional de los trabajadores.

- De la jurisprudencia analizada, los criterios de la Corte Suprema y el Tribunal Constitucional, al emitir sus sentencias son incongruentes, generando que las entidades del Estado como las municipalidades sigan transgrediendo los derechos de los trabajadores bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, ya que uno prohíbe la contratación de cierto sector, el otro lo permite; generando nuevas dudas al respecto.

4.3. Recomendaciones

- Se propone, la derogación o eliminación del Decreto Legislativo 1057 y sus normas complementarias por completo, del orden jurídico peruano, por quebrantar beneficios y derechos laborales de los trabajadores y constituirse como un mecanismo maléfico en lesión de los servidores públicos.
- Así mismo, se recomienda la conformación de un organismo supervisor que garantice la derogación o eliminación definitiva de la Contratación Administrativa de Servicios en las entidades del Estado.
- Recomendar a las Municipalidades de Trujillo, con cumplir con los derechos laborales de los trabajadores, y que dejen de contratar a personal bajo contratos administrativos de servicios, por no ser el ideal para el personal que contratan, los cuales vienen siendo desnaturalizados bajo el Principio de Primacía de la Realidad, conservando una relación laboral con el empleador.

- Crear proyectos de ley en los que prevalezca el reconocimiento de derechos, haciendo prevalecer lo estipulado por la constitución, la ley laboral vigente.
- Por último, se recomienda a los poderes del Estado, Poder Ejecutivo, Poder Legislativo y poder judicial, que hagan prevalecer el cumplimiento de los pactos o convenios internacionales, firmados y ratificados por el Perú, por lo que al momento de emitir sus normas estas deben guardar una relación estrecha con los derechos y principios laborales que en ellos se haya pactado o garantizado, sin vulnerar el principio de progresividad y no regresividad de los derechos laborales dentro de nuestro sistema jurídico constitucional.

REFERENCIAS

- Acuña, J. (2018). *La Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de derecho laboral: derecho individual del trabajo, derecho colectivo del trabajo, derecho procesal del trabajo, derecho penal del trabajo*. Lima, Perú: Instituto Pacífico.
- Balbin, T. (2008). *El nuevo régimen del Contrato Administrativo de Servicios: Aspectos Constitucionales*. Lima, Perú: Editorial el Búho.
- Ballesteros, C. (2000). Vigencia de los principios del derecho laboral en un mundo globalizado. Aplicación al caso colombiano. *Opinión Jurídica*, 1, 109 -130.
Recuperado de página web.
<https://revistas.udem.edu.co/index.php/opinion/article/view/1285>
- Caballero Romero, A. (2000). *Metodología de la Investigación Científica. Diseños con Hipótesis Explicativas*. Lima: Udegraf.
- Chapi, P. (2001). *Derechos Laborales de los trabajadores*. Lima, Perú: FECAT.
- Céspedes, M. (2019). “*La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cas en la corte superior de lima norte*”. (Tesis de Doctorado). Universidad Nacional Federico Villareal. Lima, Perú.
- Cajo, J. (2017). *La contratación de los trabajadores extranjeros en el Perú. ¿Amparando la discriminación laboral por condición de nacionalidad?* (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, Perú.
- Collantes, Y. (2016). “*El Contrato Administrativo de Servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del programa*

presupuestal logros de aprendizaje – Tacna 2015”. (Tesis de Abogado).

Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. Tacna-Perú.

Constitución Política del Perú (diciembre 29, 1993). Art. 23, Modalidad de Trabajo,

“párrafo 3° Ninguna Relación laboral puede... “. Comisión Permanente

del Congreso de la República del Perú. Recuperado de

[https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru&](https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru&rlz=1C1SQJL_esPE809PE812&oq=constitucion+politica+del+peru+&aqs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

[rlz=1C1SQJL_esPE809PE812&oq=constitucion+politica+del+peru+&a](https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru+&aqs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

[qs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=](https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru+&aqs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

[UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru+&aqs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Constitución Política del Perú (diciembre 29, 1993). Art. 2 inc. 2 “Toda persona

tiene derecho... A la Igualdad ante la Ley...” y art. 26, inc 1” Igualdad

de Oportunidades sin discriminación. Comisión Permanente del

Congreso de la República del Perú. Recuperado de

[https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru&](https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru&rlz=1C1SQJL_esPE809PE812&oq=constitucion+politica+del+peru+&aqs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

[rlz=1C1SQJL_esPE809PE812&oq=constitucion+politica+del+peru+&a](https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru+&aqs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

[qs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=](https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru+&aqs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

[UTF-8](https://www.google.com.pe/search?q=constitucion+politica+del+peru+&aqs=chrome..69i57j69i59j69i61j69i59.4955j0j4&sourceid=chrome&ie=UTF-8)

Cortés Morales, M. A. (2018). El Principio de la primacía de la realidad como garante

de los derechos laborales de los trabajadores oficiales. *Revista Verba Iuris*,

13(40), pp. 111-127. Recuperado de

<https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/verbaiuris/article/view/1571>

Decreto Legislativo N° 1057 (junio 27, 2008), Decreto Legislativo que regula el

régimen especial de contratación administrativa de servicios. Comisión

Permanente del Congreso de la República del Perú. Recuperado de

<http://www.hhv.gob.pe/wp-content/uploads/Convocatorias/CAS/DLeg1057-RegimenEspecialCAS.pdf>

Díaz, J. (2012). El principio de la primacía de la realidad en las relaciones laborales de la Administración Pública. Fondo de Publicaciones Universidad Sergio Arboleada. 13, 1-140.

El 40% de los trabajadores del Estado está contratado vía CAS (11 de julio del 2017). Diario la Gestión. Lima. Recuperada de <https://gestion.pe/economia/40-trabajadores-contratado-via-cas-139141-noticia/>

Flores, K. (2018). “*Desnaturalización del Contrato Locación de Servicios desde el Principio de Primacía de la Realidad Municipalidad de villa el Salvador 2016-2017*”. (Tesis de Abogado). Universidad Autónoma del Perú.

Fontelles, A. (s.f.). ¿Qué son los Derechos Fundamentales y cuáles son? En blog Infojobs. Recuperada de <https://orientacion-laboral.infojobs.net/que-son-los-derechos-fundamentales>

Gamonal, S. (2013). “El principio de protección del trabajador en la Constitución Chilena”. En revista Estudios Constitucionales. 1, pp. 425 - 458. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estconst/v11n1/art11.pdf>

García, A. (2010). *¿CÓMO SE ESTAN APLICANDO LOS PRINCIPIOS LABORALES EN EL PERÚ? – Un enfoque teórico – jurisprudencial*. Lima, Perú: Editorial el Búho.

García, V. (2013). Los Derechos Fundamentales. Arequipa-Perú: ADRUS.

Goyes, I. & Hidalgo, M. (2012), “Los principios del derecho laboral y la seguridad social dinamizan la jurisprudencia constitucional en Colombia.” En Revista Entramado. 8 (2), pp. 168 – 183. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/entra/v8n2/v8n2a12.pdf>

- Gonzales, C., Castaño, F. y Castaño P. (2007). “El principio de primacía de la realidad en el Sector Público”. (Tesis de Abogado). Universidad Libre Seccional Pereira- Colombia.
- Gutiérrez, W. (2018), “*Desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios en el Sector Público*”. (Tesis de abogado). Universidad de Huánuco-Perú.
- Huamán, L. (2012). *El Contrato Administrativo – laboral especial de servicios*. Lima, Perú: Grijley.
- Jiménez, S. (2016). “*la vulneración de los principios constitucionales del trabajo, en cuanto a la exoneración del pago de utilidades a los operarios y aprendices de los artesanos*”. (Tesis de Abogada). Universidad Nacional de Loja, Ecuador.
- López, C. (2018). “*ANÁLISIS DE LA CONSTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EMITIDO POR EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL SEGÚN LA SENTENCIA EXP N° 00002-2010-PI/TC*”. (Tesis de Abogado). Universidad Nacional de Piura, Perú.
- Mendoza, G. (2012). *El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa en el Sector Público* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Antiplano. Puno, Perú.
- Mendoza, 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 de Doctorado). Universidad Nacional del Altiplano. Puno, Perú.
- More, T. (2018). “*LAS INTERRUPCIONES LABORALES DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD DE LOCACIÓN DE SERVICIOS*”

*EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS: FRENTE A LA ESTABILIDAD
LABORAL*”. Universidad Nacional de Piura, Perú.

Neves, J. (2010). Principales objeciones al contrato administrativo de servicios. Foro
Jurídico, (10), 244-251. Recuperado de
<http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18560>

Organización Internacional del Trabajo (2009). Conocer los Derechos Fundamentales
en el Trabajo. Recuperado de
[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-
san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_180458.pdf).

Palomino, N. (2016). “Consecuencias Jurídicas y Económicas que se derivan de la
aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad
Provincial de Trujillo”. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Trujillo,
Perú.

Pacorl, J. (2018). Principio de Continuidad Laboral. En revista Soluciones Laborales.
Lima, Perú. Recuperado de
[https://issuu.com/corporacionhiramservicioslegales/docs/principio_de conti
nuidad_laboral_-](https://issuu.com/corporacionhiramservicioslegales/docs/principio_de_continuidad_laboral_-)

Príncipe, C. (2017), “*La contratación administrativa de servicios (CAS) en la calidad
de atención de los trabajadores de la SUTRAN Sede Central, 2017*”. (Tesis
de Magister). Universidad Cesar Vallejo, Lima-Perú.

Rodríguez, E. (2009). CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS: UNA
NUEVA FORMA DE PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO EN EL PERÚ.
Blog Derecho Justicia & Sociedad. Recuperada de
<http://derechojusticiasociedad.blogspot.com/>

Sentencia del Pleno del Tribunal Constitucional de 08 de mayo de 2013 recaída en el expediente N° 00014-2012-PI/TC. Recuperado de <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00014-2012-AI.pdf>

Soto, E. y Cancho, Y. (2016). *"ANÁLISIS DEL SENTIDO Y ALCANCES DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057: UNA INVESTIGACIÓN SOBRE SU INCOMPATIBILIDAD CON EL ARTÍCULO 26, INCISO "1 " DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL ESTADO"*. (Tesis Abogado). Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco, Perú.

Torres, R. (2018). *Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018*. (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú.

Vargas, N. (2015). *Constitucionalidad y Derechos Civiles del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)*. (Tesis de Magister). Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca – Perú.

Zavala, L. (2018). ¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? análisis del Contrato Administrativo de Servicios. En revista VOX IURIS.36 (2), pp 171-201. Recuperado de <https://www.aulavirtualusmp.pe/ojs/index.php/VJ/article/view/1314/pdf14>

ANEXOS

ANEXO N° 1:

FORMATO DE VALIDACIÓN DE ENTREVISTAS POR JUICIO DE EXPERTO
VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO
EXPERTO

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Esteves Cabanillas Manuel Alonso

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister () Licenciado () Otros (Especifique).....

ENTIDAD EN LA QUE LABORA: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral - SUNAFIL

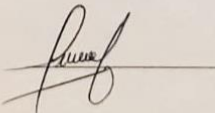
FECHA: _____

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES, TRUJILLO 2019.

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

N°	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	<input checked="" type="checkbox"/>		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	<input checked="" type="checkbox"/>		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	<input checked="" type="checkbox"/>		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	<input checked="" type="checkbox"/>		
TOTAL				

Sugerencias: Cambiar el orden de la primera interrogante

Firma del experto: 

GUIA DE EVALUACION DE EXPERTOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EXPERTO: Becena Sánchez Carlos Eduardo

TITULO Y GRADO

Ph D () Doctor () Magister () Licenciado () Otros (Especifique).....

ENTIDAD EN LA QUE LABORA: Estudio Jurídico B & B Asesores y Consultores SAC

FECHA: 26/08/20

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES, TRUJILLO 2019.

Mediante la tabla de evaluación de expertos, usted tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "X" en las columnas del SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems indicar sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de preguntas.

Nº	PREGUNTAS	APRECIA		OBSERVACIONES
		SI	NO	
1	¿El título de la investigación tiene relación con el instrumento de recolección de datos?	X		
2	¿Las variables de estudio se relacionan con el instrumento de recolección de datos?	X		
3	¿El instrumento de recolección de datos, responde a los objetivos del estudio?	X		
4	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición, se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
5	¿La redacción de las preguntas tiene coherencia?	X		
6	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo para que contesten y de esta manera obtener los datos requeridos?	X		
7	¿El instrumento de recolección contribuirá al análisis y procesamiento de datos?	X		
8	¿El instrumento de medición, será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
TOTAL				

Sugerencias: Revisar los últimos jurisprudencias del TC y quizo agregar una pregunta al respecto

Firma del experto:



ANEXO N° 2:

GUÍA DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: _____

Institución a la cual pertenece: _____

Cargo que desempeña: _____

Fecha: _____

1. **¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 –
DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN
ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE
RELACIONES LABORALES Y PRIMACÍA DE LA REALIDAD?**

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

¿POR QUÉ?

2. **EN SU OPINIÓN ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIOS ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?**

PÚBLICO PRIVADO NINGUNO

¿POR QUÉ?

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES REGÍMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERÍA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS REGÍMENES?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

4. EN SU OPINIÓN ¿UN OBRERO MUNICIPAL O POLICÍA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE RÉGIMEN?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

6. (en referencias a la pregunta 4 y 5) **TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUÉ LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALIDADES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?**

7. **UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS.**

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

¿POR QUÉ?

ANEXO N° 3: ENTREVISTA – DR. JAVIER REYES GUERRA

FORMATO DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: JAVIER REYES GUERRA

Institución a la cual pertenece: PODER JUDICIAL

Cargo que desempeña: JUEZ

Fecha: 20/09/2020

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACÍA DE LA REALIDAD?

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

¿POR QUÉ?

La Ley que regula el Régimen Especial de contratación administrativa de servicios (Ley RECAS) incide negativamente en los principios de continuidad de las relaciones laborales y primacía de la realidad porque ha tenido como motivación y justificación la sustitución del empleo de la contratación civil para relaciones que eran verdaderamente laborales; se trata de una salida para el Estado desde una perspectiva presupuestal pero afecta a un verdadero trabajador que podría estar realizando una labor de carácter permanente pero constreñido a una temporalidad impuesta por dicha ley.

2. EN SU OPINIÓN ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?

PÚBLICO PRIVADO NINGUNO

¿POR QUÉ?

Por definición normativa contenida en la propia Ley RECAS y también fijado jurisprudencialmente por el Tribunal Constitucional aunque de carácter especial al no sujetarse propiamente a las normas del Decreto Legislativo 276.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL

RÉGIMEN CAS, DEBERÍA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS RÉGIMENES?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

Porque en el caso de entidades pública sujetas al régimen laboral privado no debería aplicarse, debería excluirse su aplicación porque en la mayoría de los casos que se emplea afecta los principios de continuidad, irrenunciabilidad de derechos, principio protector y primacía de la realidad. Ya existe la contratación modal como mecanismo contractual dentro del régimen laboral privado que debería utilizarse para acceder a una contratación temporal. Y en el caso de entidades públicas sujetas al régimen laboral público, si la contratación es realmente temporal, los beneficios que actualmente otorga el régimen resultan suficientes.

4. ¿EN SU OPINIÓN UN OBRERO MUNICIPAL O POLICIA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

Porque las interpretaciones del Tribunal Constitucional en la STC 06681-2013-PA/TC, han determinado un *estado de cosas inconstitucional* que sólo puede corregirse interpretando el artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, en el sentido que cuando regula su ámbito de aplicación, y señala que el contrato administrativo de servicios puede ser aplicado tanto a reparticiones públicas donde rige el régimen laboral privado como donde rige el régimen laboral público, tal ámbito de aplicación, tratándose de los obreros municipales, debe interpretarse que solo alcanza a los trabajadores de las municipalidades con calidad de empleados, más no a los trabajadores obreros de la entidades del Estado, toda vez que el Tribunal Constitucional ha establecido como *ratio decidendi*, con calidad de doctrina jurisprudencial constitucional, que las exigencias de concurso público de méritos se constriñen a los trabajadores empleados, y no a los trabajadores obreros, siendo que conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades se diferencia a los trabajadores municipales entre aquellos que tienen la categoría de empleados y aquellos que tienen la categoría de obreros, de tal forma que para los primeros se establece que están sujetos al régimen laboral público y para los últimos el régimen laboral privado.

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE RÉGIMEN?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

Porque si la naturaleza de las labores del trabajador obrero es permanente y el régimen laboral que corresponde al obrero municipal es el régimen privado, se afectaría el reconocimiento y goce de los derechos inherentes al régimen laboral privado, el principal el de la estabilidad laboral.

6. (En referencias a la pregunta 4 y 5) **TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUÉ LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALIDADES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?**

Desconozco las motivaciones de gestión interna y de recursos humanos de la MPT.

7. **UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS.**

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

¿POR QUÉ?

Derogarse en parte. Debe subsistir para el caso de trabajadores de entidades sujetas al régimen laboral público que son contratados para brindar servicios de naturaleza temporal (se entiende verdaderamente temporales) ya que se ha venido utilizando contratos de servicios no personales (locación de servicios) sin derechos laborales.

ANEXO N° 4: ENTREVISTA – DRA. OLENKA CARPIO NAVARRO

FORMATO DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: **_OLENKA CARPIO NAVARRO**

Institución a la cual pertenece: **___Poder Judicial**

Cargo que desempeña: **___Juez de Paz Letrado Laboral**

Fecha: **_09 de Octubre del 2020**

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACÍA DE LA REALIDAD?

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

¿POR QUÉ?

Porque en realidad, según mi opinión personal, este decreto nunca debió darse, pues vulnera derechos laborales, ya existía el D.L. 276 como régimen laboral público y no se requería crear un nuevo régimen, pues las exigencias a los trabajadores son las mismas que las del D.L. 728.

2. EN SU OPINIÓN ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?

PÚBLICO PRIVADO NINGUNO

¿POR QUÉ?

Porque es aplicable a toda entidad pública sujeta al D.L. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, así como a entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERÍA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS RÉGIMENES?

SI NO

¿POR QUÉ?

Porque como ya lo había expuesto anteriormente, las obligaciones son las mismas, sin embargo los derechos no son los mismos.

4. EN SU OPINIÓN ¿UN OBRERO MUNICIPAL O POLICÍA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS?

SI NO

¿POR QUÉ?

Porque es evidente que se trata de un trabajador con régimen laboral privado D.L. 728, tal como era considerado en sendas sentencias emitidas por los órganos jurisdiccional con anterioridad a la emisión del D.L. 1057

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE RÉGIMEN?

SI NO

¿POR QUÉ?

Porque como ya lo expuse, estos trabajadores realmente cumplen los requisitos para ser considerados trabajadores DL 728 y así han sido reconocidos en sendas sentencias emitidas a nivel nacional.

6. (en referencias a la pregunta 4 y 5) TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUÉ LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALIDADES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?

Porque el D.L. 1057 así lo indica y además porque les resulta más económico y mejor pues allí se vulneran muchos derechos, entre ellos las vacaciones reducidas a la mitad, esto es en vez de 30 días, se reduce a 15 días.

7. UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS.

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

¿POR QUÉ?

Vulnera derechos laborales.

ANEXO N° 5: ENTREVISTA – DR. JOSE RODRIGUEZ VIERA

FORMATO DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: José Antonio Rodríguez Viera
 Institución a la cual pertenece: Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de La Libertad
 Cargo que desempeña: Asesor del Despacho Gerencial
 Fecha: 29 de septiembre del 2020

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACÍA DE LA REALIDAD?

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

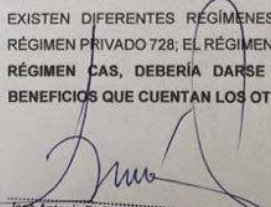
¿POR QUÉ?
 Considero que las relaciones laborales especiales, como es el contrato CAS, se justificaba por su temporalidad; esto en el marco de la urgencia de contar con un aparato estatal más dinámico, profesionalizado, competente y productivo; no obstante, si hablamos de Principios laborales, este tipo de contratos, que constituía una excepción a la regla general en contratación, que se justificaba por lo anteriormente señalado, vulnera los principios de Continuidad Laboral y Primacía de la Realidad.

2. EN SU OPINIÓN ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?

PÚBLICO PRIVADO NINGUNO

¿POR QUÉ?
 Ya el Tribunal Constitucional en el año 2009 se ha pronunciado, al declarar al Contrato de Administrativo de Servicios en un Contrato Laboral; y por ejercer sus actividades en las entidades en los diferentes niveles de gobierno; es necesariamente público.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728, EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERÍA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS REGIMENES?


 José Antonio Rodríguez Viera

sí NO
 ¿POR QUÉ?
 El ejercicio del derecho al trabajo, en las diferentes formas privadas o públicas deben regularse bajo el principio de igualdad, por ser un derecho humano; y deben garantizarse que este tipo de trabajadores gocen de los mismos derechos que cualquier otro trabajador del gobierno venga obtenido.

4. EN SU OPINIÓN ¿UN OBRERO MUNICIPAL O POLICÍA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS?

sí NO

¿POR QUÉ?
 De ninguna materia, en cuanto al obrero municipal y la Policía Municipal, la Ley de Municipalidades y otras normas, ya establecieron que este grupo de servidores son contratados bajo el régimen laboral General (Decreto Legislativo N° 728); tienen su propio régimen laboral; y esto se debe respetar.

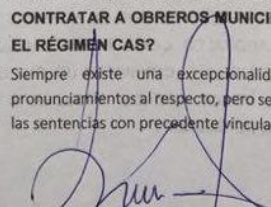
5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE RÉGIMEN?

sí NO

¿POR QUÉ?
 Bajo el Principio Constitucional de la Teoría de los Derechos Adquiridos, no pueden avasallar los derechos ya obtenidos, con mejores condiciones. Por lo tanto si existiese algún tipo de actos, se estaría lesionando la naturaleza jurídica del Contrato de Trabajo que es indeterminado para este tipo de trabajadores.

6. (en referencias a la pregunta 4 y 5) TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUÉ LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?

Siempre existe una excepcionalidad a la regla general; puede que existan pronunciamientos al respecto, pero se debe entender que las normas laborales, incluidas las sentencias con precedente vinculante o no vinculante son de aplicación en el tiempo


 José Antonio Rodríguez Viera
 ABOGADO

y en el espacio. El tiempo actual, no debe aplicar una interpretación de resoluciones que van desincronizadas con el tiempo y con la espacialidad.

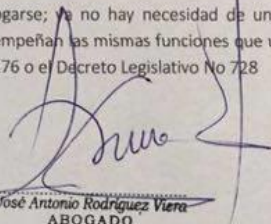
7. UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS.

MANTENERSE LA LEGALIDAD

DEROGARSE

¿POR QUÉ?

Derogarse; ya no hay necesidad de un tratamiento desigual entre trabajadores que desempeñan las mismas funciones que un trabajador estable por el Decreto Legislativo No 276 o el Decreto Legislativo No 728


José Antonio Rodríguez Viera
ABOGADO
CAL 47596

ANEXO N° 6: ENTREVISTA – DR. FELIX MIGUEL PÉREZ CAPURRO

FORMATO DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: Félix Miguel Pérez Capurro

Institución a la cual pertenece: Universidad Nacional de Trujillo

Cargo que desempeña: Docente

Fecha: 07/10/2020

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD?

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

¿POR QUÉ?

El Decreto Legislativo 1057 surgió como respuesta ante una realidad existente en el sector público, en el cual se venían contratando a servidores para realizar actividades permanentes, pero bajo una relación de los mal denominados “servicios no personales” que eran contratos de locación de servicios, encubriendo relaciones laborales.

Este hecho generó que bajo procesos judiciales se reconociera, por principio de primacía de la realidad, la existencia de relaciones laborales encubiertas, con los beneficios labores correspondientes.

El Estado para no asumir los costos laborales de todos los servidores contratados irregularmente, creó la figura del contrato “CAS” como un híbrido entre una relación civil con beneficios laborales disminuidos, incluso inicialmente disponiéndose la emisión de recibos por honorarios de los contratados en dicho régimen para luego crear planillas de pago paralelas a las de los trabajadores.

Evidentemente esta situación contraviene el principio de primacía de la realidad puesto que se reguló bajo esta nueva modalidad contractual a servidores que realizan labores permanentes y bajo subordinación, pero sin considerarlos trabajadores.

De igual forma, al no reconocer estabilidad de salida de los servidores “CAS”, se contraviene el principio de continuidad, ya que el servidor “CAS” es contratado por ejercicio presupuestal. Aun cuando se permite las prórrogas, la inexistencia de tutela ante el término contractual vulnera el principio de continuidad.

2. EN SU OPINIÓN ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?

PÚBLICO PRIVADO NINGUNO

¿POR QUÉ?

El contrato CAS es un régimen laboral público que establece un acceso por proceso de selección con publicidad y difusión, con mecanismos de contratación y con relación de subordinación para realizar actividades permanentes de una entidad bajo una remuneración.

Como ocurre con algunos regímenes especiales, otorga beneficios laborales disminuidos; sin embargo, el hecho más criticable es que no le asista el alcance del artículo 27 de la Constitución.

La obligatoriedad de un proceso de selección para contratar bajo el régimen CAS, lo acerca más a la obligatoriedad de un concurso público de acceso a la carrera administrativa, característica del régimen laboral público, a diferencia del régimen privado que no tiene obligatoriedad de un proceso de selección objetivo.

Respecto a los beneficios que otorga, si bien pueden asemejarse más al D. Leg 728 que al D. Leg 276. Es necesario recordar que el D.U 016-2020 ha limitado la contratación bajo el régimen del D. Leg 276 y que la Ley 30057, nuevo régimen que debe aplicar al sector público otorga beneficios laborales similares a los del D. Leg 728.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERÍA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS RÉGIMENES?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

No, el régimen CAS debe desaparecer y trasladar a los trabajadores contratados bajo dicho régimen a las normas de la Ley 30057.

4. EN SU OPINIÓN ¿UN OBRERO MUNICIPAL O POLICÍA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

Puede ser contratado bajo un régimen CAS desde el momento que el Tribunal Constitucional erróneamente permitió que el Decreto Legislativo sea constitucional; sin embargo, si bien puede ser contratado, no debería ser contratado bajo dicho régimen porque la Ley 27972 ha establecido el régimen aplicable para los obreros municipales.

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE RÉGIMEN?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

El régimen CAS vulnera los derechos laborales de todos los servidores contratados bajo dicha modalidad porque se recortan beneficios laborales, especialmente de los obreros municipales que tiene un régimen legal establecido por la Ley 27972.

6. (en referencias a la pregunta 4 y 5) **TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUÉ LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALIDADES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?**

La ausencia de predictibilidad en nuestro sistema judicial genera que el Tribunal Constitucional como máximo intérprete de la Constitución haya emitido sentencias como la del expediente 03531-2015-PA donde permite la contratación CAS, en contravención a lo expresado por la Corte Suprema en la casación 15100-2014-Cusco que limita la contratación de obreros a lo expresado en la Ley 27972. A ello sumamos que la Autoridad del Servicio Civil (SERVIR) permite la contratación CAS en todos los niveles de la administración pública.

Estas contradicciones judiciales, sumadas a la necesidad de personal de seguridad ciudadana por la creciente delincuencia, más la limitación de presupuesto de los gobiernos locales para asumir costos laborales, genera la decisión de contratar a obreros en forma indebida porque puede ajustarse dicho personal a las limitaciones presupuestales y a la flexibilidad que el CAS permite al no otorgar tutela ante el término de contrato.

7. **UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS.**

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

¿POR QUÉ?

La Ley 29849 emitida en el año 2012 estableció la eliminación progresiva del CAS y la sustitución de dichos contratos por el régimen de la Ley 30057 (SERVIR). Esta ley debe hacerse cumplir y prohibirse la contratación CAS; sin embargo, aun cuando han transcurrido 8 años desde su vigencia, siguen renovándose contratos CAS y efectuándose nuevas convocatorias bajo dicho régimen, lo que evidencia el propio incumplimiento del Estado de las normas vigentes.

ANEXO N° 7: ENTREVISTA – DR. MANUEL ALONSO ESTEVES CABANILLAS

FORMATO DE ENTREVISTAS

NOMBRES Y APELLIDOS: Manuel Alonso Esteves Cabanillas

INSTITUCIÓN A LA CUAL PERTENECE: Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL)

CARGO QUE DESEMPEÑA: Inspector Auxiliar de Trabajo de la Intendencia de Lima Metropolitana

FIRMA: _____

FECHA: 18 de setiembre del 2020

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD?

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

¿POR QUÉ?

Porque el régimen CAS es de carácter transitorio, cuya duración debe ser “determinada”, sin embargo, en la práctica apreciamos que las entidades públicas utilizan esta modalidad contractual para convocar personal, procediendo a efectuar renovaciones de contratos de este régimen laboral de manera recurrente a los trabajadores ya sea por meses o por años, lo cual no se condice con el principio de continuidad laboral al no establecerse un parámetro temporal que permita fijar topes temporales de duración de los contratos sujetos al régimen CAS, como sucede en los contratos sujetos al régimen de la actividad privada (específicamente en los contratos modales).

A su vez, si bien este régimen contractual establece una serie de derechos a los trabajadores (como por ejemplo, trabajar como máximo 8 horas diarias o 48 semanales), sin

embargo, es ampliamente conocido en la realidad que los servidores públicos sujetos a este régimen laboral laboran más de dicho horario, incluso sábados y domingos; de igual modo, en la práctica no se aprecia la presencia de servidores públicos que fiscalicen las labores que realizan los servidores CAS, a diferencia de lo que se sucede en el sector privado, cuya tarea de fiscalización está a cargo de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL); circunstancia que imposibilita apreciar la realidad de los CAS desde el ámbito de la inspección del trabajo, cuya labor se sustenta en el principio de Primacía de la Realidad..

2. ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS AL QUE HACE REFERENCIA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?

PÚBLICO PRIVADO

¿POR QUÉ?

Porque constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado; por ende, este tipo de contratos es celebrado por entidades de la administración pública, para lo cual ha establecido el procedimiento necesario para poder contratar personal bajo los alcances de esta modalidad contractual, requiriendo para ello la existencia de un “concurso público”, en atención al principio de igualdad de oportunidades.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERIA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS RÉGIMENES?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

En principio, recordemos que el derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22º de la Constitución; y conforme ya lo ha señalado el Tribunal Constitucional, este Derecho cuenta con un contenido esencial que incide básicamente en dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo y el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

En el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. Si bien la norma ha contemplado la posibilidad de que el acceso al trabajo por parte de cualquier ciudadano se posibilite mediante “concurso público”, sin embargo, la Autoridad Nacional del Servicio Civil, la Contraloría General de la República y el Ministerio Público dan cuenta de convocatorias CAS que en su mayoría se encuentran “direccionadas”, es decir, se llevan a cabo y culminan siempre favoreciendo a personas que son de simpatía de los funcionarios y/o servidores a cargo de dicho proceso de selección. Como repetimos, ello es producto de la falta de

fiscalización de la Autoridad Nacional del Servicio Civil en los procesos de selección, debilitando la política de estado en materia de “acceso al trabajo”.

El segundo aspecto del derecho trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa. Si bien la norma contempla la posibilidad de una indemnización al servidor CAS que fuese despedido equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres meses; sin embargo, el mecanismo empleado para “cubrir un despido” de algún trabajador CAS es mediante la no renovación de los contratos de trabajo por “motivos presupuestales”, para luego proceder a convocar nuevamente dicha plaza vacante.

Adicionalmente a estos aspectos, consideramos que el régimen CAS es el que encuentra mayor desventaja respecto a otros regímenes laborales, como es el caso del régimen 276, 728, SERVIR, dado que no ofrece mayores beneficios sociales como CTS, Gratificaciones, Horas Extras, Bonificación Extraordinaria, entre otros aspectos, siendo importante que se trabaje en una reforma orientada a que el personal sujeto a este régimen pueda ser incorporado en el régimen del Servicio Civil, teniendo como principal sustento el principio de igual de oportunidades, el acceso al trabajo y la meritocracia.

4. ¿EN SU OPINIÓN UN OBRERO MUNICIPAL O POLICIA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE RÉGULA EL RÉGIMEN CAS?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

Activar Windows

Recordemos que la Ley Orgánica de Municipalidades ha prescrito de forma directa el régimen laboral en el que deben ser contratados los obreros y policías municipales, señalando que estos pertenecen al Régimen Laboral Privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, por lo que en atención a ello, debe respetarse el principio de legalidad.

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE REGIMEN?

SÍ NO
¿POR QUÉ?

Como hemos mencionado, consideramos que la contratación de un obrero o policía municipal mediante el régimen CAS, vulnera sus derechos laborales y es contrario al principio de legalidad, evidenciándose un desconocimiento de la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de los obreros municipales a lo largo de la historia del derecho laboral en el Perú.

6. (en referencias a la pregunta 4 y 5) TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUÉ LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALIDADES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?

Porque las entidades municipales contratan servidores, funcionarios y/o especialistas que son parte de su mismo círculo partidario, quienes desconocen cuáles son los aspectos legales en el que debe sustentarse la contratación de personal bajo alguno de estos alcances. En el caso de Trujillo, lamentablemente estos servidores forman parte de la agrupación política Alianza para el Progreso, en donde se realizan concursos públicos con apariencia de legalidad para favorecer a estos servidores con la finalidad de devolver favores políticos que constituyen una deuda de campaña de esta organización política. Esto puede conllevar a causar perjuicios económicos en esta comuna municipal, así como la generación de responsabilidad administrativa de los funcionarios; por lo que recomendamos que se fijen criterios para que cualquier servidor que cumpla un determinado perfil pueda acceder a una postulación, y sea un órgano estatal ajena a esta comuna municipal (por ejemplo la Autoridad del Servicio Civil) quien tenga a cargo la contratación de Asesores Legales, Especialistas Legales, Auxiliares Legales, entre otros para garantizar la imparcialidad, objetividad e igualdad de oportunidades en un proceso de selección, lo cual aumentaría de forma significativa la calidad en las decisiones adoptadas y, por ende, reducir la cantidad de denuncias laborales referidas a los obreros municipales, entre otros temas.

7. UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS.

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

Debería mantenerse la legalidad, consideramos que es constitucional, pues si bien la regla es el trabajo a plazo indeterminado, es importante que las entidades públicas cuenten con mecanismos para contratar de forma temporal a los trabajadores a través del régimen CAS a efectos que realicen labores transitorias sin que ello implique la generación de una necesidad de contratarlos de forma permanente (como sucede en los contratos modales en la actividad privada). Para ello, considero que deben establecerse supuestos que permitan delimitar en qué casos puede optarse por contratar personal bajo el régimen CAS, la durabilidad máxima de la contratación y la existencia de una causa objetiva debidamente sustentada por la entidad para recurrir a este tipo de contratación, así como también debe existir una entidad que se encargue llevar a cabo los procesos de selección, así como de fiscalizar los términos en los que se ha pactado la celebración de un contrato CAS, pues si bien la Autoridad del Servicio Civil tiene esta competencia, sin embargo, en la práctica no se aprecia que existan inspectores de trabajo adscritos a dicha entidad que realicen tal función, ni mucho menos exista un colegiado evaluador de las distintas convocatorias laborales que se difunden en los portales institucionales en el sector público, lo cual favorece el tráfico de influencias, la corrupción y menoscabo a la institucionalidad en el Estado.

COMENTARIO:

Que resulta sumamente urgente que el Gobierno Central acelere el tránsito de los trabajadores sujetos al régimen CAS al Régimen del Servicio Civil, el cual ofrece una serie de beneficios y mejoras laborales para cada uno de estos servidores, garantizándoles una carrera en el sector público sobre la base de la meritocracia e igualdad de oportunidades.

ANEXO N° 8: ENTREVISTA – TATIANA LIZ LUNA RODRIGUEZ

FORMATO DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: TATIANA LIZ LUNA RODRÍGUEZ

Institución a la cual pertenece: SUNAFIL - ILM

Cargo que desempeña: INSPECTORA AUXILIAR

Fecha: 08/09/2020

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD?

INCIDE POSITIVAMENTE INCIDE NEGATIVAMENTE

¿POR QUÉ?

Dado que dichos principios carecerían de su verdadera relevancia fáctica y jurídica ante la casi intangibilidad del Régimen CAS, al no existir la posibilidad de su desnaturalización.

2. ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS AL QUE HACE REFERENCIA EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?

PÚBLICO PRIVADO

¿POR QUÉ?

Fue dado frente a la problemática que presentaba el sector público de la coexistencia de numerosos trabajadores que no contaban con un contrato laboral, sino que eran contratados por servicios no personales y que sin embargo realizaban labores y desempeñaban funciones similares a las de otros trabajadores que sí contaban con un contrato de trabajo. Se dio como un paliativo para controlar dicha situación de informalidad en el sector público.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERIA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS RÉGIMENES?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

Creo que es totalmente válido que se incorpore en dicho régimen otros beneficios laborales con los que cuentan otros regímenes que coexisten en el sector público, y de este modo se coadyuvaría a remediar en alguna medida la situación tan desventajosa en la que se encuentran los trabajadores sujetos al régimen CAS.

4. ¿EN SU OPINIÓN UN OBRERO MUNICIPAL O POLICIA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE RÈGULA EL RÈGIMEN CAS?

SÍ NO

¿POR QUÈ?

La Ley Orgánica de Municipalidades determina taxativamente que los obreros municipales pertenecen al Régimen Laboral Privado, regulado por el Decreto Legislativo N° 728, además de esto, el régimen CAS contempla el ingreso al mismo mediante concurso público, lo cual no se adecua a la labor propia de los obreros municipales, quienes no se rigen por la carrera pública administrativa resultando un sinsentido incorporarlos al Régimen CAS.

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÈGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE RÈGIMEN?

SÍ NO

¿POR QUÈ?

Puesto que dicha contratación bajo el régimen CAS implicaría un desconocimiento de la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de los

obreros municipales, vulnerando sus derechos laborales y constitucionales al ser contratados bajo un régimen que consagra menores beneficios y ventajas de índole laboral.

6. (En referencias a la pregunta 4 y 5) TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUÈ LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALIDADES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÈGIMEN CAS?

Porque es un régimen que conlleva menores costos laborales y no implica la existencia de estabilidad laboral al no contemplar causales de desnaturalización.

7. UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÈGIMEN CAS.

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

¿POR QUÈ?

En razón a que no secreto para nadie que ofrece un sin número de desventajas para aquellos trabajadores contratados por dicha modalidad, permitiendo situaciones de desigualdad en las que por ejemplo coexisten dos trabajadores que realizan las mismas funciones en una determinada institución, pero que cuentan con distintos regímenes que ofrecen distintos beneficios laborales en desmedro del trabajador CAS, creando un clima de disconformidad totalmente justificado. Por lo que considero que debería ser derogado.



ANEXO N° 9: ENTREVISTA – DR. CARLOS EDUARDO BECERRA SANCHEZ

FORMATO DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: Carlos Eduardo Becerra Sánchez

Institución a la cual pertenece: B&B Asesores y Consultores SAC.

Cargo que desempeña: Socio y abogado principal

Fecha: 30.09.2020

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACÍA DE LA REALIDAD?

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

¿POR QUÉ?

Porque los contratos CAS prevén como máximo una contratación anual (según el presupuesto anual) y si bien pueden ser renovados, en la mayoría de veces ello no es así porque atentaría contra la temporalidad de la norma, por ello es que se “corta” el vínculo y se renueva nuevamente (vulneración al principio de continuidad laboral)

En cuanto al Principio de Primacía de la realidad, es evidente que un contrato CAS es válido y constitucional, por lo que la vulneración al debido proceso debe meritarse en cada caso concreto.

2. EN SU OPINIÓN ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?

PÚBLICO PRIVADO NINGUNO

¿POR QUÉ?

Es un contrato híbrido que reconoce diversos beneficios sociales a los trabajadores del régimen público mas no la totalidad de los referidos beneficios, por lo que no podríamos señalar que se trata de uno público, y tampoco es aplicable al régimen privado.

En síntesis, es un contrato laboral especial se aplica solo en el sector público y es celebrado entre una persona natural y el Estado. No está bajo el régimen de la carrera pública (D. Leg. N.° 276) ni bajo el régimen de la actividad privada (D. Leg. N.° 728). Se rige por el Decreto Legislativo N.° 1057, su reglamento y la Ley N.° 29849.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERIA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS RÉGIMENES?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

La dación del contrato CAS se sustentó, supuestamente, en mejoras laborales para los que prestaban locación de servicios o servicios no personales; es decir, trataba de mejorar dichas condiciones, pero ello resulta contradictorio pues los locadores no ostentan

régimen laboral siendo que, en la realidad, se encubría una verdadera relación laboral, lo cual habría sido encubierto con dichos contratos CAS; por ello es que si desde el inicio ostentaban una verdadera relación laboral, lo accesorio es que también tienen derechos a los beneficios laborales que el régimen público prevé.

4. ¿EN SU OPINIÓN UN OBRERO MUNICIPAL O POLICIA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE RÉGULA EL RÉGIMEN CAS?

sí NO

¿POR QUÉ?

El régimen CAS si bien es propio de entidades del estado; no obstante, los obreros municipales tienen un régimen laboral propio previsto en la Ley Orgánica de Municipalidades el cual es el D.Leg. 728, el cual, es obvio, tiene mejoras laborales para dicho régimen al contrario del CAS

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE RÉGIMEN?

sí NO

¿POR QUÉ?

Por percibir menos beneficios laborales que los previstos en el D. Leg. 728.

6. (En referencias a la pregunta 4 y 5) TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE

SERVICIOS ¿POR QUÉ LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?

Para vulnerar sus derechos laborales y estabilidad.

7. UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS.

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

¿POR QUÉ?

Como hice referencia, dicho régimen es menos beneficio que el D. Leg. 276

Final del documento ■

Activar Windows

ANEXO N° 10: ENTREVISTA – DRA. MERY MARGOT VERA FONSECA

FORMATO DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: Vera Fonseca Mery Margot

Institución a la cual pertenece: Universidad Cesar Vallejo SAC

Cargo que desempeña: Asesora legal

Fecha: 06/10/2020

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACÍA DE LA REALIDAD?

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

¿POR QUÉ?

Porque el Estado a través de esta contratación pretende vulnerar el principio de continuidad, ello en la medida que los contratos CAS se celebran por ejercicio fiscal, por lo que se extinguen culminado el mismo sin lugar a reclamo aparente. Sin importar que las funciones de los trabajadores sean de naturaleza permanente.

2. EN SU OPINIÓN ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?

PÚBLICO PRIVADO NINGUNO

¿POR QUÉ?

El mismo Decreto Legislativo establece que es un “Contrato Administrativo de Servicios” y rige para las entidades públicas; sin embargo, también se aplica para las entidades públicas de Régimen laboral Privado.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERIA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS RÉGIMENES?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

El Contrato Administrativo de Servicios, debería simplemente desaparecer, ya que es discriminatorio. _____

4. EN SU OPINIÓN ¿UN OBRERO MUNICIPAL O POLICÍA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

Porque por mandato de la Ley Orgánica de Municipalidades, el régimen laboral de los obreros es privado, y además la jurisprudencia ha determinado ello. _____

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE REGIMEN?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

En primer lugar, les otorga un régimen laboral distinto; en segundo lugar, le restringe derechos como las gratificaciones, la Compensación por tiempo de servicios y la estabilidad laboral. _____

6. (en referencias a la pregunta 4 y 5) TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUE LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALIDADES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?

Lamentablemente el mismo Decreto Legislativo 1057, les obliga contratar bajo es régimen, bajo responsabilidad administrativa. _____

7. UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL REGIMEN CAS.

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

¿POR QUÉ?

Por ser discriminatorio y vulnerar derechos mínimos necesarios. _____

ANEXO N° 11: ENTREVISTA – DRA. MIGUEL FELIPE GARCÍA VERASTEGUI

FORMATO DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: Miguel Felipe García Verástegui

Institución a la cual pertenece: Poder Judicial

Cargo que desempeña: Secretario Judicial (Asistente de Juez Superior)

Fecha: 29.09.2020

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD?

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

¿POR QUÉ?

Porque los contratos CAS prevén como máximo una contratación anual (según el presupuesto anual) y si bien pueden ser renovados, en la mayoría de veces ello no es así porque atentaría contra la temporalidad de la norma, por ello es que se “corta” el vínculo y se renueva nuevamente (vulneración al principio de continuidad laboral)

En cuanto al Principio de Primacía de la realidad, es evidente que un contrato CAS es válido y constitucional, por lo que la vulneración al debido proceso debe meritarse en cada caso concreto.

2. EN SU OPINIÓN ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ES UN REGIMEN LABORAL PRIVADO O PUBLICO?

PÚBLICO PRIVADO NINGUNO

¿POR QUÉ?

Es un contrato híbrido que reconoce diversos beneficios sociales a los trabajadores del régimen público mas no la totalidad de los referidos beneficios, por lo que no podríamos señalar que se trata de uno público, y tampoco es aplicable al régimen privado.

En síntesis, es un contrato laboral especial se aplica solo en el sector público y es celebrado entre una persona natural y el Estado. No está bajo el régimen de la carrera pública (D. Leg. N.° 276) ni bajo el régimen de la actividad privada (D. Leg. N.° 728). Se rige por el Decreto Legislativo N.° 1057, su reglamento y la Ley N.° 29849.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERIA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS RÉGIMENES?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

La dación del contrato CAS se sustentó, supuestamente, en mejoras laborales para los que prestaban locación de servicios o servicios no personales; es decir, trataba de mejorar dichas condiciones, pero ello resulta contradictorio pues los locadores no ostentan régimen laboral siendo que, en la realidad, se encubría una verdadera relación laboral, lo cual habría sido encubierto con dichos contratos CAS; por ello es que si desde el inicio ostentaban una verdadera relación laboral, lo accesorio es que también tienen derechos a los beneficios laborales que el régimen público prevé.

4. ¿EN SU OPINIÓN UN OBRERO MUNICIPAL O POLICIA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE RÉGULA EL RÉGIMEN CAS?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

El régimen CAS si bien es propio de entidades del estado; no obstante, los obreros municipales tienen un régimen laboral propio previsto en la Ley Orgánica de Municipalidades el cual es el D.Leg. 728, el cual, es obvio, tiene mejoras laborales para dicho régimen al contrario del CAS

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE RÉGIMEN?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

Por percibir menos beneficios laborales que los previstos en el D. Leg. 728.

6. (En referencias a la pregunta 4 y 5) TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUE LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALIDADES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?

Para vulnerar sus derechos laborales y estabilidad.

7. UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE RÉGULA EL REGIMEN CAS.

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

¿POR QUÉ?

Como hice referencia, dicho régimen es menos beneficio que el D. Leg. 276

Final del documento ■

ANEXO N° 12: ENTREVISTA – FELIX JESUS NARVAEZ REYNOSO

FORMATO DE ENTREVISTAS

Nombres y apellidos: FELIX JESUS NARVAEZ REYNOSO

Institución a la cual pertenece: ABOGADO INDEPENDIENTE

Cargo que desempeña: ABOGADO INDEPENDIENTE

Fecha: 12.10.2020

1. ¿CUÁL ES EL NIVEL DE INCIDENCIA DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 – DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS EN LOS PRINCIPIOS DE CONTINUIDAD DE RELACIONES LABORALES Y PRIMACIA DE LA REALIDAD?

INCIDENCIA POSITIVA INCIDENCIA NEGATIVA

¿POR QUÉ?

NO tiene incidencia, pues el contrato administrativo de servicios, es un régimen especial de contratación que cuenta con sus propios principios, distinto del contrato de trabajo en el régimen laboral de la actividad privada, que a su vez cuenta con sus propios principios, motivo por el cual, los principios propios del régimen laboral de la actividad privada (continuidad), no tendrían incidencia en un régimen especial de contratación distinto, como viene a ser el contrato administrativo de servicios.

2. EN SU OPINIÓN ¿CONSIDERA UD. QUE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ES UN RÉGIMEN LABORAL PRIVADO O PÚBLICO?

PÚBLICO PRIVADO NINGUNO

¿POR QUÉ?

Ninguno, pues no califica como un régimen laboral propiamente, sino como un régimen especial de contratación, único, del Estado.

3. LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ GARANTIZA EL DERECHO AL TRABAJO A TODOS LOS CIUDADANOS, TENIENDO EN CUENTA QUE EN NUESTRO PAÍS EXISTEN DIFERENTES RÉGIMENES LABORALES COMO POR EJEMPLO EL RÉGIMEN PRIVADO 728; EL RÉGIMEN PÚBLICO 276 ¿CONSIDERA UD. QUE EN EL RÉGIMEN CAS, DEBERIA DARSE LA POSIBILIDAD DE ACCEDER A LOS BENEFICIOS QUE CUENTAN LOS OTROS RÉGIMENES?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

NO, pues como indiqué en líneas precedentes, el contrato administrativo de servicios, constituye un régimen especial de contratación, con sus propios derechos, deberes y obligaciones, distinto del régimen laboral de la actividad privada (DL 728), y del régimen laboral público (276), que a su vez cuentan con sus propios derechos, deberes y obligaciones; motivo por el cual, no podría trasladarse al contrato administrativos de servicios, conceptos y/o beneficios laborales de regímenes laborales distintos.

4. EN SU OPINIÓN ¿UN OBRERO MUNICIPAL O POLICIA MUNICIPAL PUEDE SER CONTRATADO BAJO EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

Sí, porque no existe ninguna prohibición, legal, que impida a las entidades del Estado a contratar obreros bajo el contrato administrativo de servicios; ello, independientemente de diversos criterios jurisdiccionales, controversiales, que señalan en sentido contrario.

5. EN SU OPINIÓN, ¿CONSIDERA USTED QUE EL RÉGIMEN CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES OBREROS MUNICIPALES Y POLICÍAS MUNICIPALES EN CASO SE PROCEDA A SU CONTRATACIÓN BAJO LOS ALCANCES DE ESTE RÉGIMEN?

SÍ NO

¿POR QUÉ?

No, porque no existe ninguna prohibición legal para tal efecto; entonces, si no existe una prohibición expresa, al respecto, la contratación administrativa de servicios es válida, y por ende no se afectaría derecho laboral alguno.

6. (en referencias a la pregunta 4 y 5) TENIENDO EN CUENTA LAS REITERADAS JURISPRUDENCIAS QUE EXISTEN SOBRE EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS ¿POR QUÉ QUE LAS MUNICIPALIDADES DE TRUJILLO, CONSIDERAN CONTRATAR A OBREROS MUNICIPALES Y SERENOS MUNICIPALES BAJO EL RÉGIMEN CAS?

Considero, particularmente, por cuestiones políticas, pues los gobernadores locales de turno, deben cumplir con diversos ofrecimientos de campaña, además de retribuir, mediante puestos de trabajo, el apoyo brindado en la campaña política. Para ello, usan el

contrato administrativo de servicios, como un mecanismo fraudulento de contratación, para que las personas allegadas al gobierno de turno, luego puedan acudir al Poder Judicial, y obtener el reconocimiento jurisdiccional de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, y con ello, la estabilidad laboral absoluta.

7. UD. CREE QUE DEBE MANTENERSE LA LEGALIDAD O DEROGARSE EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN CAS.

MANTENERSE LA LEGALIDAD DEROGARSE

¿POR QUÉ?

Debe derogarse, pues desde su nacimiento se consideró como un régimen especial de contratación temporal, que además reconoce menos derechos laborales que otros regímenes laborales; en ese sentido, al haber cumplido su ciclo de vida, debería ser derogada, y suplida por los regímenes laborales vigentes en las entidades del Estado.

Final del documento ■

Activar Windows

ANEXO 13: ANALISIS DE EXPEDIENTE N° 3830-2014-0-1601-JR-LA-04

EXPEDIENTE N°: 3830-2014-0-1601-JR-LA-04	
DATOS	
FECHA:	04 DE SETIEMBRE DEL 2014
DEMANDANTE	KIVEN DEIVI URIOL MONZÓN
DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
MATERIA:	DERECHOS LABORALES
<u>Análisis del caso</u>	
<p>El recurrente señala que con fecha 01 de enero del 2014 ingresó a trabajar para la demandada, bajo supuestos parámetros de un contrato administrativo de servicios que se extendió hasta el 31 de agosto del 2014 (fecha en la cual fue despedido), con el cargo de Obrero en el área de Seguridad Ciudadana (Chofer), siendo su última remuneración mensual la suma de S/. 1000 soles, por lo que pide: se declare que el régimen laboral del que le pertenece es el de la actividad privada, debiendo reconocérsele su vínculo laboral como de plazo indeterminado al haber superado el período de prueba de tres meses.</p> <p>Por lo que el demandante solicitó, como pretensión principal: desnaturalización de los contratos administrativos de servicios (CAS) y reconocimiento de vínculo laboral, la existencia del despido arbitrario, reposición por despido incausado; nivelación de remuneraciones y pago de beneficios sociales, el pago de indemnización por daños y perjuicios; más el pago de intereses legales costas y honorarios profesionales.</p> <p><u>Primera Instancia:</u> NOVENO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE TRUJILLO</p> <p>En los hechos que desarrollo el Juzgado para emitir su sentencia, señala que se debe tener en cuenta lo anotado por la Corte Suprema como por el Tribunal Constitucional, donde han dejado establecido, de manera uniforme, que por regla general, el régimen laboral aplicable a un trabajador empleado al servicio del Estado, es el régimen laboral de la actividad pública y el régimen laboral de la actividad privada para los obreros, salvo ley expresa en contrario; además, en el caso de los empleados, cabe la utilización del régimen laboral de la actividad privada, siempre que exista norma legal que autorice su empleo.</p> <p>Por lo que, mediante sentencia de fecha 28 de diciembre del 2017, declara FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por el recurrente; y como resultado, ordena, que la emplazada cumpla con reponer al accionante en el cargo que venía ostentando al momento del despido, esto es, Obrero-Sereno municipal u en otro de similar nivel remunerativo y categoría.</p> <p>Así mismo declara infundada la demanda en cuanto a la pretensión de indemnización por daños y perjuicios en el extremo de daño moral y daño al proyecto de vida e infundada la demanda en cuanto a las pretensiones de homologación de remuneraciones y sus incidencias.</p> <p><u>Segunda Instancia:</u> SEGUNDA SALA ESPECIALIZADA LABORAL</p> <p>Mediante sentencia de vista, de fecha 28 de diciembre del 2017, la Sala Laboral, declara FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por el demandante contra la Municipalidad Provincial De Trujillo, sobre reposición y otros. confirmaron el extremo de</p>	

la sentencia que declara infundada la demanda en cuanto a la pretensión de indemnización por daños y perjuicios en el extremo de daño moral y daño al proyecto de vida, asimismo, infundada la demanda en cuanto a las pretensiones de homologación de remuneraciones y sus incidencias.

Así mismo confirmaron la sentencia en lo demás que contiene y los devuelven al Noveno Juzgador Especializado de Trabajo de Trujillo

ANEXO 14: ANALISIS DE EXPEDIENTE N° 05315-2014-0-1601-JR-LA-04

EXPEDIENTE N°: 05315-2014-0-1601-JR-LA-04	
DATOS	
FECHA:	14 DE NOVIEMBRE DEL 2014
DEMANDANTE	JOSÉ ANTONIO ZAVALA AGUILAR
DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
MATERIA:	DERECHOS LABORALES
Análisis del caso	
<p>Mediante escrito de fecha 14 de noviembre del 2014, el recurrente interpone demanda en contra de la Municipalidad Provincial de Trujillo, solicitando su reposición por despido incausado, indemnización por daños y perjuicios y honorarios profesionales.</p> <p>El recurrente señala que desde el 10 de marzo del 2014 hasta junio del mismo año ha trabajado a través de Contratos Administrativos de Servicios, sin embargo, a partir del 01 de julio del 2014 continuó laborando sin firmar ningún contrato, por lo que acota que desde el 01 de julio del 2014 se encontraba sujeto a un contrato de plazo indeterminado. Así mismo señaló que la demandada le remitió un memorando, informándole que no se le renovara su contrato para el mes de noviembre, por lo que habría incidido en un despido incausado y que consiguientemente se le privo de percibir sus remuneraciones y beneficios.</p> <p><u>Primera Instancia:</u> TERCER JUZGADO TRANSITORIO DE TRABAJO DE TRUJILLO – JUEZ LOURDES JARA SÁNCHEZ</p> <p>Mediante resolución N° 04 de fecha 25 de febrero del 2016, la jueza emite sentencia DECLARANDO FUNDADA la demanda interpuesta por don JOSE ANTONIO ZAVALA AGUILAR contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO, sobre reposición por despido incausado y otros. Como resultado, determinó que el actor desde el 02 de julio del 2014, se ha encontrado sujeto a un contrato a plazo indeterminado; se ordenó la reposición del actor en su mismo puesto de labores u otro similar que venía desempeñando a la fecha del despido; y ordenó el pago de indemnización por daños y perjuicios, de remuneraciones Gratificaciones, Compensación por Tiempo de Servicios, que se liquidaran en ejecución de sentencia.</p> <p>Entre los fundamentos más resaltantes que sirvieron para que el juzgado emita su sentencia, es sobre la aplicación del principio de primacía de la realidad, menciona que si bien la parte accionante no lo ha reclama como pretensión autónoma independiente, si lo ha manifestado como fundamento de hecho, lógico y necesario, para pretender su reposición por despido incausado. Acotando que desde la fecha 01 de julio de 2014 hasta octubre de 2014, ha existido una relación laboral, por lo que, debe tenerse en cuenta que la presunción de la existencia de un contrato a plazo indeterminado señalado en el artículo 4 de la LPCL le asiste a la parte demandante; debido a que, la si parte emplazada alega la suscripción de contratos escritos de naturaleza temporal, pues le corresponde desvirtuar la presunción, que incluso según el artículo 23.1 de la NLPT es la empleadora demandada, quien debe acreditar el cumplimiento de las normas laborales, pero en el presente caso la parte</p>	

demandada se ha limitado a señalar que el actor ha suscrito contratos administrativos de servicios los que necesariamente debían ser escritos, sin presentar los contratos escritos suscritos desde julio a octubre de 2014, sin haber podido desvirtuar la presunción, lo que ha permitido concluir que desde el 01 de julio de 2014 el actor se ha encontrado sujeto a contrato a plazo indeterminado y hasta el 31 de octubre de 2014, ha superado el periodo de prueba que establece el artículo 10 de la LPCL, el actor ha adquirido la estabilidad laboral, alcanzando la protección contra el despido.

Segunda Instancia: PRIMERA SALA ESPECIALIZADA EN LO LABORAL

El colegiado juzgador, confirma la decisión de la juzgadora de primera instancia, respecto a la existencia de un contrato a plazo indeterminado entre el demandante y la empleada desde el 02 de julio del 2014 hasta la actualidad, no existiendo así para este, la presunción de prórroga automática de los llamados CAS; siendo que de autos se ha acreditado la existencia de la prestación de servicios del actor a favor de la demandada sin suscripción formal de un contrato de trabajo, operando así la aplicación del artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR.

Así mismo entre sus fundamentos más resaltante para su fallo acoge lo establecido por la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de La República, en la casación laboral 7945-2014 CUSCO sobre reposición en proceso abreviado de la NLPT, ha establecido la siguiente interpretación del artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, el cual indica que ***“Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo número 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.”***

ANEXO 15: ANALISIS DE EXPEDIENTE N° 01639-2015-0-1601-JR-LA-04

EXPEDIENTE N° 01639-2015-0-1601-JR-LA-04	
DATOS	
FECHA:	13 DE MARZO DEL 2015
DEMANDANTE	JHONATAN DAVID GELDRES QUISPE
DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
MATERIA:	DERECHOS LABORALES
<u>Análisis del caso</u>	
<p>Mediante escrito de fecha 13 de marzo del 2015, el demandante interpone demanda en contra de la emplazada la Municipalidad Provincial de Trujillo, solicitando se declare la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios, se le reconozca una relación laboral a plazo indeterminado, se deje sin valor alguno la Carta N° 118-2015-MPT de fecha 21 de enero del 2015, se declare la existencia de un despido incausado y se ordene la reposición en su puesto de trabajo (Policía de Seguridad Ciudadana), así mismo se ordene el pago de indemnización por daños y perjuicios consistente en lucro cesante, daño moral y daño al proyecto de vida; se ordene la homologación de remuneraciones (reintegro de remuneraciones) y pago de beneficios sociales no percibidos: gratificaciones y compensación por tiempo de servicios; más intereses legales, costas y honorarios profesionales.</p> <p>Por la otra parte la parte emplazada señala que no puede existir desnaturalización de contrato debido a que el recurrente se encontraba sujeto a un contrato administrativo de servicios, regulado por el DL. 1057.</p> <p><u>Primera Instancia:</u> CUARTO JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO – JUEZ CARLOS OLMEDO VENEROS GUTIERREZ</p> <p>El juzgado para dar su fallo ha analizado distintas jurisprudencias, donde se ha dejado establecido que, a los trabajadores obreros, el régimen que les corresponde es el de la actividad privada, una de las jurisprudencias más resaltantes que ha servido para que el juzgador emita sentencia es a Casación Laboral N° 7945-2014 CUSCO (precedente de observancia obligatoria), que ha adoptado como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, que señala: “<i>Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios</i>”.</p> <p>Es así que el juzgador ha DECLARADO FUNDADA EN PARTE LA DEMANDA interpuesta por Jonathan Geldres Quispe contra la MPT, en consecuencia, declárese la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios celebrados entre las partes; y que el actor estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 desde el 02 de junio de 2014 hasta su fecha de cese ocurrido el 31 de enero del 2015, así mismo señalo que el recurrente fue objeto de un despido incausado; en consecuencia, ORDENÓ que se deje sin efecto la Carta N° 118-2015-MPT que dispone el cese del actor por vencimiento del plazo del contrato CAS; y, ORDENO su reincorporación a su centro de labores en el mismo cargo (policía o agente</p>	

de Seguridad Ciudadana en la Gerencia de Seguridad Ciudadana) que ostentaba a la fecha en que se produjo el despido inconstitucional.

Segunda Instancia: SEGUNDA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

La Sala Laboral, **CONFIRMA** la sentencia apelada en el extremo que ampara la reposición en razón a que se ha establecido que el Contrato Administrativo de Servicios está previsto normativamente para los trabajadores empleados y no para obreros, por lo que la contratación del actor como obrero municipal en el cargo de Policía o Agente de Seguridad Ciudadana bajo contratación CAS resulta no válida, verificándose la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminada dentro del régimen laboral de la actividad privada conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades; por lo que se determina que el actor, sólo podía ser despedido por causa relacionada con su conducta o capacidad mediante un procedimiento de despido; y siendo que no se ha alegado la existencia de causal alguna relacionada a la capacidad o conducta del trabajador que determine su despido y menos se ha acreditado que se haya seguido el procedimiento de despido previsto por ley, se concluye que ha sido objeto de un despido incausado, correspondiéndole tutela restitutoria.

Esta colegiada toma como uno de sus principales fundamentos, al igual que el juzgado de primera instancia las distintas jurisprudencias donde se ha establecido que los obreros no pueden ser contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057.

ANEXO 16: ANALISIS DE EXPEDIENTE N° 00830-2015-0-1601-JR-LA-03

EXPEDIENTE N° 00830-2015-0-1601-JR-LA-03	
DATOS	
FECHA:	09 DE FEBRERO DEL 2015
DEMANDANTE:	ROMULO TIODULO SICCHA YUPANQUI
DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
MATERIA:	DERECHOS LABORALES
<u>Análisis del caso</u>	
<p>Mediante escrito de demanda de fecha 09 de febrero del 2015, interpuesto por Rómulo Tiodulo Siccha Yupanqui, señala que inició su relación laboral con la demandada el 11 de diciembre del 2013, desempeñándose como Policía de Seguridad Ciudadana en el marco de contratos administrativos de servicios, prolongándose los mismo a través de adendas sucesivas hasta la actualidad, los cuales señala que le resultan no aplicable debido a su condición de obrero municipal, lo que implica que desde el inicio de su prestación de servicios estuvo sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado; no obstante, la emplazada, desconociendo su real condición laboral, el 31 de enero de 2015 da por concluida su relación laboral indicando que no se le renovarían su contrato administrativo de servicios; configurándose de esta manera el despido incausado por el cual pretende en este proceso su reposición y el pago de una indemnización por daños y perjuicios en la modalidad de lucro cesante, daño moral y proyecto de vida</p> <p>Respecto a la emplazada esta contradice la teoría del caso de la parte accionante alegando la validez de los contratos administrativos de servicios suscritos con el demandante, los cuales han sido celebrados cumpliendo y respetando los requisitos de Ley, por lo tanto, la extinción del vínculo laboral tuvo como causa el vencimiento del plazo fijado en el último contrato, no habiéndose producido despido alguno, en ese sentido no se actuó con dolo ni con intención de causarle perjuicio al trabajador por lo cual no procede pago alguno por indemnización por daños y perjuicios; asimismo, indica que el reintegro de remuneraciones debe desestimarse porque existen causas objetivas que justifican la diferenciación a la cual hace referencia el actor; y que durante su relación laboral, el demandante percibió todos los beneficios que por ley le corresponden.</p>	
<p><u>Primera Instancia:</u> TERCER JUZGADO ESPECIALIZADO DE TRABAJO DE TRUJILLO – RICARDO ARTURO MIRANDA RIVERA</p> <p>Para dictaminar su fallo el juzgado, acota que el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), por mandato del artículo 2 del Decreto Legislativo 1057, es aplicable a toda entidad pública, e incluso sujeto al régimen laboral de la actividad privada, sin embargo, atendiendo al objeto que persigue cual es el garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, ello se traduce en lo que conocemos como carrera administrativa en el Sector Público, y que el propio Tribunal Constitucional al analizar la aplicación del Precedente Huatuco, señala que los Obreros Municipales no forman parte de la Carrera Administrativa. Además, añade que no se puede consentir que un contrato especial laboral para el sector público pueda reemplazar un</p>	

régimen laboral reconocido y vigente por una Ley Orgánica, como es la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

En atención a lo mencionado anteriormente el Juzgador **DECLARAR FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por Rómulo Tiodulo Siccha Yupanqui contra la Municipalidad Provincial De Trujillo sobre reposición y otros, en consecuencia: **RECONOCE** que el demandante ha mantenido un contrato de trabajo a plazo indeterminado, bajo el régimen laboral privado, regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, en su condición de Obrero Municipal permanente, desde el 11 de diciembre de 2013; **DISPONGO** que la entidad demandada cumpla con la reponer al demandante en el mismo cargo que venía desempeñando al tiempo de haber sido cesado arbitrariamente

Segunda Instancia: SEGUNDA SALA ESPECIALIZADA LABORAL

El colegiado para dar su fallo respecto a la demanda interpuesta por el accionante ha tomado en cuenta las distintas jurisprudencias aplicables a los contratos administrativos de servicios, y su exclusión de los obreros municipales respecto del mismo. Es así que añade que el ámbito de aplicación del CAS, *solo alcanza a los trabajadores de las municipalidades con calidad de empleados, más no a los trabajadores municipales obreros*; es así que el Tribunal Constitucional ha establecido como ratio decidendi, con calidad de doctrina jurisprudencial constitucional, según el artículo VI del Código Procesal Constitucional, que las exigencias de concurso público de méritos (exigencias contenidas en los artículos 8° del Decreto Legislativo 1057 y artículo 3° de su Reglamento -Decreto Supremo 075-2008-PCM) se constriñen a los trabajadores empleados, y no a los trabajadores obreros, calidad esta última que sin lugar a dudas tiene el demandante, en su condición de policía de seguridad ciudadana.

Por lo que decide **CONFIRMAR** la **Sentencia Resolución N° 14**, de fecha 31 de mayo de 2018, en los extremos que declara **FUNDADA EN PARTE** la demanda interpuesta por **RÓMULO TIODULO SICCHA YUPANQUI** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO** sobre reposición y otros; así mismo **DISPONE** que la entidad demandada cumpla con la reponer al demandante en el mismo cargo que venía desempeñando al tiempo de haber sido cesado arbitrariamente

ANEXO 17: ANALISIS DE EXPEDIENTE N° 09027-2018-0-1601-JR-LA-01

EXPEDIENTE N° 09027-2018-0-1601-JR-LA-01	
DATOS	
FECHA:	06 DE DICIEMBRE DEL 2018
DEMANDANTE	ELMER JHOSBAN CABANILLAS MARTINEZ
DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
MATERIA:	INAPLICACIÓN DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y OTROS.
<u>Análisis del caso</u>	
ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:	
<p>A través del escrito de demanda presentado por el recurrente, se acota lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El actor ingresó a prestar servicios de naturaleza laboral a favor de la entidad emplazada el 01 de junio del 2017, los cuales ese han prolongado hasta la actualidad, por medio de sucesivas adendas, habiendo desempeñado el cargo de <i>operador de la central de monitoreo de videocámaras y comunicaciones</i> de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil de la Municipalidad Provincial de Trujillo, percibiendo una remuneración de S/1,500.00 soles; - Solicita el reconocimiento de vínculo contractual dentro del régimen laboral de la actividad privada común, por inaplicación de los contratos administrativos de servicios, pues tiene la condición de obrero y este último régimen de contratación no le resulta aplicable; - Pretende el pago de la compensación por tiempo de servicio y el reintegro de gratificaciones que correspondan al régimen de la actividad privada; 	
ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:	
<p>Por la parte emplazada a través del escrito de contestación de demanda, en el cual, se señala lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Refiere que el accionante fue válidamente contratado bajo la formalidad de un contrato administrativo de servicios, celebrado dentro de los alcances del Decreto Legislativo número 1057; señala que este tipo de contrato administrativo constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, tampoco al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; - Señala que el demandante no realiza labores de obrero, sino labores administrativas de empleado pues se desempeña en el centro de monitoreo; - Respecto al pago de la compensación por tiempo de servicio, este beneficio solo se otorga a los trabajadores sujetos a la actividad privada, por lo que no le corresponde al actor, - En cuanto al reintegro de gratificaciones, este beneficio ha salido cancelado acorde al régimen que le es aplicable al demandante; <p>Por lo expuesto la emplazada señala que, todas las pretensiones contenidas en la demanda deben declararse infundadas.</p>	
<u>Primera Instancia:</u> PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - JUEZ JOSÉ MIGUEL SALDARRIAGA MEDINA	

Para emitir su fallo el Juzgado, hace una extensiva revisión sobre los servicios prestados por el recurrente, debido al cargo que desempeñó y a la naturaleza de las funciones propia del mismo, así como al expreso cuestionamiento formulado por la demandada en torno al encuadramiento del aludido cargo dentro de la condición de *obrero* municipal, **resulta necesario discernir el régimen laboral aplicable a los trabajadores adscritos a los Gobiernos Locales (Municipalidades).**

Justamente, para el análisis del caso, debe tenerse en cuenta que, los Gobiernos Locales han estado sujetos a un régimen único (público), luego a uno dual (público para los empleados y vigilantes, y privado para los demás obreros) y, finalmente, *trial* (público para los empleados, privados para los obreros, y CAS para cualquiera de ellos), ello a partir de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo número 1057, que regula el CAS.

De lo expuesto anteriormente, queda claro que, estando ante una entidad pública que presenta un régimen laboral *trial*, consideramos que corresponde determinar cuál es la condición que tiene el demandante, esto es, si es empleado u obrero, es así que analizaremos las funciones del cargo que ostentaba el actor para poder determinar la naturaleza de sus labores.

En principio el juzgado analizó la naturaleza de las funciones desarrolladas por el actor, esto es, las de operador de la central de monitoreo de videocámaras y comunicaciones de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil, teniendo como resultado, que el demandante para cumplir con el puesto necesitaba contar con un nivel de conocimiento que le permitiera maniobrar y operar las computadoras, monitores (hardware) y el sistema operativo (software) que se le brindaron para que efectúe eficaz y eficientemente las actividades que le fueron asignadas por la entidad contratante.

Lo últimamente antes expuesto justifica y torna sumamente lógico el hecho de que, en la Convocatoria CAS número 045-2017-MPT para la contratación de personal para la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil de la MPT, se requiera como un requisito contar con formación académica la de *técnico en computación e informática*, con cursos y/o especializaciones en *ofimática*; asimismo, en el rubro competencias se exige *capacidad de análisis, planificación y organización*, lo que se adecua a la naturaleza del cargo y a las funciones que de éste se derivan, así como a los equipos y sistemas que habría que operar.

Ahora bien, estos son los requisitos que mínimamente debía cumplir un operador de videocámaras; por lo tanto, el hecho de que el demandante de este proceso cuente con una *sobre calificación* para el puesto, al tener el título de *Ingeniero Informático*, en nada afectan la naturaleza de las funciones a desarrollar, sino que, por el contrario, pone en evidencia que, desde el inicio de sus actividades, inclusive desde la fase de postulación, el prestador accionante daba por cierto que contaba con la formación, la capacidad y las competencias para ejecutar *cabalmente* estas funciones, las mismas que, el grado de preparación exigido, son afines a la condición laboral en que, por regla general, se encuentra un Ingeniero Informático: empleado.

A través de los expuesto el juzgado ha decidido **DECLARAR INFUNDADA** la demanda incoada por don **ELMER JHOSBAN CABANILLAS MARTÍNEZ** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**; sobre *inaplicación de la contratación administrativa de servicios y otros*. Sin multa, sin costos y sin honorarios profesionales.

ANEXO 18: ANALISIS DE EXPEDIENTE N° 07746-2018-0-1601-JR-LA-02

EXPEDIENTE N° 07746-2018-0-1601-JR-LA-02	
DATOS	
FECHA:	17 DE OCTUBRE DEL 2018
DEMANDANTE	CHRISTIAN PAUL SERNAQUE ALVAREZ
DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO
MATERIA:	CUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES
<u>Análisis del caso</u>	
<p>Mediante escrito de demanda, CHRISTIAN PAUL SERNAQUE ALVAREZ, solicita que se le reconozca el vínculo laboral sujeto al régimen del Decreto Legislativo N°728 a plazo indeterminado y no el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), así mismo se incorpore a las planillas de trabajadores estables de la entidad; Pago de compensación por tiempo de servicios; pago de asignación familiar; reintegro de gratificaciones y el pago de honorarios profesionales.</p> <p>El actor manifiesta que ingresó a laborar el 01 de junio del 2017, prolongándose su vínculo laboral mediante sucesivas addendas hasta la actualidad.</p> <p>Que el objeto de la contratación fue que prestara servicios de carácter no autónomo en la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil, acumulando a la fecha de interposición de la demanda 01 año 04 meses y 15 días de record laboral, señala que el régimen que le corresponde es el la Actividad Privada, más aún si se considera la naturaleza de las labores realizadas por el accionante en la cual existe una preponderancia del trabajo físico.</p> <p><u>Primera Instancia: SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE TRUJILLO - JUEZA DINA MIREYA PANTOJA ROBLES</u></p> <p>Para explicar las posiciones de las partes, se parte como primer punto, por señalar, respecto al CAS, que su constitucionalidad ha sido ratificada por el Tribunal Constitucional (expediente 002-2010-PI/TC), declarando en su fundamento N° 47 que éste es un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, el mismo que resulta compatible con el marco constitucional.</p> <p>Ahora bien, es indispensable la determinación de la categoría de empleado u obrero del actor, para luego pasar a resolver lo concerniente al régimen laboral aplicable al actor y subsiguientes pretensiones.</p> <p>Es así que, no existe controversia respecto al puesto del actor el cual consistía en el monitoreo constante de las cámaras de video vigilancia de la Municipalidad Provincial de Trujillo, siendo ahora necesario establecer si este puesto en atención a las funciones realizada, es propia de un trabajador obrero o empelado. Al respecto, el actor en la Audiencia de Juzgamiento señala las funciones realizadas por este, así miso xxpresó que al momento de iniciar su relación laboral la demanda requería personal con conocimientos en computación para desempeñar el puesto que actualmente ocupa, conocimientos que</p>	

acreditó en su oportunidad con un certificado de computación (seis meses de estudios de computación), y que inclusive a la fecha ostenta la profesión de administrador.

De este modo, teniendo en cuenta la declaración asimilada del demandante, en audiencia de juzgamiento, según lo prescribe el artículo 221 del Código Procesal Civil aplicable supletoriamente a los procesos laborales, y ausencia de prueba que la contradiga, esta juzgadora concluye que las funciones realizadas por el demandante se enmarcan en las de un EMPLEADO, ello es así, porque las labores desempeñadas requerían la contratación de un personal con conocimientos en computación aunque sean mínimos como los cumplió el actor, por ser indispensables para el desempeño del cargo de operador, al cual se encargaba el manejo de monitores en PCU, cámaras y tecnología, así como el procesamiento de la información grabada en backup y la realización de informes mensuales, lo que obviamente requiere un manejo aunque no de nivel especializado, si por lo menos básico de computación, lo que genera un desgaste prevalentemente intelectual.

En este escenario al concluirse que el demandante ostenta la condición de empleado del ente edil demandado, no le resulta aplicable el régimen de la actividad privada D. Legislativo 728 sino el régimen especial CAS (Contrato administrativo de servicios).

Por lo que declara **INFUNDADA LA DEMANDA** interpuesta por **CHRISTIAN PAUL SERNAQUE ALVAREZ** contra **LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**, sobre reconocimiento de vínculo laboral a plazo indeterminado, y otros; en virtud a los argumentos esgrimidos en la presente resolución

ANEXO 19: ANALISIS DE EXPEDIENTE N° 07666-2018-0-1601-JR-LA-01

EXPEDIENTE N° 07666-2018-0-1601-JR-LA-01	
DATOS	
FECHA:	15 DE OCTUBRE DEL 2018
DEMANDANTE	MARCO ANTONIO TORRES GONZALES
DEMANDADO:	MUNICIPALIDAD PROVINCIALDE TRUJILLO
MATERIA:	PAGO DE BENEFICIOS SOCIALES
<u>Análisis del caso</u>	
<p>ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDANTE:</p> <p>En el escrito de demanda presentado por el actor, señala que ingresó a prestar servicios de naturaleza laboral a favor de la entidad emplazada el 01 de junio del 2017, los cuales ese han prolongado hasta la actualidad, por medio de sucesivas adendas, habiendo desempeñado el cargo de <i>operador de la central de monitoreo de videocámaras y comunicaciones</i> de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil de la Municipalidad Provincial de Trujillo , percibiendo una remuneración de S/1,500.00 soles; Por lo que, solicita el reconocimiento de vínculo contractual dentro del régimen laboral de la actividad privada común, por inaplicación de los contratos administrativos de servicios, pues tiene la condición de obrero y este último régimen de contratación no le resulta aplicable; así mismo requiere el pago de la compensación por tiempo de servicio y el reintegro de gratificaciones que correspondan al régimen de la actividad privada;</p> <p>ARGUMENTOS DE LA PARTE DEMANDADA:</p> <p>Mediante contestación de demanda la emplazada, refiere que el accionante fue válidamente contratado bajo la formalidad de un contrato administrativo de servicios, celebrado dentro de los alcances del Decreto Legislativo número 1057; señala que este contrato administrativo constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, tampoco al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.</p> <p>Acota que el actor no realiza labores de obrero, sino labores administrativas de empleado pues se desempeña en el centro de monitoreo; en cuanto al pago de la compensación por tiempo de servicio, este beneficio solo se otorga a los trabajadores sujetos a la actividad privada, por lo que no le corresponde a la demandada, sobre el reintegro de gratificaciones, este beneficio ha salido cancelado acorde al régimen que le es aplicable al demandante.</p> <p>Por lo que señala que las pretensiones contenidas en la demanda deben declararse infundadas.</p> <p><u>Primera Instancia:</u> PRIMER JUZGADO DE TRABAJO TRANSITORIO - JUEZ JOSE MIGUEL MEDINA SALDARRIAGA</p>	

Este juzgado señala que, estando ante una entidad pública que presenta un *régimen laboral trial* (privado para los obreros, público para los empleados, y CAS para cualquiera de los dos), consideramos que corresponde determinar cuál es la condición que tiene el demandante, esto es, si es **empleado** u **obrero**, es así que analizaremos las funciones del cargo que ostentaba el actor para poder determinar la naturaleza de sus labores:

En primer lugar, se debe analizar la naturaleza de las *funciones* desarrolladas por el demandante, esto es, las de operador de la central de monitoreo de videocámaras y comunicaciones de la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil, teniendo como resultado, que el demandante para cumplir con el puesto necesitaba contar con un nivel de conocimiento que le permitiera maniobrar y operar las computadoras, monitores (hardware) y el sistema operativo (software) que se le brindaron para que efectúe eficaz y eficientemente las actividades que le fueron asignadas por la entidad contratante.

Lo últimamente antes expuesto justifica y torna sumamente lógico el hecho de que, en la Convocatoria CAS, para la contratación de personal para la Gerencia de Seguridad Ciudadana y Defensa Civil de la MPT, se requiera como un requisito contar con formación académica la de *técnico en computación e informática*, con cursos y/o especializaciones en *ofimática*; asimismo, en el rubro competencias se exige *capacidad de análisis, planificación y organización*, lo que se adecua a la naturaleza del cargo y a las funciones que de éste se derivan, así como a los equipos y sistemas que habría que operar.

Ahora bien, estos son los requisitos que mínimamente debía cumplir un operador de videocámaras; por lo tanto, el accionante contaba con el grado de Bachiller en Ciencias de la Computación, en nada afectan la naturaleza de las funciones a desarrollar, sino que, por el contrario, pone en evidencia que, desde el inicio de sus actividades, inclusive desde la fase de postulación, el prestador accionante daba por cierto que contaba con la formación, la capacidad y las competencias para ejecutar cabalmente estas funciones, las mismas que, el grado de preparación exigido, son afines a la condición laboral en que, por regla general, se encuentra un egresado de la carrera profesional de Ciencias de la Computación: empleado.

Por lo expuesto el juzgado **DECLARAR INFUNDADA** la demanda incoada por don **MARCO ANTONIO TORRES GONZÁLES** contra la **MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO**; sobre *inaplicación de la contratación administrativa de servicios y otros*.

ANEXO 20: ANALISIS DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONTITUCIONAL

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
DATOS	
EXPEDIENTE N°:	03531-2015-PA/TC
FECHA:	14 DE JULIO DEL 2020
ASUNTO:	Recurso de agravio constitucional interpuesto por don EUDES ÓSCAR VALERIANO TICONA , contra la sentencia de fojas 492, de fecha 30 de abril de 2015, expedida por la ala Civil de la Corte Superior de Justicia de Tacna, que declaró infundada la demanda de autos.
Antecedentes:	
<ul style="list-style-type: none"> Con fecha 2 de julio de 2014, el recurrente interpuso una demanda de amparo contra la MUNICIPALIDAD DISTRITAL CORONEL GREGORIO ALBARRACÍN LANCHIPA, a fin de que se declare la nulidad de su despido y, en consecuencia, se disponga su reposición laboral. Manifiesta que trabajó desde el 2 de julio de 2013 hasta el 2 de mayo de 2014 a través de contratos de trabajo de carácter temporal fraudulentos; así mismo menciona que laboró bajo dependencia y subordinación, sujeto a un horario de trabajo, señala que sus labores eran de naturaleza permanente, por lo que su contrato fue desnaturalizado. La entidad emplazada señala que su contratación no fue fraudulenta y se efectuó por concurso público de acuerdo con las normas establecidas por el Decreto Legislativo 1057. Por lo que manifiesta que, de ninguna manera, puede admitirse que exista una desnaturalización de trabajo. El Segundo Juzgado Especializado en lo Civil de la Corte Superior de Tacna, con fecha 12 de diciembre de 2014, declaró infundada la demanda por valorar que se probó que el recurrente trabajó mediante contratos administrativos de servicios, por lo que existía una relación laboral a plazo determinado, la cual finalizó al vencerse el plazo de este. 	
<u>Petitorio:</u>	
<p>Eudes Óscar Valeriano Ticona, pretende que se deje sin efecto el despido del que fue objeto, por lo consiguiente se le reponga en su puesto de su trabajo como obrero-chofer de volquete de la Unidad de Equipo Mecánico y Cantera de la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa, así como el pago de los costos del proceso. Así mismo menciona que las labores que el realizaba eran de naturaleza permanente, por lo consiguiente su contrato administrativo de servicios fue desnaturalizado.</p>	
<u>Análisis de la controversia</u>	
<p>El recurrente manifiesta que fue contratado de manera fraudulenta, puesto que no incumbía que lo contraten mediante el régimen del Decreto Legislativo N° 1057; sino de acuerdo a Ley Orgánica de Municipalidades que señala en su artículo 37° que los obreros municipales se encuentran sujetos bajo el régimen laboral de la actividad privada.</p>	
<p>El Tribunal Constitucional menciona que, si bien es cierto la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, marca como pauta que los obreros municipales les corresponde el régimen laboral de la actividad privada, sin embargo, este Tribunal concibe que dicho artículo no regula una prohibición de la contratación de obreros municipales en el régimen CAS, cuya constitucionalidad ha sido reconocida ya por este Tribunal, tal y como se señala en el fundamento 10.</p>	

Al respecto, el Tribunal Constitucional, también ha tomado en cuenta el Informe Técnico 414-2019-SERVIR/GPGSC, en donde la Autoridad del Servicio Civil ha determinado lo siguiente, “los obreros municipales originalmente deben ser contratados bajo el régimen de la actividad privada prior cumplimiento de los requisitos mencionados en el numeral 2.11 del presente informe, y como excepción bajo el régimen CAS, siempre y cuando la necesidad o circunstancias de la prestación así lo requiera; es así que señalan que la contratación bajo este régimen se encuentra permitido en todos los niveles del Sector Público”.

Es así que, según lo señalado por el TC, el demandante a través de su contrato administrativo de servicios y sus adendas obrantes en fojas de 2 a 12, y de las boletas obrantes en fojas de 13 a 17, así como de los demás medios probatorios adjuntados a su demanda, queda demostrado que el actor ha mantenido una relación laboral a plazo determinado, la cual debió culminar al vencerse el plazo contenido en la última adenda -1 contrato administrativo de servicio suscrito por ambas partes el 30 de abril de 2014.

Por consiguiente, el TC, señala que, habiéndose acreditado la extinción de la relación laboral del recurrente debido al vencimiento del plazo de su contrato administrativo de servicios, y que no hay un impedimento legal para su contratación en el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057, no se ha afectado derecho constitucional alguno. Por esta razón, corresponde desestimar la demanda.

Por lo expuesto antes el Tribunal Constitucional, decide Declarara **INFUNDADA** la demanda porque no se ha acreditado la vulneración de los derechos constitucionales del actor.

Comentario:

A través de esta sentencia emitida por el máximo interprete de la Constitución, el Tribunal Constitucional, ha demostrado la viabilidad de contratar obreros municipales mediante el régimen del CAS, incluso llegando a contradecir diversos fallos que señalan lo contrario como la Casación Laboral N° 15100-2014, Cusco; el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, se puede evidenciar claramente la vulneración del Principio de Progresividad, así mismo el TC ha dejado una arista abierta para que las entidades como las municipalidades sigan contratando personal bajo el régimen CAS, vulnerando derechos de los trabajadores, amparándose en la “*necesidad de contratar personal de manera temporal, para los cargos que requieren de una prestación permanente*”.

ANEXO 21: ANALISIS – CASACIÓN LABORAL

CASACIÓN LABORAL	
DATOS	
CASACIÓN N°:	10535-2019 DEL SANTA
FECHA:	26 de febrero del 2020.
MATERIA:	Desnaturalización de Contratos
DEMANDANTE:	Jorge Humberto Morán Rodríguez
DEMANDADO:	Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote
<u>Análisis del caso:</u>	
<p>La Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote, interpone recurso de casación contra la sentencia de vista de fecha 22 de enero del 2019, que confirmó la sentencia de primera instancia de fecha 11 de diciembre del 2018, que declaró fundada la demanda interpuesta por Jorge Humberto Morán Rodríguez.</p> <p>La demanda interpuesta por el recurrente, pretende que se declare la desnaturalización de los contratos administrativos de servicios, y se declare la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, la incorporación en los Libros de Planillas de Personal Obrero Permanente desde el uno de febrero de dos mil dieciocho hasta la fecha, más pago de costos procesales.</p> <p>La recurrente solicita como causal de su recurso la Infracción normativa por inaplicación del Decreto Legislativo N° 1057R, señala que la sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente número 00002-2010-PI/TC establece que resulta totalmente válida la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios.</p> <p>Sobre la causal urgida el Colegiado Supremo refiere que el recurrente demanda de manera genérica, imposibilitando que puedan pronunciarse al respecto, más aún si no menciona el artículo ni la norma en que se sustente la infracción al Decreto Legislativo número 1057, aun así, señala que debe tenerse en cuenta que, de acuerdo a la condición laboral de obrero municipal reconocido al demandante le corresponde la aplicación del régimen laboral de la actividad privada conforme a lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades, conforme esta Sala suprema se ha pronunciado anteriormente; en efecto, no se cumple con exponer con precisión y claridad la infracción normativa ni con indicar la incidencia directa de dicha infracción sobre la decisión impugnada, conforme a las exigencias de la Ley 29497, Nueva Ley Procesal del Trabajo, prevista en el artículo 36° incisos 2 y 3.</p> <p>Por lo que declararon IMPROCEDENTE el recurso de casación interpuesto por la demandada, Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote.</p>	
<u>Comentario:</u>	
<p>A diferencia del Tribunal Constitucional, la ejecutoria suprema contradice lo establecido por el TC, sobre los obreros municipales los cuales deben regirse bajo el régimen de la actividad privada, por ser personal que tiene labores de carácter permanente.</p>	

ANEXO 21: ANALISIS – SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL	
DATOS	
EXPEDIENTE N°:	01099-2016-PA/TC
FECHA:	25 de abril del 2018
ASUNTO:	Recurso de agravio constitucional interpuesto por DON MANUEL JESSICO FIGUEROA ARANDA , contra la resolución de fojas 212, de fecha 19 de enero de 2016, expedida por la Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Huaura, que declaró improcedente la demanda de autos.
<u>Antecedentes:</u>	
<ul style="list-style-type: none"> • Con fecha 16 de abril de 2015, el recurrente interpone demanda de amparo contra la MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE HUAURA, a fin de que se ordene su reposición en el cargo de chofer adscrito a la oficina de Logística, por haber sido objeto de un despido incausado. Señala que prestó servicios desde el 1 de enero de 2011 al 1 de abril de 20 de manera continua, remunerada, ininterrumpida y subordinada, superando el periodo de prueba, bajo contratos de locación de servicios y contratos administrativos de servicios, los cuales han sido desnaturalizados. • La entidad emplazada contesta la demanda acotando que el actor laboró a través de contratos civiles y, posteriormente, a través de contratos administrativos de servicios; señalando que ninguno de los contratos se ha desnaturalizado, por lo que el primero de ellos es una relación civil y en los segundos no cabe la reincorporación, como se ha pronunciado en varias oportunidades el TC. • El segundo Juzgado Civil de Huaura, con fecha 3 de agosto de 2015, fallo improcedente la demanda de amparo, por considerar que no es posible reponer al demandante al no haberse comprobado que su ingreso a la Administración Pública, se haya dado a través de un concurso público a una plaza vacante y presupuestada, tal como lo ha determinado el Tribunal Constitucional en su sentencia con carácter de precedente recaída en el Expediente 05057-2013-PA/TC. 	
<u>Petitorio:</u>	
<p>El recurrente Don Manuel Jessico Figueroa Aranda, pretende que se deje sin efecto el despido del que fue objeto, y que se ordene su reposición en el cargo que venía desempeñando, indicando que fue objeto de un despido lesivo de su derecho constitucional al trabajo, al debido proceso y a la protección adecuada contra el despido arbitrario.</p>	
<u>Análisis de la controversia</u>	
<p>El TC., para dar su fallo respecto a la controversia planteada, menciona en conformidad con las sentencias emitidas en los Expedientes 03818-2009- PA/TC y 00002-2010-PI/TC, así como en la Resolución 00002-2010-PI/TC, el régimen de protección sustantivo y reparador contra el despido arbitrario, previsto en el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, guarda asentimiento con el artículo 27 de la Constitución.</p>	
<p>Por lo consiguiente, el TC señala que en el proceso de amparo no corresponde examinar si los contratos civiles suscritos con anterioridad a la suscripción de los CAS, se desnaturalizaron o no, pues, en el supuesto que ello ocurriese, dicho periodo es independiente al inicio del CAS, que es constitucional.</p>	

Dicho lo anterior, se debe indicar que, de los contratos administrativos de servicios y de la contestación de demanda, queda demostrado que el demandante ha sostenido una relación laboral a plazo determinado, que debió culminar al vencerse el plazo de duración establecido por las partes, esto es el 31 de diciembre de 2014. No obstante, el trabajador siguió trabajando hasta el 31 de marzo de 2015; trabajo luego de vencido el contrato del CAS.

Al respecto el TC, menciona que, en abundantes jurisprudencias, se tiene establecido que el contrato administrativo de servicios se prorroga de manera automática si el trabajador continúa laborando cuando su último contrato administrativo haya vencido. Pues aclara que no significa que mencionado contrato se convierta en uno de duración indeterminado, es así que el artículo 5 del Decreto Supremo 075-2008-PCM prescribe explícitamente que la "duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación".

Por último, el Tribunal anota destacar el hecho de que un trabajador siga laborando después de la fecha de vencimiento del plazo acordado en su Contrato Administrativo de Servicios constituye una falta administrativa.

Comentario:

Respecto a la sentencia analizada se puede observar que el Tribunal Constitucional, tiene como objetivo demostrar la constitucionalidad del régimen del contrato administrativo de servicios, aun señalando que si el trabajador fue despedido sin presentar alguna causa justa (causales de extinción del CAS), este no tiene derecho a reposición; sino una simple indemnización prevista en el DL. 1057, vulnerando claramente los derechos laborales.

ANEXO 21: ANALISIS – CASACIÓN LABORAL

CASACIÓN LABORAL	
DATOS	
CASACIÓN N°:	7945-2014 - CUSCO
FECHA:	29 de setiembre del 2016
MATERIA:	Reposición
DEMANDANTE:	Juan Pablo Huilca Uturuncu
DEMANDADO:	Municipalidad Distrital de San Sebastián
Materia del recurso:	
<p>Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, Juan Pablo Huilca Uturuncu, a través del escrito de fecha 13 de junio del 2014, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha 30 de setiembre del 2013, que declaró fundada la demanda; reformándola la declaró improcedente, en el proceso seguido contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián, sobre reposición.</p>	
Análisis del caso:	
<p>- Antecedentes del caso: El demandante manifiesta que ingreso a laborar para la demandada en el mes de abril del 2012, como trabajador obrero de la Unidad de Mantenimiento de Vías y que pese a su trabajo desempeñado se le ha ido pagando a través de boletas de pago, inadecuadamente donde se le consigna condición de CAS. El recurrente manifiesta que el 07 de enero del 2013 fue despedido por órdenes del Alcalde, por lo que acota que se le ha producido un despido incausado, al no existir una causa justa, ni haber sido sometido a un procedimiento de despido, y que además durante 3 meses ha venido laborando sin firmar contrato, existiendo en la realidad una relación laboral de naturaleza indeterminada.</p>	
<p>- Sentencia de primera instancia: El Juez del primer juzgado de trabajo, declaró fundada la demanda, dictaminando la reposición del actor en las en la misma categoría y condiciones anterior a la fecha de despido, esto es como obrero permanente en el área de mantenimiento de vías de la gerencia de infraestructura o uno de similar condición, esto en razón que se ha comprobado que el demandante ha prestado servicios a través de la categoría de obrero, y no ha sido negado por la demandada, y siendo que el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, ubica al personal obrero en el régimen laboral de la actividad privada, concluye que el actor se encuentra sujeto al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728.</p>	
<p>- Sentencia de segunda instancia: Por su parte los Jueces Superiores de la Sala constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de Cusco, ha resuelto revocar la sentencia apelada por la demandada que declaro fundada la demanda, señala que si bien es cierto el demandante no ha firmado el contrato administrativo de servicio, empero, de las planillas de contrato administrativo de servicios, se estima como régimen laboral CAS y de las boletas de pago, se tiene como condición del trabajador "CAS", es decir que el régimen laboral al que pertenece el demandante es el Contrato Administrativo de Servicios. Y que, respecto a la forma de dicha contratación, constituye una falta administrativa, es así que se determina que, si la pretensión demandada es la condición como obrero de la Unidad de Mantenimiento de Vías de la Gerencia de infraestructura de la demandada, se encuentra sujeto a un régimen laboral de la actividad pública, por lo que resulta improcedente la demanda.</p>	

- **Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema**

La Sala adopta como exegesis los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente: *Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR*; por lo que acotan que, de ninguna manera pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, sus contratos deben entenderse como de duración indeterminada.

De lo acotado, se puede inferir que se ha demostrado el despido incausado del actor, por lo que incumbe que el recurrente sea nuevamente repuesto en su puesto de labores en calidad de obrero de la Unidad de Mantenimiento de Vías de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de San Sebastián o en un cargo de similar nivel o categoría.

Por lo que la Segunda Sala de Derecho Constitucional ha decidido declarar: FUNDADO el recurso de casación interpuesto por el demandante, Juan Pablo Huillca Uturuncu.

Comentario:

La mencionada Casación ha sido considerada como Precedente Judicial Vinculante, estableciendo que todo trabajador que ingrese en la calidad de obrero, debe ser considerado bajo el régimen de la actividad privada. Cosa que en la actualidad no se está dando, e incluso el máximo interprete de la constitución ha desestimado dicho precedente.