



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

Progresividad de la eliminación del contrato administrativo de
servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, Huacho
2022

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Valverde Y Gonzales, Esther

Asesor

Dr. Aranda Bazalar, Nicanor Darío

Huacho – Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
 ESCUELA PROFESIONAL **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Esther Valverde Y Gonzales	72324875	17/10/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Nicanor Darío Aranda Bazalar	155896303	0000-0001-8513-6676
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Bartolomé Eduardo Milán Matta	10536234	0000-0002-2256-8516
Jovian Valentín Sanjinés Salazar	00360109	0000-0001-5963-1278
Oscar Alberto Bailón Osorio	15761281	0000-0002-7294-3548

PROGRESIVIDAD DE LA ELIMINACION DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO Y LA FISCALIZACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO POR SUNAFIL, HUACHO 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD

16%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

1%

PUBLICACIONES

5%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

17%

★ hdl.handle.net

Fuente de Internet

Excluir citas

Activo

Excluir coincidencias < 10 words

Excluir bibliografía

Activo

ASESOR Y TESISISTA

Progresividad de la eliminación del Contrato Administrativo de
Servicio y la Fiscalización de su Cumplimiento por SUNAFIL,
Huacho 2022

Elaborado por:



BACH.: ESTHER VALVERDE Y GONZALES

TESISTA



Nicanor D. Aranda Bazalar
ABOGADO
CAH N° 26

MO. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR
ASESOR

JURADO EVALUADOR



DR. BARTOLOME EDUARDO MILAN MATTÁ
Presidente



MTRO. JOVIAN VALENTIN SANJINEZ
Secretario



MTRO. OSCAR ALBERTO BAILON OSORIO
Vocal

DEDICATORIA

A Dios, por cuidar de mí y de mi familia; por permitir haber llegado hasta este momento tan importante de mi formación profesional;

A mi padre Fermín en el cielo que me cuida y protege, a mi madre Neli, por ser el pilar más importante y por demostrarme siempre su cariño y apoyo incondicional en cada etapa de mi vida;

A mi hermana Anita, mi novio Ever y mi familia, por su apoyo indispensable, amor y esfuerzo por brindarme siempre lo mejor para seguir creciendo como profesional y ser humano.

Esther Valverde Y Gonzales

AGRADECIMIENTO

Mi principal agradecimiento a Dios quien me ha guiado y me ha dado la fortaleza para seguir adelante en cada proyecto de mi vida.

Quiero agradecer de manera especial a mi madre, mi hermana, mi novio y mi familia por su comprensión, motivación constante y apoyo incondicional para cumplir mis objetivos personales y académicos.

Finalmente, agradezco a mi asesor y a todos los docentes que me acompañaron en mi formación académica y profesional, compartiendo sus conocimientos en los años de la carrera universitaria.

Esther Valverde Y Gonzales

ÍNDICE GENERAL

ASESOR Y TESISISTA	v
JURADO EVALUADOR	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
ÍNDICE GENERAL	ix
ÍNDICE DE TABLAS	xiii
ÍNDICE DE FIGURAS	xiv
RESUMEN	xv
ABSTRAC	xvi
INTRODUCCIÓN	xviii
CAPÍTULO I.	20
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	20
1.1 Realidad problemática	20
1.2 Formulación del problema	24
1.2.1 Problema general.	24
1.2.2 Problemas específicos.	24
1.3 Objetivos de la investigación	25
1.3.1 Objetivo general de la investigación.	25
1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.	25
1.4 Justificación de la investigación	25

1.5 Delimitación del estudio -----	26
1.5.1 Delimitación temática. -----	26
1.5.2 Delimitación espacial. -----	26
1.5.3 Delimitación temporal. -----	26
1.5.4 Delimitación poblacional. -----	26
1.6 Viabilidad del estudio -----	26
CAPÍTULO II: -----	28
MARCO TEÓRICO -----	28
2.1 Antecedentes de la investigación -----	28
2.1.1 Antecedentes internacionales. -----	28
2.1.2 Antecedentes nacionales. -----	29
2.2 Bases teóricas -----	30
2.2.1 Progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio. ----	30
2.2.2 Fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL. -----	50
2.2.3 Aportes de la autora. -----	54
2.3 Bases filosóficas -----	56
2.4 Definición de términos básicos -----	60
2.5 Hipótesis de la investigación -----	61
2.5.1 Hipótesis general. -----	61
2.5.2 Hipótesis específicas. -----	62
2.6 Operacionalización de las variables -----	63
CAPÍTULO III: -----	65

METODOLOGÍA	65
3.1 Diseño de la investigación	65
3.1.1 Tipo de investigación.	65
3.1.2 Nivel de la investigación.	65
3.1.3 Enfoque de la investigación.	65
3.1.4 Diseño de la investigación.	65
3.2 Población y muestra	66
3.2.1 Población.	66
3.2.2 Muestra.	66
3.3 Técnicas de recolección de datos	67
3.3.1 Técnicas a emplear.	67
3.3.2 Descripción de los instrumentos.	67
3.4 Técnicas para el procesamiento de información	68
CAPÍTULO IV:	69
RESULTADOS	69
4.1 Resultados descriptivos	69
4.2 Contrastación de la hipótesis	89
CAPÍTULO V:	93
DISCUSIÓN	95
5.1 Discusión de los resultados	93
CAPÍTULO VI:	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	95

6.1 Conclusiones -----	95
6.2 Recomendaciones -----	96
CAPÍTULO VII: -----	97
REFERENCIAS -----	97
7.1 Referencias documentales -----	99
7.2 Referencias bibliográficas -----	99
7.3 Referencias Hemerográficas -----	100
7.4 Referencias electrónicas -----	102
ANEXOS -----	101
Cuestionario -----	101
Matriz de coherencia -----	109

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	67
Tabla 2	68
Tabla 3	68
Tabla 4:	69
Tabla 5:	70
Tabla 6:	71
Tabla 7:	72
Tabla 8:	73
Tabla 9:	74
Tabla 10:	75
Tabla 11:	76
Tabla 12:	77
Tabla 13:	78
Tabla 14:	79
Tabla 15:	80
Tabla 16:	81
Tabla 17:	82
Tabla 18:	83
Tabla 19:	84
Tabla 20:	85
Tabla 21:	86
Tabla 22	87
Tabla 23:	88

Tabla 24:-----	89
Tabla 25:-----	90
Tabla 26:-----	91
Tabla 27:-----	92

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: -----	69
Figura 2: -----	70
Figura 3: -----	71
Figura 4: -----	72
Figura 5: -----	73
Figura 6: -----	74
Figura 7: -----	75
Figura 8: -----	76
Figura 9: -----	77
Figura 10: -----	78
Figura 11: -----	79
Figura 12: -----	80
Figura 13: -----	81
Figura 14: -----	82
Figura 15: -----	83
Figura 16: -----	84
Figura 17: -----	85
Figura 18: -----	86
Figura 19: -----	87
Figura 20: -----	88

RESUMEN

Problema general: ¿Cuál es la relación existente entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, Huacho 2022?, **Objetivo general:** Identificar la relación existente entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, Huacho 2022, **Metodología:** Donde se empieza

desarrollando el tipo de investigación, el nivel, el enfoque, el diseño de la investigación, la población, y la muestra conformada con 81 profesionales, **Resultados:** La tabla 23 y figura 20 se aprecia que cuando se preguntó si es que creían que, la progresiva eliminación del CAS que benefició a los trabajadores que cumplían con los requisitos legales viene cumpliéndose y la SUNAFIL está realizando labores de fiscalización de manera adecuada, a lo que un 26% no respondieron, un 46% no hay posibilidad y un 28% no lo cree así, **Conclusiones:** existe relación significativa entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, por cuanto, es obligación del estado verificar que paulatinamente no se aplique el contrato CAS, en las relaciones laborales en Huacho en el año 2022, ya que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,942 y su significancia (bilateral) $= < 0,001$.

Palabras clave: Contrato Administrativo de Servicio, Fiscalización laboral, SUNAFIL, derechos laborales.

ABSTRAC

General problem: What is the relationship between the progressivity of the elimination of the administrative service contract and the inspection of its compliance by SUNAFIL, Huacho 2022?, General objective: Identify the relationship between the progressivity of the elimination of the administrative contract of service and the supervision of its compliance by SUNAFIL, Huacho 2022, Methodology: Where it begins by developing the type of research, the level, the focus, the research design, the population, and the sample made up of 81 professionals, Results: The Table 23 and Figure 20 show that when asked if they believed that the progressive elimination of the CAS that benefited workers who met the legal requirements is being fulfilled and SUNAFIL is carrying out inspection work adequately, to which 26% did not respond, 46% there is no possibility and 28% do not believe so, Conclusions: there is a significant relationship between the progressiveness of the elimination of the administrative service contract and the supervision of its compliance by SUNAFIL, since it is obligation of the state to verify that the CAS contract is not applied gradually, in labor relations in Huacho in the year 2022, since, according to Spearman's Rho there is a coefficient of 0.942 and its significance (bilateral) = <0.001 .

Keywords: Administrative Service Contract, labor inspection, SUNAFIL, labor rights.

INTRODUCCIÓN

El Estado peruano emitió el D. L. 1057 con la finalidad de poder contratar personal para la administración pública sin que la misma genere beneficios laborales para los trabajadores, aunque se dijo que sería de naturaleza temporal, lo cierto es que dicha temporalidad aún no se ha manifestado; lo cierto es que hubo la intención de que se elimine el régimen CAS, lo cierto es que el Tribunal Constitucional ha declarado como inconstitucional la normatividad precitada, por lo que solamente algunos trabajadores se han visto beneficiados con dicha normatividad, mientras que otros se quedaron cerca de conseguir una estabilidad laboral en el tiempo y todos los beneficios laborales correspondientes a un servidor que desarrolla a misma labor de cualquier otros servidor.

Por ello, el desarrollo de esta investigación es de suma importancia, porque la eliminación del contrato CAS permite a las personas a poder acceder a los beneficios laborales y gozar de una igualdad laboral con otros trabajadores que también realizan las mismas labores.

Por dicha razón, la investigación se titula: **PROGRESIVIDAD DE LA ELIMINACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA FISCALIZACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO POR SUNAFIL, HUACHO 2022**, la misma que se encuentra estructurado de la siguiente manera:

Capítulo I, contiene el planteamiento del problema, la misma que comienza con la descripción de la realidad problemática. Posteriormente se procede a formular los respectivos problemas de la investigación, los objetivos, la delimitación de la investigación, y otros aspectos.

Capítulo II, contiene el marco teórico de la investigación. Este capítulo se comienza con los antecedentes de investigación, para posterior a ello proceder a trabajar las bases teóricas

en el cual se procede con el análisis de las respectivas variables de la investigación. Asimismo, se procede a desarrollar las bases filosóficas, las hipótesis y la operacionalización.

Capítulo III, contiene el marco metodológico de la investigación, el cual se parte desde un análisis del tipo de investigación, su respectivo nivel, el enfoque correspondiente, y el diseño. Así también se desarrolla la población, muestra, las técnicas, entre otros.

Capítulo IV, contiene los resultados que han sido presentado a través de las respectivas tablas y figuras. Del mismo modo, se desarrolla lo relacionado a la contrastación de las hipótesis.

Capítulo V, contiene la discusión de la investigación, en el cual se desarrolla una confrontación entre las conclusiones y los resultados de los antecedentes y los conseguidos en esta investigación.

Capítulo VI, contiene las conclusiones y las recomendaciones. Estos dos sub capítulos se desarrolla independientemente.

Capítulo VII, la misma que contiene las referencias de la investigación, en el cual se presenta todo el material bibliográfico que sirvió para el desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El derecho laboral no solo se constituye en un derecho fundamental de las personas por su vinculación directa con la dignidad humana, sino que este derecho también es considerado como uno de naturaleza universal y humano, por lo que corresponde que en el derecho interno se realice un reconocimiento de dicha calidad del derecho, de manera efectiva y no solo desde una visión constitucional o legal por mero formalismo; ello, en atención a que a nivel internacional existen un conjunto de mecanismos que sirven de sustento para poder hacer prevalecer este derecho en su calidad de derecho humano, es decir, los instrumentos internacionales conciben al derecho laboral como un derecho de índole humano y, por ende, es considerado como atribuible a todas las personas humanas, solo por ser tales.

Por otro lado, la materialización del derecho al trabajo se manifiesta cuando las personas consiguen trabajos de diferentes naturalezas, estos trabajos encuentran su base normativo en diferentes regímenes laborales, por ello a nivel nacional se puede evidenciar la existencia de muchos regímenes como el que contempla el D. L. 728, el D. L. 276, la ley de servicio civil, entre otros, dentro de los cuales también surge la contratación especial que contiene su regulación a través del D. L. 1057, la misma que con sus normas posteriores regula el Contrato Administrativo de Servicios, todo ello genera confusiones y sobre todo una especie de discriminación entre los trabajadores que se encuentra en el sistema CAS, esto de por sí, ya es un problema que los legisladores no han podido corregir.

En la propia literalidad de la ley se ha determinado que esta forma de contratación es propia y exclusiva del Estado, es decir, solo las entidades estatales pueden contratar a través del CAS, por lo que el trabajador podrá ser cualquier persona natural, empero el empleador solamente será el Estado, no opera para el sistema privado.

Esta normatividad especial ha tenido como criterio de fijación una durabilidad temporal de su vigencia. Como el Estado no contaba con posibilidades económicas para contratar bajo otros regímenes especiales, implementó el régimen CAS, a través del cual se generaba puestos de trabajo, empero las mismas, en su inicio, restringía derechos laborales de los trabajadores o empleados.

Esta normatividad, desde sus inicios no fue recibida de manera aprobatoria unánimemente por todos los profesionales especializados de la materia, muchos cuestionaban su calidad híbrida y poco protectora de los derechos laborales de los trabajadores, mientras que otros sí aprobaban la dación de dicha normatividad, sin embargo, desde la óptica de la tesista no había una verdadera protección del servidor estatal y más bien resulto un fiasco, que en su momento fue aprovechado políticamente, por dicha razón, incluso se planteó una demanda de inconstitucionalidad contra esta normatividad porque se evidenciaba una vulneración de un conjunto de derechos y principios de carácter constitucional, no obstante, el TC resolvió que esta normatividad y la forma de contratación no era contradictorio a los estándares normativos de carácter constitucional dándole la viabilidad y aprobación.

A mérito del pronunciamiento del órgano de control de la constitucionalidad, se consideró que las normas que regulaban el régimen CAS eran constitucionales y por ende, han tenido vigencia hasta el 2021, se señala dicha fecha porque el 09 de marzo de 2021 se llegó a publicar, en el diario el Peruano, que el régimen CAS sea eliminado de la normatividad peruana; es decir, a través de la Ley N° 31131 se determinó que a través de este cuerpo normativo se implemente la erradicación de la discriminación laboral en el sector público, por el hecho de que muchas funciones de los trabajadores estatales eran realizadas de igual a igual entre un trabajador CAS y otro trabajador perteneciente a otro régimen laboral.

En realidad la tan mentada progresividad de la eliminación del régimen CAS, ha tenido una serie de vaivenes, idas y vueltas, pues la norma acotada estuvo vigente hasta el 14 de

diciembre del mismo año 2021, porque el 15 de diciembre del mismo año se publicó en el diario El Peruano una sentencia de inconstitucionalidad emitida por el Tribunal Constitucional donde la ley 31131 llegó a ser declarada como inconstitucional, empero, no en su totalidad, sino que la misma se consideró como inconstitucionales en varios aspectos, la ley 31131 determinó que se elimine la contratación vía régimen CAS, y las personas que cumplan con los requisitos se conviertan en trabajadores con contratos indefinidos. Asimismo, determinó que los trabajadores CAS sean incorporados de manera progresiva a los regímenes laborales del D. L. 728 y el D. L. 276; sin embargo, ese extremo de la normatividad también ha sido considerado como inconstitucional. Frente a dicha situación surgen aspectos problemáticos con relación a la dación de la norma, su vigencia y su posterior declaración de inconstitucionalidad, debido a que hay muchas aristas que no cuadran dentro del modelo de Estado en el cual nos encontramos. En primer lugar, hay que dejar en claro que las sentencias de inconstitucionalidad del Tribunal Constitucional no pueden tener efectos retroactivos y ello implica que mientras duró la vigencia de la Ley N° 31131 desde el 10 de marzo al 14 de diciembre, desencadenó sus efectos jurídicos, y en ese sentido, las personas que brindaban servicios personales al Estado a través del régimen CAS han sido acreedores de convertir sus contratos CAS -determinados-, en uno de naturaleza indeterminada.

Del mismo modo, las personas que alcanzaban los requisitos de temporalidad durante la vigencia de la ley mencionada, también se encuentran bajo el parámetro normativo de poder ser incorporados a los regímenes laborales a través de los cuales contrata el Estado.

Por otro lado, la normatividad también señaló que mientras haya la incorporación de los trabajadores CAS al régimen del D. L. 728, y demás regímenes, la SUNAFIL debe de ser el ente que haga las supervisiones correspondientes para que de dicha manera se pueda constatar si es que efectivamente hay cumplimiento de las normas laborales.

Pero, dichas situaciones no vienen sucediendo de la manera como se implementó en la normatividad, sino que las entidades estatales se han escudado en la declaración de inconstitucionalidad de las normas de la ley 31131 para que hagan restricciones a los derechos de los trabajadores. En ese sentido, la protección de los derechos fundamentales laborales de los trabajadores se ve en detrimento.

Por otro lado, la entrada en vigencia de la Ley 31131 solamente ha ocasionado otra brecha laboral. Esto, por el hecho de que cierto grupo de personas que brindaban servicios al Estado han sido merecedores de una estabilidad laboral porque han ingresado al ámbito de la contratación de tipo indeterminado, mientras que otras personas no lo han hecho.

Aquellas personas que no han cumplido con el tiempo de laboralidad determinada por la ley, no han podido ser merecedores de una protección legal en el ámbito laboral, mientras que otros sí. Por ejemplo, si una persona cumplió con los requisitos de ingreso al centro de trabajo vía concurso, y demás requisitos, empero estuvo laborando 1 año y 11 meses antes que la ley se considere como inconstitucional, esta persona no ha podido convertirse en trabajador bajo el régimen 728 ni 276, aunque tampoco ha sido merecedor de una la conversión de su contrato en uno de naturaleza indeterminada.

Como se puede apreciar, entre un trabajador y otro existe una diferencia por unos días y ello atenta contra todo criterio de igualdad. Asimismo, las brechas de discriminación laboral se ven afectados ampliamente dentro de los parámetros normativos dentro de un Estado Social y Constitucional como el nuestro.

Por otro lado, las labores de fiscalización por parte de la SUNAFIL no vienen cumpliéndose de manera eficiente, porque escudados en la existencia de la declaración de la inconstitucionalidad de la ley que establecía esta obligación para esta entidad, no viene realizando las supervisiones correspondientes.

Con ello no solo se está afectando los derechos laborales de los trabajadores, sino que también se está atentando lo relacionado a la aplicación de las normas en el tiempo, porque si las personas ya ganaron sus derechos en un determinado momento estos deben de ser aplicados de acuerdo a los parámetros constitucionales. En ese sentido, las labores de fiscalización de la SUNAFIL deben de realizarse de manera normal a efectos de que se protejan los derechos de los trabajadores.

En ese sentido, de acuerdo a lo desarrollado se puede sostener que, la protección de los derechos laborales de los trabajadores que son contratados vía régimen CAS debe de ser más eficientes, por el hecho de que el derecho laboral no solo es uno de carácter fundamental, sino que, por ser contenido en las normas internacionales, también viene a ser un derecho humano.

En consecuencia, el reconocimiento de los derechos laborales de las personas debe de fortalecerse, porque no es adecuado que dos personas que realizan labores similares cuenten con diferentes beneficios laborales, solamente por el hecho de haber sido contratados por regímenes diferentes.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general.

P.G.: ¿Cuál es la relación existente entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, Huacho 2022?

1.2.2 Problemas específicos.

P.E.1.: ¿Qué relación existe entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios y la supervisión de SUNAFIL?

P.E.2.: ¿Cuál es la relación existente entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo?

P.E.3.: ¿Qué relación existe entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general de la investigación.

O.G.: Identificar la relación existente entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, Huacho 2022.

1.3.2 Objetivos específicos de la investigación.

O.E.1.: Identificar la relación que existe entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios y la supervisión de SUNAFIL.

O.E.2.: Analizar la relación existente entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo.

O.E.3.: Estudiar la relación que existe entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral.

1.4 Justificación de la investigación

Esta investigación cuenta con justificación teórica en el hecho de que existe un cúmulo de información que permitirán redactar el trabajo correspondiente. Esto por el hecho de que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 ha merecido atención por parte de los profesionales especializados en la materia. Del mismo modo, porque el desarrollo de la investigación permitirá que se constituya en material de información para los profesionales interesados en la materia.

Así también encuentra una justificación práctica porque la implementación de la eliminación progresiva de los CAS se ha visto truncada porque el TC emitió que la norma que

determinaba la eliminación es inconstitucional. En esa medida, corresponde analizar la realidad social y laboral de los trabajadores que brindaban servicios vía régimen CAS.

Del mismo modo, encuentra una justificación metodológica porque la investigación se desarrolla respetando los lineamientos establecidos por el Reglamento correspondiente de la Universidad. En ese sentido, la secuencia estructural que se sigue es connatural con el lineamiento de la investigación, por dicha razón, esta investigación se justifica metodológicamente.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación temática.

Esta investigación se delimita temáticamente a los parámetros normativos del Derecho Laboral. Empero, como la normatividad del régimen CAS no es propio del Derecho Laboral, lo correcto es que la investigación se desarrolle bajo los aspectos normativos de la ley 31131 y el Decreto Legislativo 1057.

1.5.2 Delimitación espacial.

La investigación se desarrolló en su integridad en la Ciudad de Huacho.

1.5.3 Delimitación temporal.

Le corresponde al año 2023.

1.5.4 Delimitación poblacional.

La población estuvo constituida por abogados especialistas en Derecho Laboral, jueces y personal jurisdiccional del Juzgado Laboral de Huaura.

1.6 Viabilidad del estudio

La investigadora cuenta con los recursos económicos y temporales para que pueda realizar la presente investigación. En ese sentido, se cuenta con el recurso personal y

económico que harán viable a esta investigación, por lo que se señala que este trabajo goza de viabilidad.

CAPÍTULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Cherrez (2021) en su tesis titulado: *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales*, presentado a la Universidad Nacional de Chimborazo, donde concluye: 1) Es de considerar que los derechos labores de los trabajadores tiene una naturaleza irrenunciable y esa característica se ha reconocido en las normas constitucionales y legales del Ecuador, así también se ha reconocido dicha calidad a través de diferentes tratados internacionales, por lo cual todos los trabajadores cuentan con ese derecho reconocido a través de las normas constitucionales y legales por lo que no procede que las personas acuerden prestar servicios por debajo de los mínimo laboral porque atenta el derecho de los trabajadores, 2) Los contratos de servicios a través de los cuales se contrata los servicios de profesionales no llega a perfeccionarse de manera formal siguiendo una secuencia, sino que la misma se formaliza de manera informal lo cual es atentatorio a los derechos de los trabajadores.

Gavilánez (2018) en su tesis titulado: *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público*, presentado a la Universidad Técnica de Ambato, donde concluye: 1) A consecuencia del trabajo realizado se ha podido apreciar que existe una afectación al principio de estabilidad laboral cuando se realiza contrataciones de prestaciones de servicios de manera ocasional, toda vez que la misma es usada en muchas ocasiones con la finalidad de poder contratar a los profesionales sin que haya labores ocasionales, sino cuando la misma tiene naturaleza de permanente, 2) Como las contrataciones de servicios no brindan estabilidad laboral genera que los funciones o servidores

no realicen labores o actividades de manera integral, dado que la misma forma de contratación induce a que las labores se realicen de manera desganada.

Chiriboga (2016) en su tesis titulada: *La inmutabilidad del contrato administrativo en el Ecuador u sus efectos jurídicos – operativos*, presentado a la Universidad Andina Simón Bolívar, donde concluye: A lo largo de la doctrina especializada podemos advertir que las contrataciones en el ámbito administrativo no vienen a ser mutables, por lo que en los acuerdos pactados deberán de ser específicas para que sean cumplidas de manera integral. En ese sentido, las cláusulas determinadas solamente desencadenarán sus efectos cuando las mismas lleguen a ser cumplidas en su integridad, caso contrario el contrato no será considerado como uno que ha desencadenado sus efectos por los cuales ha sido creado.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Piscoya (2022) en su tesis que se titula: *La modificación de la naturaleza jurídica del Contrato Administrativo De Servicios como afectación del sentido unificador respecto a las modalidades contractuales*, presentado a la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo, donde concluye: 1) La Ley 31131 que ha realizado modificaciones a la naturaleza jurídica de los Contratos Administrativos de Servicios resultan siendo insuficiente para que se llegue a cumplir las finalidades de específicas que se persigue, dado que la finalidad es que haya un criterio unificador en relación a ciertas modalidades de carácter contractual, 2) A nivel de la doctrina nacional se ha buscado otras soluciones en relación a la consideración del régimen Servir como criterio unificador de las labores de los trabajadores que prestan sus servicios dentro de las diferentes entidades de la Administración pública, 3) Creemos que se debe de eliminar el régimen CAS a efectos de que se busque una unificación de criterios laborales, para que todos los trabajadores se encuentren bajo el régimen servir.

Pickmans y Bedoya (2020) en su tesis titulado: *Los contratos administrativos de servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022*, presentado a la Universidad Nacional de Ucayali, donde concluyen:

a) Los contratos administrativos de servicios influyen de manera directa en la problemática del cese irregular de los trabajadores, por lo que de acuerdo a los resultados se ha podido apreciar que un 75% de los trabajadores de la Municipalidad se encuentran bajo la condición de CAS indeterminado; b) se ha podido inferir que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 ha permitido que las personas que laboran en la Municipalidad de Manantay sean despedidos de manera injustificada con lo cual se evidencia la presencia de una influencia negativa en los derechos labores de los trabajadores CAS.

Acuña (2018) en su tesis que se titula: *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*, presentado a la Pontificia Universidad Católica del Perú, donde concluye: 1) La Constitución y el Bloque de convencionalidad establece que no debe de existir una desigualdad ni discriminación entre los trabajadores, empero con los trabajadores CAS no se cumple dicha finalidad principista debido a que los trabajadores CAS no se encuentran en la misma jerarquía que otros trabajadores que brindan servicios a través de otros regímenes, 2) A nivel nacional se ha evidenciado la presencia de una contradicción entre la jurisprudencia del Poder Judicial y las emitidas por el Tribunal Constitucional en relación a los trabajadores del régimen CAS, por lo que se hace necesario que haya una emisión de sentencias por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, donde unifique criterios en sede nacional, porque de lo contrario la situación contradictoria seguirá a flote.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio. El

Estado es una construcción de las personas para poder ordenarse

institucionalmente a efectos de que puedan servirse. Como construcción personal y social, no puede autosatisfacerse por sí mismo, sino que será necesario que haya una participación de las personas para que puedan hacer funcionar al Estado y sus aparatos estatales.

En ese sentido, la presencia de personas brindando sus servicios personales dentro de los aparatos estatales que conforman la administración pública es de suma importancia, por lo que existen diferentes formas de contratación (Rendón, 2007). Aunque existe una normatividad -Ley Marco de Empleo Público-, en adelante LMEP, lo cierto es que existen muchas formas de contratación dentro de las entidades del Estado, de los cuales el contrato administrativo de servicios -CAS-, es uno de los más utilizados.

Ahora bien, la LMEP señala que por relación laboral se debe de entender como aquella relación que existe entre las personas que prestan sus servicios personales y el Estado que brinda una oportunidad laboral. Es decir, una relación laboral bajo los parámetros normativos y conceptuales de la LMEP es aquella donde se evidencia una relación entre el Estado y los trabajadores.

Por otro lado, debemos de señalar que dentro de nuestro sistema laboral existen dos formas de contratación. Mejor dicho, dos regímenes de contratación laboral, dentro de los cuales encontramos al régimen privado regulado por el D. L. 728 y el D. L. 276, esta última norma que regula la contratación laboral en el sector público. Estos dos regímenes no son contradictorios, sino que ambos tienen un ámbito de aplicación dentro del Estado peruano.

Como hemos mencionado, el D. L. 728 tiene como finalidad regular la relación laboral que se manifiesta dentro del sector privado; es decir, regula la relación de trabajo que se manifiesta dentro de las empresas privadas; no obstante, el Estado también puede contratar a través de esta normatividad.

Mientras que el D. L. 276 tiene como finalidad regular la existencia de una relación entre el Estado y las personas que prestan sus servicios dentro del Estado. En concreto, esta normatividad, regula lo relacionado a la carrera pública. Su aplicación es de manera general en todas las instancias estatales.

Dentro de estas dos formas de regímenes, surgió la posibilidad de que se pueda contratar no a través de los dos decretos mencionados con anterioridad, sino que a través del D. L. 1057, la misma que no permite la contratación de los servicios de las personas a través de ningún de los regímenes mencionados en el párrafo anterior, sino que permite que se contrate a través de esta forma de contratación.

En un primer momento, esta normatividad tuvo una duración parcial, no tenía como finalidad de permanecer décadas (Rodas, 2008). Pero, el Estado se percató que esta forma de contratar le trae beneficios económicos, porque al no existir ninguna relación laboral, lo que llega a ocurrir es que se elimina los beneficios laborales que le corresponde a los trabajos, de acuerdo a ley.

En ese sentido, este régimen de contratación estatal posibilita a las entidades del Estado a que puedan contratar sin presentar por ello una relación laboral. Este régimen de contratación ya ha sido analizado por parte del Tribunal Constitucional, lo cual a determinado que dicha forma de contratación no se condice con los principios básicos de un Estado Constitucional y Social de Derecho como el peruano, donde los derechos de los trabajadores encuentran asidero legal y del mismo modo encuentra una justificación constitucional en cuanto a su protección.

Pero la contradicción de las normas que regulan el régimen CAS no solo ha sido apreciada por parte del TC, sino que el propio Congreso de la República ya determinó la desaparición o eliminación de este régimen de contratación; empero, aun existiendo dichas acciones estatales lo cierto es que este tipo de contratación aún sigue siendo utilizado casi de manera cotidiana en las contrataciones correspondientes.

2.2.1.1 El Contrato administrativo de servicios: generalidades.

Las contrataciones laborales en el Perú entraron en crisis en la época del gobierno de Alberto Fujimori, esto porque se avistó la presencia de centenares de despidos de diferentes entidades estatales. Adicional a ello, por el hecho de que antes del 2008 se llegó a prohibir la contratación de trabajadores a través de diferentes regímenes vigentes hasta dicho momento.

Frente a esta situación, el Estado a través del Legislativo tiene la iniciativa de emitir una normatividad especial -hibrida-, con la finalidad de que se contrate profesionales para que puedan prestar sus servicios, empero sin que la misma prestación pueda desencadenar efectos laborales.

En ese sentido, se dio el D. L. 1057 la misma que contiene fórmulas jurídicas destinadas a poder determinar una relación entre Estado y trabajador sin que medie una relación laboral. Esta normatividad de carácter especial se hizo posible por la presencia de la aprobación del Tratado de Libre Comercio que el Estado peruano llegó a sostener con su similar de Estados Unidos. Ante la posibilidad de que se apruebe este tratado de carácter internacional el Legislativo llegó a emitir un conjunto de normativas dentro de los cuales se encontraba el D. L. que reguló la Contratación Administrativa de Servicios, normativa que iba a regular la contratación de personal sin que la misma obligue al Estado a mantener una relación laboral con los funcionarios que ellos llegan a realizar las contrataciones correspondientes (Toyama, 2011).

2.2.1.2 Definición del CAS.

Cuando se llega a estudiar la presencia del acuerdo entre dos personas es común denominarlo como contrato. Es decir, es contrato aquel acuerdo que existe entre una persona con otra, a través del cual pueden llegar a pactar sobre ciertos elementos esenciales de la vida económica o laboral.

Los contratos laborales también suelen ser considerados como el pacto o acuerdo que existe entre dos personas -pudiendo ser una de ellas persona natural y el otro jurídica o pudiendo ser ambas personas naturales-, donde una de ellas llega a ofrecer sus servicios personales, y la otra se obliga a remunerarlo por las labores que el trabajador realizará en su favor (Boza, 2011).

Esta viene a ser la contratación laboral. Empero, cuando se analiza lo relacionado al CAS, podemos advertir que esta viene a ser también una forma de contratación, pero de estricta atribución del Estado. Es decir, los CAS solamente pueden ser utilizados por las entidades estatales. No existe posibilidad de que las personas jurídicas pertenecientes al Derecho Privado puedan llegar a contratar a través de esta forma de contratación que encuentra su regulación en el D. L. 1057.

En ese sentido, una vez precisado que esta forma de contratación es exclusiva del Estado, podemos ir definiendo a esta contratación como aquella que es de exclusividad estatal donde una persona natural brinda sus servicios personales en favor del Estado y este último le remunera por dicha acción, y todo ello se manifiesta dentro de una relación donde no existe un vínculo de laboralidad. En palabras de Chanamé (2021) este tipo de contratación en su momento, “fue categorizado como un contrato propio de la administración pública y no se concibió como un régimen laboral” (s.p.); es decir, cuando este régimen laboral llegó a surgir, se manifestó como una contratación donde había la ausencia de una laboralidad.

Esta contratación ofrecía algunos aspectos de laboralidad donde existía una relación de beneficios mínimamente considerados como tal, a efectos de que se pueda determinar que las personas que brindaban sus servicios no queden en estado total de indefensión por el hecho de que esta norma no tiene características laborales (Toyama y Vinatea, 2013).

Por otro lado, debemos de recordar que este régimen híbrido surgió como una normatividad de características transitorias, como señala Tirado (2009) “nació para regular un

régimen en vía transitoria, reconociendo limitaciones, ofrecía al personal indebidamente sujeto a “servicios no personales”, un estatus mínimo dentro de derechos y obligaciones que reconoce la legislación laboral” (p. 36), como bien lo precisa el autor citado, esta normatividad surgió solamente por cuestiones de transitoriedad, y no de manera perenne y, indefinida.

2.2.1.3 Sobre la constitucionalidad del régimen CAS.

Dentro de los Estados Constitucionales y Democráticos las normas jurídicas cuentan con un requisito de validez. Es decir, las normas jurídicas no por el hecho de que hayan sido emitidas por el Congreso puede ni debe de ser aplicado a la realidad socio – económica del país.

Es decir, para que una ley o norma entre en vigencia este deberá de adecuarse a lo establecido por las normas constitucionales. Asimismo, el seguimiento de los procedimientos de creación normativa. Si es que una normatividad no ha seguido lo establecido por normas anteriores para que se haga su creación, dicha normatividad no podrá ser considerada como válida. En ese sentido, lo que se pretende señalar es que no haya una inobservancia de los parámetros normativos -legales ni constitucionales-, porque de lo contrario, la misma caerá en inconstitucional, asimismo, podrá ser considerado como una normatividad inválida.

Por otro lado, se debe de analizar y precisar que todas las normas legales e infra legales, deben de adecuarse a las normas constitucionales (Blancas, 2007). Esta adecuación deberá de realizarse porque el TC ha señalado que las normas constitucionales vienen a ser fuente de las normas y la famosa norma *normarum*.

Bajo ese panorama, se ha podido apreciar que cuando el D. L. 1057 entró en vigencia se demandó porque se consideraba como inconstitucional. Se señaló que esta norma era abiertamente inconstitucional, porque atentaba a todo el ordenamiento jurídico, así como también a la igualdad, porque no era posible que ciertas personas percibieran todos los beneficios legales, mientras que otros no, y ambos realizaban las mismas labores.

Frente a dicha demanda interpuesta el TC señaló en la STC N° 00002-2010-PI/TC que la suscripción de un contrato CAS sí genera una relación laboral entre el Estado y el personal que brinda sus servicios. Asimismo, determinó que esta forma de contratación gozaba de un esquema especial donde no comparte ninguna relación con las formas de contratación de acuerdo a los regímenes laborales, como tampoco compartía la existencia de una asimilación con las contrataciones civiles.

En consecuencia, se determinó a través del TC que las normas que regulaban el CAS no son vulnerables de la igualdad, como principio y derecho. En ese sentido, en la sentencia mencionada, los magistrados del TC sostuvieron literalmente que, “a partir de la presente sentencia, (...) debe entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen especial de contratación laboral para el sector público (...) y resulta compatible con el marco constitucional”. Como se puede apreciar, los magistrados constitucionales señalaron que las normas que regulan el CAS no atentan de ninguna manera al orden constitucional por lo que hay una correspondencia entre los principios y valores que integran al texto constitucional.

En consecuencia, cuando se hace un análisis real de las contrataciones a través del CAS no adolecen de inconstitucionalidad. O con mayor precisión, las normas del CAS no han sido inconstitucionales. Es por ello que esta normatividad ha seguido vigente hasta estos días. No obstante, podemos advertir que la sentencia del TC ha sido determinante porque dentro de sí se llegó a reconocer un conjunto mayor de derechos para los trabajadores que laboran en virtud del CAS:

2.2.1.4 Beneficios que otorga el CAS y los derechos restringidos.

Cuando el D. L. 1057 entró en vigencia traía consigo un conjunto de beneficios laborales, las mismas que se encontraron vigentes por un periodo, empero las mismas sufrieron modificaciones a través de la ley N° 29849, donde dicho régimen de contratación amplió sus

parámetros en cuanto a su reconocimiento de derechos en favor de los trabajadores (Huamán, 2010).

En ese sentido, hemos anticipado que esta forma de contratación estatal de servicios es de índole especial, por lo que sus beneficios laborales también vienen a ser del mismo sentido. Es decir, como no comparte sinonimia en cuanto a su contenido con el régimen privado de servicios y tampoco con el régimen público, esta forma de contratación cuenta con los siguientes beneficios que podríamos denominarlo como laborales:

- Los trabajadores que brindan sus servicios a través del régimen CAS cuenta con el derecho de no percibir una remuneración por debajo de la remuneración mínima vital. En la actualidad, los trabajadores CAS no pueden percibir una contraprestación por debajo de 1050 soles mensuales (Alegra, 2017). Esta remuneración será por las labores que desempeñe el trabajador por las ocho horas diarias o los cuarenta y ocho semanales. No puede existir la fijación de un horario mayor a las 48 horas, por el hecho de que dicho límite de tiempo se ha establecido a través de la propia constitución.

- Los trabajadores sujetos al CAS también cuentan con el derecho de poder descansar a lo mínimo 24 horas de manera continua a la semana. Conste que este tiempo es como mínimo, por lo que en la mayoría es de 48 horas semanales, los cuales son los sábados y domingos.

- Las vacaciones a los cuales puede acceder las personas que prestan sus servicios a través del CAS es de 30 días naturales. Antiguamente era de 15 días, pero en la actualidad es de 30 días calendario.

- Los trabajadores CAS tienen derecho a un refrigerio dentro del día laboral, que no es contabilizada como horario laboral.

- Tienen derecho a poder gozar de los aguinaldos correspondientes dos veces al año, el primero de ellos que será en julio por cuestiones de fiestas patrias y el segundo por navidad.
- Los trabajadores CAS también tienen derecho a gozar de las licencias por cuestiones de maternidad, paternidad, y otras que las normativas laborales que reconocen a las personas.
- Asimismo, la ley posibilita que los trabajadores CAS tienen derechos a la seguridad social y sobre todo al de salud dentro del trabajo.
- Asimismo, un trabajador CAS tiene el derecho de poder participar en la conformación de los sindicatos correspondientes.
- Los trabajadores que brindan sus servicios personales a través del CAS también pueden elegir el tipo de afiliación al sistema de pensiones vigentes al momento que brindan sus servicios. En ese sentido, podrán afiliarse al sistema privado de pensiones o a la nacional.
- Estos trabajadores, también cuentan con el derecho a poder recibir una certificación cuando concluya sus labores dentro de la entidad correspondiente.
- Y otras que la ley le ha reconocido de manera taxativa.

Por otro lado, no todo es reconocimiento de derechos en favor de los trabajadores CAS, porque como se ha mencionado, al ser esta forma de contratación es de índole especial también existen ciertas restricciones de beneficios en favor de los trabajadores, dentro del cúmulo de derechos no reconocidos en favor de los trabajadores CAS, encontramos los siguientes:

- Los trabajadores que prestan sus servicios a través del CAS no cuentan con el derecho al CTS, en ese sentido, las entidades estatales no hacen depósitos de dos veces al año por dicho concepto que sí se les reconoce a otros trabajadores, por ejemplo, a los del régimen privado.
- Asimismo, los trabajadores CAS no cuentan con lo relacionado a las

gratificaciones. Esto es así, porque no son parte del régimen laboral privado, sino que los mismos tienen derechos al aguinaldo (Blondet, 2015). Este aguinaldo se materializa por la existencia de una relación de trabajo entre el trabajador y el propio Estado, donde el primero de ellos desarrolla labores específicamente personalísimas y el segundo de ellos llega a remunerarlo.

- Las personas que trabajan a través del CAS no cuentan con el derecho a la estabilidad laboral. Es decir, no pueden gozar de este derecho por el hecho de que los contratos CAS vienen a ser de carácter temporal y si renovación puede estar supeditado solamente a la decisión de la autoridad correspondiente, por lo que si necesitan de sus servicios llegará a extender un nuevo contrato, la misma que se materializa a través de la adenda, o de ser el caso llegará a concluir dicha relación laboral que ha existido entre el trabajador y el Estado por un determinado plazo o tiempo.

- Los trabajadores sujetos al CAS no pueden llegar a participar de las utilidades que pudiera ocasionar la empresa estatal o la administración pública; tal es así que dichas personas solo brindan sus servicios.

2.2.1.5 Las formas de acceder al contrato CAS.

El Estado viene a ser una entidad que cumple con los parámetros normativos que él mismo se impone a través del legislativo. Es decir, el Estado determina que una cosa sea desarrollada de una manera y lo cumple. El Estado no puede sustraerse del cumplimiento de las normas que emite.

Lo que se quiere señalar es que las contrataciones de empleados a través del CAS deben de seguir una secuencia. El Estado no puede contratar de manera arbitraria bajo el régimen CAS. Aunque hay formas de contratación a las personas conocidas como en los puestos de confianza, lo cierto es que dichas contrataciones no se manifiestan a través del régimen CAS.

En ese sentido, corresponde analizar el siguiente procedimiento que se realiza para poder contratar por CAS, los cuales son:

- **Etapas de preparación o preparatoria**

En esta etapa lo que tienen que hacer es crear el puesto de trabajo para que en base a ello se realice las demás etapas. En ese sentido, la entidad plantea la necesidad de contar con un grupo de personas para que dicha forma puedan brindar mayores servicios personales. En Palabras de Chanamé (2021) en “esta etapa se establece que se incluya la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante” (s.p.) En esta etapa, se colocan los requisitos con los cuales debe cumplir el trabajador y las características de las mismas. Es de suma importancia, porque en base a esta etapa se llegará a determinar todas las demás etapas que se desarrollarán con posterioridad.

- **Convocatoria**

Una vez que se ha determinado la existencia de los requisitos indispensables para poder contratar a las personas, procede la fase de la convocatoria, la misma que cumple la finalidad de publicitar la existencia de puestos de trabajo a través del CAS. La norma especial de la materia, señala que la publicación deberá realizarse como mínimo con 5 días hábiles antes de la procedencia de la selección de los profesionales competentes.

La publicación de la convocatoria se realiza a través de los portales institucionales de cada entidad que está realizando la convocatoria. Esta publicación cumple la finalidad de publicitar los concursos laborales a través del Contrato Administrativo de Servicios.

Como bien señala Chamané (2021) en la convocatoria, deberán de “quedar claros los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir y las condiciones esenciales del contrato: el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar” (s.p.).

- **Selección del personal**

Una vez que culmina la convocatoria sobre la existencia de puestos de trabajo, lo que procede es que haya la selección del personal respectivo, para lo cual deberá de primar la existencia de análisis objetivo de los Currículos de los postulantes, como también se deberá de realizar una adecuada entrevista a efectos de que se pueda seleccionar al profesional que sí cumple con los perfiles correspondientes, porque de ser lo contrario atentaría a la esencia misma del procedimiento de selección del personal que se encuentra postulando para poder ocupar el cargo que se le solicita. Asimismo, la mayoría de las entidades estatales ha dispuesto que la fase de selección del personal solamente se manifestará con el análisis del currículum y la respectiva entrevista; no obstante, la entidad puede solicitar otros mecanismos más, y ello no es atentatorio con el régimen especial de contratación que venimos comentando.

- **Suscripción del contrato y su respectivo registro**

Una vez que se da por agotada la etapa de selección del personal correspondiente, el siguiente mecanismo viene a ser la suscripción del contrato la misma que deberá de materializarse como máximo cinco días hábiles posteriores de haber sido declarados como ganadores.

Las contrataciones a través del CAS han permitido que se realice estos pasos a efectos de que se pueda cumplir con la transparencia correspondiente (Martín, 2009). En ese sentido, las entidades estatales, en su mayoría, ya han internalizado estos pasos a efectos de que la misma pueda servir como base de transparencia en la selección del personal correspondiente.

2.2.1.6 Críticas a la prórroga del CAS una vez vencida el plazo de su vigencia.

Cuando se estudia el Derecho Laboral en general, podemos encontrarnos de que existen muchas formas de contratación donde una persona física se pone a disposición de su empleador para que pueda realizar ciertas acciones a efectos de que pueda recibir una remuneración por las acciones que realiza.

Ahora bien, en el régimen privado, se advierte que también existen varias formas de contratación laboral. Aunque lo común es que los contratos sean de naturaleza indefinida, lo cierto es que dicha forma de contratación no ocurre con frecuencia (Ricapa y Paucar, 2019). En ese sentido, en muchas ocasiones procede la contratación modal, la misma que tiene diferentes naturalezas. Lo peculiar de estos contratos es que una vez vencido el tiempo por el cual han sido contratados y el empleado sigue realizando las labores dentro de la empresa, el contrato al que accederá se convierte en uno de naturaleza indefinida.

Haciendo una analogía de esta forma de contratación, podemos advertir que los contratos CAS también al ser de naturaleza temporal, deben de correr con la misma suerte; es decir, si un contrato se firma bajo el régimen CAS, y concluye con normalidad y aun concluida el plazo, la persona sigue realizando las labores, el trabajador ya debe de pasar al régimen 728 o 276, dependiendo la naturaleza de sus acciones, porque no es dable que el contrato se siga considerando como CAS (Ibañez, 2011).

La posibilidad de que exista la prórroga del CAS se encuentra reconocida dentro de la normatividad especial. En ese sentido, el artículo 5 inciso 2 del D. L. 1057 precisa que si la persona sigue realizando labores dentro de la entidad estatal aun cuando el contrato se ha vencido, ello implica que hay una prórroga automática del contrato CAS que le dio origen a la relación laboral.

Desde la perspectiva del investigador se cree que con dicha regulación se ha invertido la situación de protección de la Constitución. Es decir, nuestra constitución vigente tiene como una de sus aristas la protección de los derechos del trabajador; empero, con dicha regulación lo que se estaría es buscando proteger los intereses del empleador, lo cual no se condice directamente con la posición del Constituyente y de un Estado Social y Constitucional de Derecho.

Asimismo, el derecho laboral al tener una naturaleza tuitiva en favor del trabajador se vería trastocado, toda vez que la misma no posibilita que las personas -trabajadores-, no lleguen a ser contratados por otro régimen de contratación (Huaranga, 2019). En ese sentido, desde una modesta opinión se cree y considera que este artículo si llegaría a trastocarse con la Constitución Política del Perú. Por dicha razón, aunque siga vigente este artículo y no ha sido declarado como inconstitucional ni ha sido modificado por otra normatividad de la misma jerarquía, lo correcto sería que los profesionales que se encuentren en una relación directa con la contratación estatal lleguen a aplicar efectivamente las normas relacionadas a la prórroga del contrato CAS, cuando la misma ha vencido sin que se llegue a celebrar su ampliación.

2.2.1.7 Régimen CAS y los supuestos de la suspensión del contrato: breve análisis de la suspensión perfecta e imperfecta.

Haciendo una conceptualización a grandes rasgos de las formas de suspensión de los contratos laborales, podemos advertir que existen dos formas, los cuales son: a) perfecta, y b) imperfecta. El primero de ellos se relaciona con que el suceso o acontecimiento hace suspender el contrato sin que haya ninguna obligación de las partes contractuales; es decir, el trabajador no tiene la obligación de seguir prestando los servicios personales, ni el empleador se encuentra en la obligación de seguir realizando los pagos correspondientes.

Por otro lado, el segundo de ellos se manifiesta cuando una de las partes laborales tiene que seguir cumpliendo con su obligación, mientras que la otra parte ya no tiene la obligación de realizar ninguna labor (Morales, 2021). La suspensión imperfecta comúnmente determina la obligación del empleador de seguir remunerando, aunque el trabajador ya no realiza ninguna labor en beneficio del empleador.

Una vez delimitado conceptualmente el contenido de los tipos de suspensión del contrato, corresponde analizar en qué momentos nos podemos encontrar frente a una suspensión perfecta y en qué momentos frente a una suspensión imperfecta del contrato.

- **Suspensión imperfecta**

Los supuestos por los cuales puede proceder la suspensión imperfecta del contrato CAS se presenta en los siguientes casos:

- ✓ Cuando el trabajador se encuentra con un descanso médico que larga duración. Por lo que los primeros 20 días la remuneración lo realizará el propio empleador y desde el día 21 los subsidios proceden desde ESSALUD.
- ✓ Otro de los supuestos por los cuales se debe de seguir remunerando es por los supuestos de pre y post natalidad. Como se puede advertir, este derecho solo les corresponde a las mujeres, dado que en el caso de los varones el plazo es de 10 días, licencia de paternidad (Beltrán, 2013).
- ✓ También se puede proceder a suspender el CAS si es que el trabajador ha sufrido algún infortunio por causa fortuita o fuerza mayor.
- ✓ Cuando el trabajador descansa los fines de semana, las vacaciones anuales, entre otros supuestos.
- ✓ Porque algún familiar del trabajador adscrito al régimen CAS llega a fallecer, entre otros supuestos que se puede encuentran consagrados dentro de la normatividad correspondiente.

- **Suspensión perfecta**

Por otro lado, se presenta la suspensión perfecta, la misma que posibilita de que entre el trabajador y el empleador ya no subsista ninguna relación de obligatoriedad dado que ambos se liberan de las obligaciones que ha dado origen el CAS. En ese sentido, los supuestos son los siguientes:

- ✓ Cuando el trabajador pide permiso porque algún familiar suyo se encuentra mal de salud, por lo cual no concurre al centro de trabajo a cumplir con sus obligaciones.

- ✓ Cuando el trabajador tiende a solicitar permisos durante el horario de trabajo, la misma que no podrá cumplirlo. Es decir, de las labores que debería de realizar como mínimo ocho horas diarias, pide permiso dos a tres horas, el empleador podrá realizar los descuentos correspondientes, porque no se encuentra en la obligación de realizar los pagos correspondientes en favor del trabajador.

Los supuestos de suspensión de los contratos laborales cumplen finalidades de no dar por concluida la relación laboral existente entre el empleador y el trabajador correspondiente (Moya, 2021). En ese sentido, los efectos del contrato se suspenden por un determinado tiempo hasta que se reanude nuevamente el cumplimiento de las obligaciones laborales pactadas.

2.2.1.8 Sobre el régimen sancionador: ¿los trabajadores en el régimen CAS son susceptibles de ser sancionados disciplinariamente?

A nivel estatal se puede realizar contrataciones de personales a través de diferentes normativas. Dentro de los diferentes regímenes se encuentra lo relacionado a los D. L. 728, 276 y 1057, aunque en la actualidad ya procede que se hagan contrataciones a través de la Ley N° 30057 -servir-.

Como los trabajadores por cualquiera de estas modalidades o regímenes brindan servicios al Estado, lo que ha hecho el mismo Estado es emitir una directiva con la finalidad de poder implementar un procedimiento sancionador a efectos de que pueda sancionar las acciones infractoras de los trabajadores.

En ese sentido, se advierte que mediante la Directiva N° 002-2015-SERVIRGPGSC, se ha determinado que todas las personas que laboran a través de los regímenes mencionados con anterioridad se encuentran supeditados a la iniciación de un procedimiento administrativo sancionador.

Por dicha razón, en la actualidad si es que se investiga a un trabajador bajo el régimen CAS la misma recién deberá de realizarse desde el 2014 hacia adelante. En ese sentido, los

trabajadores con anterioridad a dicho tiempo establecido no han sido pasibles de sanción a consecuencia de un procedimiento administrativo sancionador, por lo que estaban exentos de toda sanción correspondiente.

En ese sentido, una vez realizado el procedimiento sancionador con la participación de los funcionarios tanto en la fase instructora y la fase decisoria se puede fijar las sanciones correspondientes en contra del trabajador CAS (Lalane, 2015). En consecuencia, la amonestación verbal o de manera escrita puede ser impuesta por el jefe inmediato, la suspensión sin goce de haber puede ser impuesta por el jefe inmediato o el encargado de Recursos Humanos, empero la sustitución del cargo solamente podrá ser impuesta por el jefe de recursos humanos.

El acto administrativo a través del cual se impone la sanción correspondiente, puede ser reconsiderado como también apelado si es que el trabajador ha considerado que no se le han respetado sus derechos en el procedimiento sancionador, como también si es que evidencia la inexistencia de la infracción, pero aun así haber recibido una sanción.

2.2.1.9 Extinción del CAS.

Aunque el régimen CAS sea de una naturaleza especial, lo cierto es que la misma sí encuentra una similitud con otros regímenes de contratación. Dentro de los cuales encontramos, por ejemplo, que comparten la misma situación de extinción del contrato; o sea, otras formas de contratación, como el 728 tiene los mismos supuestos de extinción laboral.

Por dicha razón, en los siguientes apartados procedemos a realizar la enumeración de supuestos por los cuales procede la extinción de esta contratación. Estos son:

✓ Fallecimiento del trabajador

Como el contrato CAS tiene una naturaleza personalísima, con el fallecimiento del trabajador se da por finalizado el contrato. Esto es así, porque ninguna persona podrá suplir al fallecido en sus prestaciones, dado que la contratación viene a ser una manifestación de la

voluntad de los sujetos de la relación laboral, y sobre todo porque el trabajador del régimen CAS se constituyó como ganador después de haber participado en un concurso público laboral.

En ese sentido, la extinción del CAS se manifiesta por el solo fallecimiento del trabajador que ganó el concurso correspondiente.

✓ **La entidad contratante se extingue**

Otro de los supuestos por los cuales llega extinguirse el contrato CAS es por la existencia de una supuesta extinción de la entidad que llega a contratar a la persona.

✓ **Decisión unilateral del contratado**

Otro de los supuestos por los cuales puede proceder la extinción del contrato CAS es porque el trabajador sujeto a este régimen determina que ya no seguirá brindando sus servicios personales a la entidad administrativa, por lo cual llega a renunciarlo.

✓ **Mutuo acuerdo entre entidad y trabajador**

También puede existir la presencia de un mutuo acuerdo entre el trabajador y el empleador para que le pongan fin al contrato administrativo que le vincula al trabajador con la entidad correspondiente. Como bien lo señala Collantes (2016) esta extinción también se denomina como “mutuo disenso y se basa en un acuerdo de ambos actores del contrato administrativo para poner fin a la relación prestativa de servicios, dicho acuerdo debe constar por escrito, suscribiéndose, para el efecto, la adenda respectiva” (p. 44).

En ese sentido, a través de este supuesto de extinción, el trabajador puede llegar a acordar con el encargado de la entidad para que de dicha manera puedan darle una conclusión a la relación laboral existente. Aunque esta forma de extinción no es tan cotidiana, lo cierto es que sí existe la posibilidad de que la misma llegue a materializarse como supuesto de extinción del contrato.

✓ **Cuando el trabajador sufre de alguna invalidez permanente que le ha sobrevenido a la celebración del contrato**

También puede darse el caso de que una persona que ha sido ganador de la convocatoria y posterior inscripción de su contrato sufra de algún accidente que lo inhabilita de seguir realizando las acciones laborales por los cuales se le llegó a contratar.

✓ **Incumplimiento de manera injustificada de sus labores**

El trabajador, en muchas oportunidades no llega a cumplir con sus labores específicas por lo cual puede extinguirse el contrato, dado que no estaría cumpliendo con sus labores establecidas en la normatividad correspondiente.

✓ **Vencimiento del plazo de contratación**

La causa normal para que el contrato CAS llegue a su extinción viene a ser el cumplimiento del tiempo fijado para el contrato. Es decir, como el contrato señala la duración del CAS, llegado esa fecha se extingue el contrato.

2.2.1.10 Sobre la progresividad de la eliminación del CAS en el Perú y el carácter de indefinido de dicho contrato.

Ya hemos mencionado en líneas atrás que el régimen CAS ha sido considerado como un régimen temporal y excepcional, porque en el Perú se evidenció la existencia imposibilidades para poder contratar vía regímenes laborales. En ese sentido, se ha implementado el régimen CAS para que de dicha manera se pueda contratar personal para que brinde servicios al Estado; pero, lo peculiar de esta forma de contratación ha sido que las entidades estatales no se han visto considerados como supuestos empleadores, porque la misma no ha generado lo que se conoce como supuesto de vínculo laboral donde uno de ellos supervisa al otro el cumplimiento de sus acciones.

Empero, dicha situación de la implementación del CAS ha sido fuertemente criticado por parte de la sociedad y del personal profesional correspondiente; por dicha razón, el Legislativo ha emitido normativas relacionados a la eliminación de este régimen especial.

En ese sentido, le legislativo emitió la Ley 31131 la misma que ha tenido como finalidad ordenar que los trabajadores que presten servicios bajo el régimen CAS puedan ser incorporados a los parámetros normativos del D. L. 728, ello siempre y cuando los trabajadores CAS que realicen las labores consideradas como permanentes.

La normatividad que declara como indefinidos los contratos CAS y ordena su incorporación al D. L. 728 data del 2021, y desde aquella fecha las personas que han estado laborando bajo el CAS han pasado a ser considerados como trabajadores con contratos indefinidos y que solo pueden ser despedidos por la presencia justificada de motivos. Solo podrán ser despedidos por una causa justa que encuentre contenido en la norma correspondiente.

Asimismo, esta normatividad establece que ninguna entidad estatal podrá realizar contrataciones a través del régimen CAS, empero, la realidad es otra, dado que, en la actualidad, la mayoría de las entidades estatales siguen realizando este tipo de contrataciones.

Por otro lado, la ley mencionada no posibilita que cualquier trabajador sea incorporado al régimen del D. L. 728, sino que la misma deberá de cumplir con ciertos requisitos esenciales. Dentro de dichos requisitos se tiene que el trabajador deberá de realizar las labores con características permanentes al momento de la vigencia de la ley, estar laborando por más de dos años de manera continua o 3 de manera discontinua, haber sido contratado por ser ganador del concurso, entre otros supuestos. Como se puede apreciar, la incorporación de los trabajadores al régimen 728 no es para cualquiera, sino solo para aquellos que cumplen con lo establecido en la norma.

Frente a la eliminación del CAS ha existido opiniones diferentes. Hubo profesionales que consideraron que primó la igualdad entre trabajadores, porque no era adecuado, por ejemplo, que una asistencia en función fiscal pueda tener menores derechos labores por ser

trabajador CAS, que otro que hacía las mismas funciones por el solo hecho de ser 728, por lo que la declaración de la indefinida del contrato sirvió como base de igualdad entre trabajadores.

Por otro lado, ha existido una opinión contraria, sobre todo de SERVIR que en un informe señaló que no se debe de incorporar a los trabajadores del régimen CAS al régimen de la actividad privada regulada por el D. L. 728, dado que ello incrementará los gastos del Estado.

Por dicha razón se planteó una demanda de inconstitucionalidad, la misma que dio origen a que los magistrados del TC -a través del Exp N° 00013-2021-PI/TC-, puedan declarar como inconstitucional algunos artículos de la ley mencionada -Ley 31131-, por lo que su aplicación a la realidad nacional en cuanto al CAS se encuentra restringida.

2.2.2 Fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL.

La Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral -SUNAFIL-, es un organismo que se encuentra adscrito al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo del Perú y tiene como finalidades el poder promover, realizar supervisiones y fiscalizaciones en cuanto materia laboral se trate.

Las acciones de supervisión, promoción y fiscalización del cumplimiento de normativas laborales, de seguridad y salud en el trabajo cobran amplia importancia, debido a que las entidades laborales en el Perú tienen como finalidad u objetivo que se haga la protección de los trabajadores, porque estos son considerados como sujetos débiles de una relación laboral.

Por dicha razón, la SUNAFIL cumple la función de poder realizar las labores de promoción de puestos de trabajo, supervisión del cumplimiento de las normas laborales y la fiscalización del mismo. En consecuencia, en un Estado Constitucional y Social como el nuestro, esta institución cumple una finalidad amplia y progresiva.

2.2.2.1 Estructuración directoral de la SUNAFIL.

Esta entidad estatal también se encuentra organizado de manera estructural. Como su finalidad es poder realizar supervisiones, promociones y fiscalizaciones, lo que corresponde es

que también debe de contar con todo lo relacionado a ello, para que funcione de manera adecuada.

En consecuencia, de acuerdo a su Ley Orgánica, esta institución del Estado llega a componerse de la siguiente manera:

- **Dirección de inteligencia inspectiva**

Esta dirección tiene como finalidad elaborar y sobre todo proponer las políticas institucionales en lo que respecta a la materia de inspección laboral. Del mismo modo tiene como finalidad el de realizar los planes, los reglamentos, directivas, lineamientos y normas correspondientes; así también fija los procedimientos a seguirse.

- **Dirección de prevención y promoción**

La finalidad que cumple esta dirección es la de inculcar culturas de prevención de accidentes laborales y de otra índole; asimismo, señala que debe de cumplirse con lo establecido dentro de las normas que interesan al ordenamiento jurídico en su generalidad. Del mismo modo, esta dirección determina las acciones de promoción de empleos, como también garantiza de que las personas puedan saber qué servicios brinda la SUNAFIL, es decir, determina las políticas de promoción de sus labores que viene cumpliendo dentro de la sociedad, por dicha razón, su función es ampliamente esencial dentro de un Estado como el nuestro donde la protección al trabajador es fundamental porque ellos llegan a constituirse en la parte más débil de la relación laboral.

- **Dirección de supervisión y evaluación**

Esta dirección tiene como finalidad realizar las labores de supervisión del funcionamiento correcto del sistema de inspección laboral. No realiza todas las acciones a primera persona, sino que simplemente faculta a otras entidades también para que puedan realizar las labores de supervisión, dentro de dichas prerrogativas que ofrece se encuentra a los gobiernos regionales que de una u otra

manera tienen como finalidad realizan las labores de supervisión correspondientes.

Estas direcciones están fundamentadas en el funcionamiento correcto y adecuado de la estructura directoral de la SUNAFIL, empero adicionando a ello se puede sostener que el Tribunal de Fiscalización Laboral, también cumple un rol titánico, dado que al ser este un organismo colegiado que cuenta con una normatividad técnica independiente, emite las decisiones en una última instancia.

2.2.2.2 Funciones que cumple la SUNAFIL.

Hemos señalado que la SUNAFIL tiene como finalidad el de promocionar, fiscalizar y supervisión. No obstante, esta entidad perteneciente al ministerio de trabajo cuenta con funciones específicas, los cuales creemos convenientes analizarlos de manera sistematizada a efectos de que se evidencie una mejor comprensión de las funciones con las cuales cuenta esta entidad del Estado; en consecuencia, las funciones de esta entidad vienen a ser las siguientes:

- La primera función de esta entidad es que esta entidad busca que las entidades empleadoras, sean estas del régimen privado o del régimen público lleguen a cumplir con lo que señala la normatividad correspondiente en cuanto a la materia laboral se trate.
- Otra de las funciones con los cuales cuenta la SUNAFIL es el de poder fijar las políticas institucionales en lo que respecta a la inspección laboral; en ese sentido, fija las normativas labores correspondientes tanto cuando las mismas van a tener un alcance nacional como sectorial.
- Del mismo modo, tiene como finalidad el de proponer leyes y normativas en relación a los derechos labores de las personas que prestan servicios a las empresas privadas o del sector pública.
- Asimismo, también cuentan con la función de poder vigilar que haya

cumplimiento de las leyes laborales; así también determinan que haya la exigencia del cumplimiento de los derechos con los cuales cuentan los trabajadores, porque las empresas muchas veces no cumplen con el otorgamiento de los derechos adecuados.

- El SUNAFIL puede imponer las sanciones correspondientes sean estas de índole legal o económico, cuando no se cumplen las leyes laborales correspondientes.

- Otra de sus funciones es que pueden realizar y brindar apoyos correspondientes en el aspecto técnico a efectos de que las personas -trabajadores-, puedan realizar las denuncias pertinentes por la afectación de sus derechos fundamentales laborales.

- Una vez que esta entidad impone sanciones, también puede realizar la respectiva coacción a efectos de que la empresa pueda cumplir con lo establecido en las normas jurídicas pertinentes. En ese sentido, la ejecución coactiva forma parte de la entidad administrativa como es la SUNAFIL, esto es así, por el hecho de que las sanciones no serían eficientes si es que las mismas no cumplen con su finalidad determinada.

- La SUNAFIL también tiene supeditado la facultad de poder realizar convenios respectivos con otras entidades, para que la labor de esta entidad se vea masificado a nivel general.

2.2.2.3 SUNAFIL y su rol en la eliminación progresiva del CAS.

La SUNAFIL al ser una entidad especializada del MTPE, cumple funciones de fiscalización, en sentido estricto, por lo cual realiza las labores de poder fiscalizar a las entidades estatales y privadas a efectos de analizar si existe o no afectación de los derechos laborales de los trabajadores. Asimismo, determinar si hay cumplimiento o no de los derechos y sociales que las normas establecen a las empresas privadas o públicas bajo el régimen privado.

En ese entender de ideas, esta entidad cuenta con la potestad de que pueda realizar supervisiones inopinadas o cuando recibe alguna denuncia de la existencia de afectación de derecho o del incumplimiento de las normativas del ordenamiento jurídico en general, en ese sentido, esta entidad puede realizar las labores de supervisión.

Los trabajadores en el régimen CAS pueden realizar las denuncias correspondientes si es que sufren de alguna afectación de sus derechos laborales. En ese sentido, las entidades del Estado no se encuentran exentos de ser fiscalizados por la SUNAFIL.

Por otro lado, cuando la Ley N° 31131 entró en vigencia dentro de su disposición complementaria final determinó que la SUNAFIL se encuentra facultado de poder realizar las fiscalizaciones correspondientes a las entidades estatales donde los trabajadores realizan labores a través del CAS. Mientras exista la progresividad de la eliminación del CAS, la SUNAFIL podría realizar las supervisiones, correspondientes porque la normatividad competente.

2.2.3 Aportes de la autora.

En un Estado Social y Democrático como el nuestro la primacía de lo derechos laborales es de suma importancia. Por dicha razón, el Estado a implementado la política de que el trabajador sea considerado como la parte débil de la relación laboral y por tanto debe de ser protegido por las normas constitucionales y legales.

Pero no en todos los casos las personas llegan a brindar sus servicios personales a través de contratos de naturaleza laboral bajo los parámetros normativos del D. L 728, 276 o la Ley de Servir. Sino que cuando las personas prestan sus servicios personales, a las entidades, estos incluso lo pueden realizar a través de un régimen especial, que se encuentra regulado por el D. L. 1057.

Empero, este régimen laboral no ha generado una relación de laboralidad entendida en todos los términos de la palabra, sino que simplemente ha sido esencial en el hecho de que

brinda trabajo a las personas y por dichas labores que llega a realizar percibe un monto económico en su favor.

Ahora bien, el régimen CAS que se implementó a través del D. L. 1057 ha sufrido modificaciones y al ser una ley que buscaba ser de carácter temporal implicó que ponía en situación de desventaja a dos personas que realizaban las mismas labores correspondientes.

Por dicha razón, el año 2021 se emite la Ley 31131 que tuvo como finalidad el de eliminar el régimen CAS y a todos los trabajadores que cumplían con los requisitos establecidos en dicha normatividad convertirlos en trabajadores indeterminados e incorporarlos al régimen 728 o 276. Empero, dicha modificación de la normatividad no fue recibida de manera adecuada por parte de las entidades estatales, por lo que, en el mismo año, por parte del Ejecutivo se llegó a plantear una demanda de inconstitucionalidad porque dicha normatividad afectaría un conjunto de principios y normas relacionados con el derecho mismo.

Por dicha razón, el TC emitió una sentencia de inconstitucionalidad donde determinó que varios artículos de dicha normatividad resultaron siendo inconstitucionales, por lo que solo algunos artículos han quedado en situación de vigentes y válidos dentro del ordenamiento jurídico.

Empero, entre la entrada en vigencia de la Ley y la declaración de la inconstitucionalidad de la misma ha pasado muchos meses, porque la ley se entró en vigencia el 10 de marzo de 2021 y la declaración de inconstitucionalidad de la misma se manifestó el 14 de diciembre del 2021, por lo que el tiempo de vigencia de la normatividad ha sido de aplicación en la sociedad, y como es de conocimiento, las sentencias del Tribunal Constitucional no tienen efectos retroactivos.

En consecuencia, las personas que han cumplido con los requisitos establecidos normativamente entre el 10 de marzo hasta el 14 de diciembre del 2021 ya cuentan con una

relación de trabajo sujeta al régimen CAS. En ese sentido, lo que corresponde es que dichas personas sí cuenten con sus derechos reconocidos por la ley.

Frente a dicha situación, la SUNAFIL deberá de encontrarse habilitado para que pueda realizar la fiscalización del cumplimiento de la incorporación de los trabajadores

CAS a los regímenes 728 y 276. Esto será así, porque en el Perú se encuentra vigente la teoría de los hechos cumplidos, donde la normatividad vigente al momento del acontecimiento de los hechos sea aplicada de manera directa.

En consecuencia, los trabajadores del régimen CAS se encuentran en inclusión progresiva a los regímenes laborales que ha determinado la normatividad correspondiente, la misma que viene a ser la Ley 31131. Frente a dicha situación, la SUNAFIL deberá de cumplir con su rol de fiscalizador para que dicha forma no se afecten los derechos de los trabajadores CAS mientras no sean incorporados al régimen laboral correspondiente.

2.3 Bases filosóficas

El Derecho es una construcción social. Su finalidad es de ordenar las conductas de las personas. Se ha considerado que el Derecho no ha sido creado solamente con criterios positivos o expectanticos, sino que las mismas deben de ser aplicados a la realidad social para poder corregir la conducta de las personas.

Ahora bien, como el Derecho viene a ser una construcción social, lo adecuado y correcto es que dicha construcción no puede estar apartado de la realidad social, por lo cual encuentra una relación con otras ramas del saber humano con contenido social como viene a ser la sociología, la psicología, la filosofía, entre otros.

En la actualidad, los fenómenos jurídicos se afrontan desde diferentes perspectivas y la filosofía es parte esencial de la ciencia jurídica. Por ello, actualmente se han implementado cursos y maestría en relación a la filosofía del Derecho, lo cual permite que el fenómeno jurídico sea avistado desde una óptica más amplia.

Ahora bien, haciendo un análisis retroactivo, podemos advertir la presencia de la filosofía en la vida humana desde épocas remotas. Es decir, la filosofía forma parte de la esencia humana. Desde las épocas pretéritas se evidencia la presencia de una búsqueda del conocimiento humano.

Es por ello que hay estudiosos de la filosofía desde la antigüedad. Es más, el origen de la filosofía se reporta a Tales de Mileto quien en una isla -Mileto-, es catalogado como el primer filósofo que se ha determinado a nivel universal. Aunque la filosofía que hacía dicho filósofo solamente ha sido relacionada a lo natural. Es decir, ha buscado comprender la realidad del mundo, porque por aquel entonces no existía un conocimiento, como lo es hoy en día, sobre la composición de la tierra, como tampoco existía la presencia de teorías científicas confiables, sino simplemente concebían a la tierra y las demás naturalezas desde una perspectiva personal y sobre todo desde la creencia humana o religiosa.

A partir desde el acontecimiento de la existencia de Tales, le han seguido grandes filósofos sean estos pertenecientes a la filosofía griega o antigua, como también aquella filosofía más sofisticada como los propuestos por los grandes filósofos como Immanuel Kant, Hobbes, Locke, Rousseau, Descartes, entre otros personajes ilustres que han dedicado sus vidas de manera completa.

Los pensamientos de los grandes filósofos no solo han quedado en el ámbito estricto de la filosofía, sino que han servido como base para otros pensamientos dentro de los cuales encontramos al Derecho. O sea, la filosofía ha impactado ampliamente en la vida jurídica y ha permitido que se comprenda el Derecho desde una óptica diferente a lo estrictamente jurídico.

Empero, por cuestiones de delimitación temática en esta investigación se va a desarrollar lo relacionado a la filosofía del Derecho Laboral. Es decir, se procede a analizar el fundamento filosófico de esta rama jurídica, porque la misma ha llegado a instaurarse a través

de los pensamientos ius filosóficos de diferentes pensadores que no estrictamente han sido los positivistas.

En consecuencia, vamos a empezar señalando que el Derecho Laboral ha encontrado su reconocimiento a consecuencia de las grandes luchas sociales y políticas que se han suscitado a lo largo de la vida humana. Como bien precisa Spector (s.f.) “el derecho laboral es el resultado de la acción política y social del movimiento obrera” (p. 2461). Bien explica el autor que el Derecho es el fruto de las grandes luchas que han sido impulsadas por la clase trabajadora. Es que los empleadores determinaban los horarios laborales deben de ser prolongadas, asimismo no existía ningún derecho en favor de los trabajadores, y la prestación de servicios se manifestaban en condiciones no aptas para los seres humanos.

Para la lucha frontal contra el abuso de los empleadores la filosofía socialista jugó un papel fundamental. Como estas luchas sociales se manifestaron en Europa se determinó que los pensadores filósofos del siglo XVI mantuvieron una idea directa para que haya una prevalencia de sus derechos.

En Inglaterra los pensamientos de Owens fueron de vital importancia para que la clase obrera pudiera reclamar sus derechos fundamentales. Así también surgieron los pensamientos de Lasalle y posterior a ello, la filosofía de Karl Marx quien se constituyó en el más grandes pensador en relación a la filosofía para poder determinar la presencia de los obreros en la lucha contra los intereses de sus patrones.

Las bases sindicales sostenían que los derechos laborales deben de ser ofertados por los empleadores como un acceso directo para todo trabajador. Estos mismos pensamientos fueron replicados en el derecho laboral americano, donde también influyó ampliamente los pensamientos sociales.

La filosofía socialista ha servido como base de protección laboral para todas las personas que tenían la condición de ser trabajadores. Y, como la filosofía socialista no ha

calado hondo en el pensamiento jurídico en general, los pensamientos filosóficos del Derecho Laboral no son desarrollados de manera amplia dentro de la doctrina laboral, sino dentro de la filosofía general.

Por ello, los autores filosóficos de la actualidad son conscientes de que la filosofía socialista es de suma importancia en la construcción del Derecho Laboral en general, por dicha razón el estudio histórico del Derecho Laboral conduce de manera directa a lo que se considera como la filosofía dialéctica. El desarrollo ideal de la filosofía socialista y sus efectos en la consecución de derechos laborales encuentra su base normativo y sobre todo legal porque ya existía el pensamiento del positivismo.

Empero, el positivismo no es del todo adecuado, debido a que por su propia inspiración no ha llegado a conceder los derechos de las personas que brindaban servicios personales, que más bien el derecho social surge a consecuencia de las amplias luchas existentes a nivel global.

Por ejemplo, en el Perú, la primera normatividad constitucional que llegó a acoger los derechos laborales fue la Constitución de 1920, la misma que encontró inspiración en las constitucionales de Weimar y Querétaro. Al ser estas unas normas constitucionales con contenido social lo que hizo fue que se reconozcan derechos de los trabajadores de manera social.

En ese sentido, la filosofía positivista sí ha recibido una influencia de manera positiva de parte de la filosofía social en el hecho de que se reconozca los derechos laborales de las personas.

Aunque el derecho laboral puede ser estudiado también desde la perspectiva de la filosofía ius naturalista, por el hecho de que este derecho encuentra no solo su reconocimiento dentro de las normas constitucionales, sino también encuentra su razón de ser y su reconocimiento dentro de las normas internacionales.

En ese sentido, se puede ir sosteniendo que la base filosófica del derecho al trabajo es el ius filosófico socialista. Empero, como este derecho también se encuentra reconocido dentro de las normas constitucionales como legales, así también encuentra una protección ante su vulneración también encuentra un sustento ius filosófico en el positivismo.

Por último, cuando se analiza la naturaleza humana de los derechos laborales, también se puede sostener que esta investigación puede encontrarse fundamentado por el pensamiento ius naturalista. En ese sentido, el fenómeno de reconocimiento de los derechos laborales puede encontrar su razón en diferentes escuelas y pensamientos ius filosóficos.

2.4 Definición de términos básicos

- **Contrato laboral**

Es el acuerdo que existe entre dos personas donde el trabajador ofrece sus servicios personales y la otra parte -que puede ser persona natural o jurídica-, el empleador que se beneficia de las labores del trabajador y en compensación de ello lo remunera.

- **Derechos laborales**

Conjunto de derechos y facultades que se encuentran reconocidos en las normas constitucionales y legales. Con características universales como también de ser considerados como inalienables.

- **Estado**

Entelequia creada por las personas que es considerada como una sociedad que se encuentra esquematizada y jerarquizado de manera política y jurídicamente a efectos de que pueda servir a la sociedad en su generalidad.

- **Fiscalización**

Función o finalidad de la SUNAFIL a través del cual cumple el rol de poder realizar las fiscalizaciones en los centros de trabajo para que de dicha manera no se pueda afectar o vulnerar los derechos de los trabajadores correspondientes.

- **Prestación de servicios**

Conjunto de labores o acciones que realiza el trabajador a efectos de que con ello pueda generar efectos directos en la producción de bienes. Es también considerada como las acciones de los trabajadores a través de los cuales satisface los intereses del empleador.

- **Promoción**

Finalidad de la SUNAFIL a través del cual tiene como política el poder brindar información adecuada en relación a los derechos laborales a las personas que soliciten dicha asesoría.

- **Régimen CAS**

Régimen laboral especial con ciertas características híbridas donde el trabajador gana una convocatoria para poder brindar sus servicios personales al Estado, donde esta última es el empleador.

- **Remuneración**

Contraprestación en favor del trabajador por las labores que realiza bajo la supervisión de su respectivo empleador.

- **SUNAFIL**

Entidad adscrita al MTPE cuya finalidad es la de realizar supervisiones, promociones y fiscalizaciones laborales.

- **Tuitivo**

Característica del Estado en relación a los derechos laborales. Acciones destinadas a poder brindar protección a los trabajadores.

2.5 Hipótesis de la investigación

2.5.1 Hipótesis general.

H. G.: Existe relación significativa entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, por cuanto, es obligación del estado verificar que paulatinamente no se aplique el contrato

CAS, en las relaciones laborales en Huacho en el año 2022.

2.5.2 Hipótesis específicas.

H.E.1.: Existe una relación directa entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios con otros contratos que guardan correlato con las normas positivas y la supervisión que debe efectuarse por parte de SUNAFIL.

H.E.2.: Existe relación directa entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo que debe proteger a todos los trabajadores de la misma forma.

H.E.3.: Existe relación directa entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral.

2.6 Operacionalización de las variables

HIPOTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN		DIMENSIÓN	INDICADORES	TEC. DE RECOJO DE DATOS
		Conceptual	Operacional			
Existe relación significativa entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, Huacho 2022.	Variable X: Progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio	Procedimiento a través del cual se convierte en indeterminado el plazo del contrato de los trabajadores que se encontraban bajo el régimen CAS.	Normativa que puede generar desigualdad por lo que se necesita un régimen general de trabajo para todo el sector público, para no caer sin situaciones de inconstitucionalidad.	Desigualdad	-Laboral -Por las mismas acciones -De derechos	ENCUESTA
				Régimen general	-Sector público - Todos los funcionarios - Mismos derechos	
				Inconstitucionalidad	-Retroactivo -Perjudicial -Legislación negativa	
	Variable Y: Fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL	Acciones destinadas a poder observar si es que las entidades empresariales vienen cumpliendo	Conjunto de acciones de supervisión donde se busca hacer prevalecer el derecho al trabajo y de esa	Supervisión	-Oportuna -Normativamente -Obligatorio	
				Prevalencia del derecho al trabajo	-Derecho humano -Derecho fundamental -Constitucional	

		con lo establecido por la normatividad.	forma se determine la igualdad laboral.	Igualdad laboral	-Justa -Equitativo -Remunerativo	
--	--	---	---	------------------	--	--

CAPÍTULO III:

METODOLOGÍA

3.1 Diseño de la investigación

3.1.1 Tipo de investigación.

A este trabajo le corresponde lo relacionado a la investigación aplicada, porque a través de los resultados se busca solucionar la problemática donde ciertos trabajadores solamente son considerados como parte de un contrato indeterminado, mientras que otros no son considerados como tal. En ese sentido, se analizará la realidad social y no solo lo relacionado al aspecto dogmático.

3.1.2 Nivel de la investigación.

Le corresponde a la correlacional, donde la investigadora solamente busca el nivel de relación que existe entre las variables. En ese sentido, no existe ninguna posibilidad de que se estudie lo relacionado a las causas y efectos. Esta no viene a ser una investigación causal, sino correlacional.

3.1.3 Enfoque de la investigación.

Investigación cuyo enfoque es cuantitativo, por el hecho de que se evidencia la presentación de los resultados a través de fórmulas estadísticas. Es decir, los resultados a los cuales se podrá llegar serán presentados a través de las denominadas tablas y figuras correspondientes.

3.1.4 Diseño de la investigación.

En cuanto a su diseño es el no experimental, porque la investigadora no tiene como finalidad realizar manipulaciones en las variables. Sino estas variables solamente se llegarán a medir a través de la operacionalización.

Por otro lado, la investigación es de estilo transeccional, porque la recopilación de la información solo se realizará en un momento.

3.2 Población y muestra

3.2.1 Población.

Metodológicamente se considera como población al conjunto de personas, cosas, animales, etc., del cual se desea sacar la información correspondiente. Por dicha razón, la población para esta investigación estuvo conformado por abogados especialistas en lo laboral, jueces de los juzgados laborales de la Corte de Huaura, y los asistentes jurisdiccionales, que suman un total de 200 profesionales.

3.2.2 Muestra.

Como la muestra es considerado como un sub conjunto de la población, en esta investigación se tiene que usar el muestreo probabilístico simple, bajo la siguiente fórmula estadística:

$$n = \frac{Z^2 pq \cdot N}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Donde:

N= Muestra ¿?

Z= Nivel de confianza, 95% = 1.96

P= Probabilidad en favor: 50%: 0,5

Q= Probabilidad en contra: 50%: 0.5

E= Nivel de error, 10%: 0,1

N= Población: 200

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

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 200}{(0.1)^2 * (200 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 80.6342$$

La muestra será de 81 profesionales.

3.3 Técnicas de recolección de datos

3.3.1 Técnicas a emplear.

Son los siguientes:

- **Encuesta:** Que tuvo como finalidad el recopilar la información correspondiente para que pueda presentarse los resultados.
- **Análisis documental:** Para poder analizar la doctrina correspondiente, así como también la jurisprudencia.

3.3.2 Descripción de los instrumentos.

Estás son:

- **Cuestionario.** – Compuesta de un conjunto de interrogatorios con sus respectivas respuestas dirigidas a los profesionales que conforman la muestra.
- **Bibliografía y jurisprudencia.** – Conjunto de material bibliográfico con la finalidad de que se redacte el marco teórico.

CONFIABILIDAD

Alfa de Cronbach

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_T^2} \right]$$

En donde:

S_i^2 : es la varianza del ítem i .

S_T^2 : es la varianza de los valores totales observados; y

K : es el número de preguntas o ítems

Tabla 1

TABLA DE MEDICIÓN DE CONFIABILIDAD	
Índice Alfa de Cronbach	Interpretación
0.81 a 1.00	Muy buena confiabilidad
0.61 a 0.80	Buena confiabilidad
0.41 a 0.60	Moderada confiabilidad
0.21 a 0.40	Escasa confiabilidad
0.00 a 0.20	Ínfima confiabilidad

Fuente: Web

Confiabilidad de variable independiente: Progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20

Confiabilidad de la variable dependiente: Fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL

Tabla 3

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	20

3.4 Técnicas para el procesamiento de información

Una vez conseguido la información correspondiente se procederá a realizar la tabulación correspondiente. Asimismo, las respuestas se subirán al estadístico SPSS a efectos de que a través de ella se consiga las respectivas y figuras. También se utilizará lo referente al Word y Excel.

CAPÍTULO IV:

RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

VARIABLE INDEPENDIENTE: Progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio **DIMENSIÓN:** Desigualdad

Tabla 4:

Haciendo un análisis meticuloso en relación al régimen laboral CAS, ¿Cree usted que, este tipo de contratación genera una desigualdad en los beneficios laborales entre dos trabajadores que realizan las mismas labores, pero que son parte de diferentes regímenes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Lo creo así	70	86,4
	Hay posibilidad	7	8,6
	No hay posibilidad	4	4,9
	Total	81	100,0

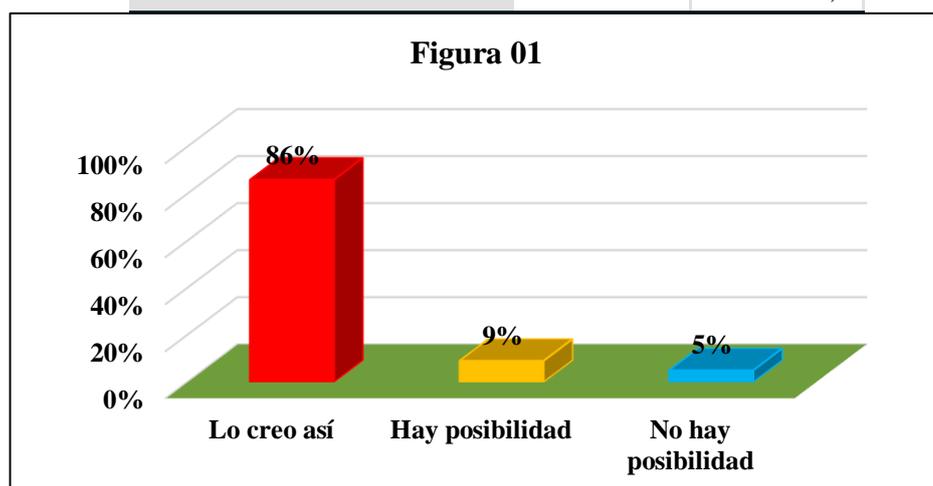


Figura 1: Haciendo un análisis meticuloso en relación al régimen laboral CAS, ¿Cree usted que, este tipo de contratación genera una desigualdad en los beneficios laborales entre dos trabajadores que realizan las mismas labores, pero que son parte de diferentes regímenes?

Interpretación:

En la tabla 04 y figura 01 se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, la contratación CAS genera una desigualdad en los beneficios laborales entre dos trabajadores que realizan las mismas labores, pero que son parte de diferentes regímenes, un 86% dijeron lo creo así, un 9% hay posibilidad y un 5% no hay posibilidad.

Tabla 5:

Haciendo un análisis de la realidad laboral peruana en el sector público ¿considera adecuado que todas las personas que prestan sus servicios de misma naturaleza deben de percibir los mismos derechos laborales, aunque se encuentren en diferentes regímenes laborales?

	Frecuencia	Porcentaje
Lo creo así	57	70,4
Hay posibilidad	16	19,8
No lo creo así	8	9,9
Total	81	100,0

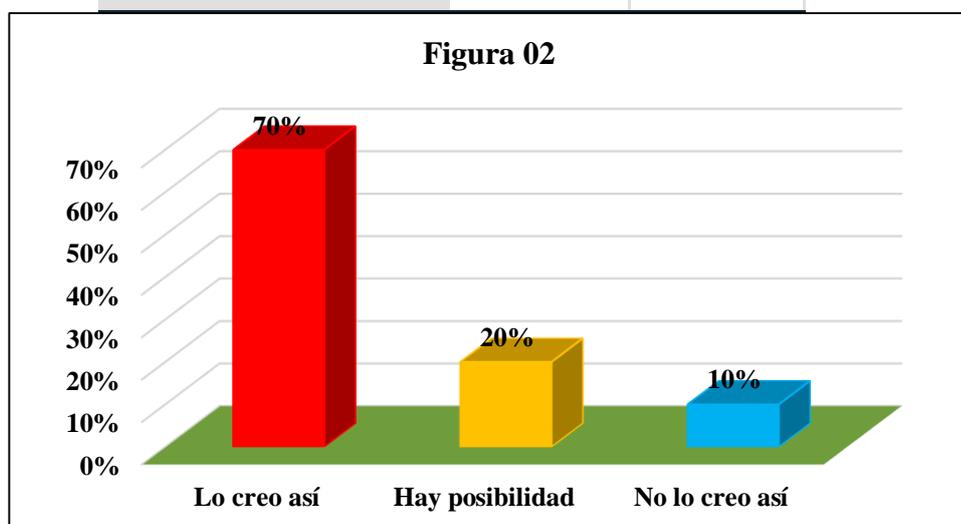


Figura 2: Haciendo un análisis de la realidad laboral peruana en el sector público ¿considera adecuado que todas las personas que prestan sus servicios de misma naturaleza deben de percibir los mismos derechos laborales, aunque se encuentren en diferentes regímenes laborales?

Interpretación:

La tabla 05 y figura 02 se evidencia que, cuando se preguntó si es que creían que, todas las personas que prestan sus servicios de misma naturaleza deben de percibir los mismos derechos laborales, aunque se encuentren en diferentes regímenes laborales, a lo que un 70% dijeron lo creo así, un 20% hay posibilidad y un 10% no lo creo así.

Tabla 6:

Interpretando la realidad laboral del sector público, ¿usted cree que, se debe de eliminar paulatinamente el régimen CAS porque atenta contra la igualdad laboral al permitir que dos personas hagan las mismas labores, pero que perciban beneficios sociales diferentes solo al estar contratado por diferentes regímenes?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Lo creo así	63	77,8
	Hay posibilidad	11	13,6
	No lo creo así	7	8,6
	Total	81	100,0

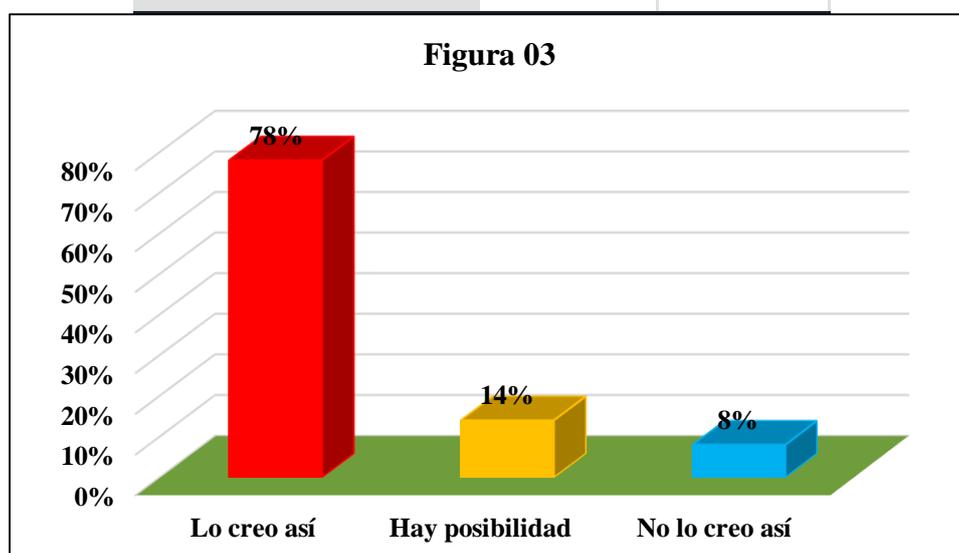


Figura 3: Interpretando la realidad laboral del sector público, ¿usted cree que, se debe de eliminar paulatinamente el régimen CAS porque atenta contra la igualdad laboral al permitir que dos personas hagan las mismas labores, pero que perciban beneficios sociales diferentes solo al estar contratado por diferentes regímenes?

Interpretación:

La tabla 06 y figura 03 se aprecia que, cuando se preguntó si creían que, se debe de eliminar paulatinamente el régimen CAS porque atenta contra la igualdad laboral al permitir que dos personas hagan las mismas labores, pero que perciban beneficios sociales diferentes solo al estar contratado por diferentes regímenes, a lo que un 78% dijeron lo creo así, un 14% hay posibilidad y un 8% no lo creo así.

DIMENSIÓN: Régimen general :

Tabla 7:

Analizando la realidad nacional de trabajadores en el sector público, ¿cree usted que, todos los trabajadores que brindan servicios a las entidades estatales deben de encontrarse sujetos a un régimen laboral general?

	Frecuencia	Porcentaje
Válido Lo creo así	63	77,8
Válido Hay posibilidad	9	11,1
Válido No responderé	9	11,1
Total	81	100,0

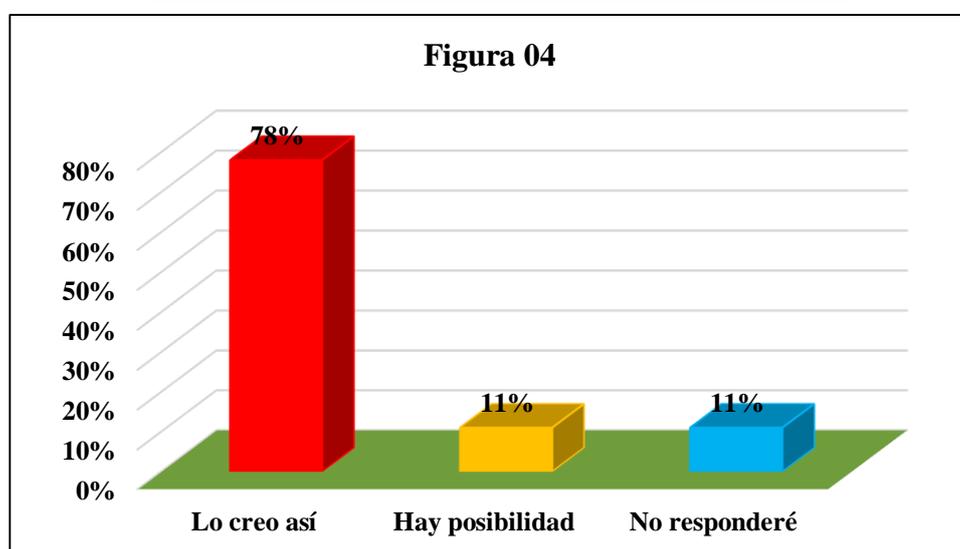


Figura 4: Analizando la realidad nacional de trabajadores en el sector público, ¿cree usted que, todos los trabajadores que brindan servicios a las entidades estatales deben de encontrarse sujetos a un régimen laboral general?

Interpretación:

La tabla 07 y figura 04 se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, todos los trabajadores que brindan servicios a las entidades estatales deben de encontrarse sujetos a un régimen laboral general, a lo que un 78% dijeron lo creo así, un 11% hay posibilidad y un 11% no responderé.

Tabla 8:

Desde su posición personal y sobre todo profesional, ¿cree que, todos los funcionarios y servidores públicos que realizan labores similares deben de ser equiparados en derechos y remuneraciones?

	Frecuencia	Porcentaje
Lo creo así	65	80,2
Hay posibilidad	9	11,1
No hay posibilidad	7	8,6
Total	81	100,0

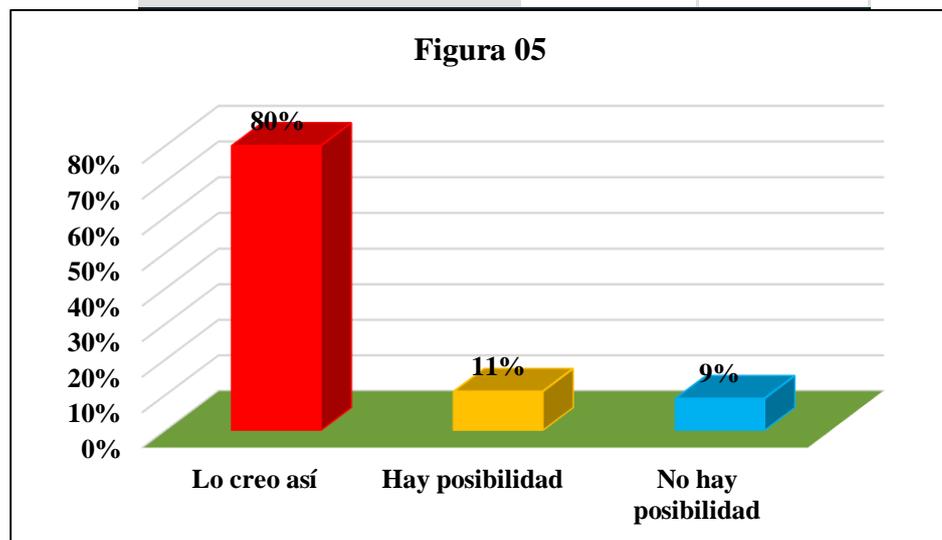


Figura 5: Desde su posición personal y sobre todo profesional, ¿cree que, todos los funcionarios y servidores públicos que realizan labores similares deben de ser equiparados en derechos y remuneraciones?

Interpretación:

La tabla 08 y figura 05 se aprecia que, cuando se preguntó si creían que, todos los funcionarios y servidores públicos que realizan labores similares deben de ser equiparados en derechos y remuneraciones, a lo que un 80% dijeron lo creo así, un 11% hay posibilidad y un 9% no hay posibilidad.

Tabla 09:

Haciendo un análisis de la sentencia del TC, ¿Está usted de acuerdo con la decisión que emitió esta entidad constitucional declarando inconstitucional la ley que eliminaba el régimen CAS?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hay posibilidad	6	7,4
	No hay posibilidad	18	22,2
	No lo creo así	57	70,4
	Total	81	100,0

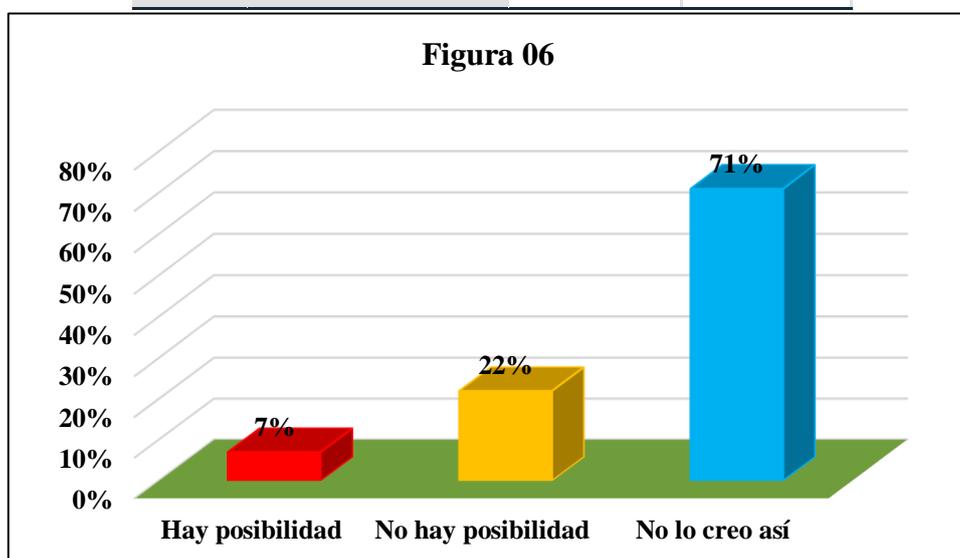


Figura 6: Haciendo un análisis de la sentencia del TC, ¿Está usted de acuerdo con la decisión que emitió esta entidad constitucional declarando inconstitucional la ley que eliminaba el régimen CAS?

Interpretación:

En la tabla 09 y figura 06 se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, si estaban de acuerdo con la sentencia del TC, donde esta entidad llegó a declarar como inconstitucional la ley que eliminaba el régimen CAS, a lo que un 7% dijeron hay posibilidad, un 22% no hay posibilidad y un 71% no lo creo así.

Tabla 10:

Haciendo una apreciación de la realidad nacional, ¿cree usted que, con una progresiva eliminación del régimen CAS los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de este régimen será el adecuado?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Lo creo así	49	60,5
	Hay posibilidad	16	19,8
	No hay posibilidad	16	19,8
	Total	81	100,0

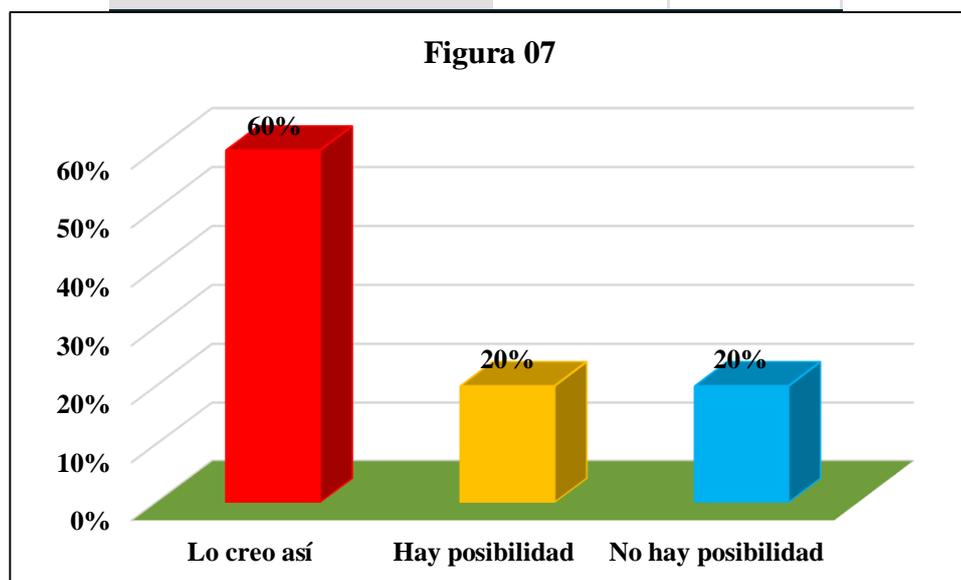


Figura 7: Haciendo una apreciación de la realidad nacional, ¿cree usted que, con una progresiva eliminación del régimen CAS los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de este régimen será el adecuado?

Interpretación:

La tabla 10 y figura 07 se aprecia que, cuando se preguntó si creían que, con una progresiva eliminación del régimen CAS los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de este régimen será el adecuado, a lo que un 60% dijeron lo creo así, un 20% hay posibilidad y un 20% no hay posibilidad.

DIMENSIÓN: Inconstitucionalidad

Tabla 11:

Según su entender como profesional, ¿cree usted que, el gasto público que se iba a incrementar con la eliminación del régimen CAS ha sido un factor fundamental para que el TC declare como inconstitucional la ley que elimina el CAS?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hay posibilidad	52	64,2
	No hay posibilidad	19	23,5
	No lo creo así	10	12,3
	Total	81	100,0

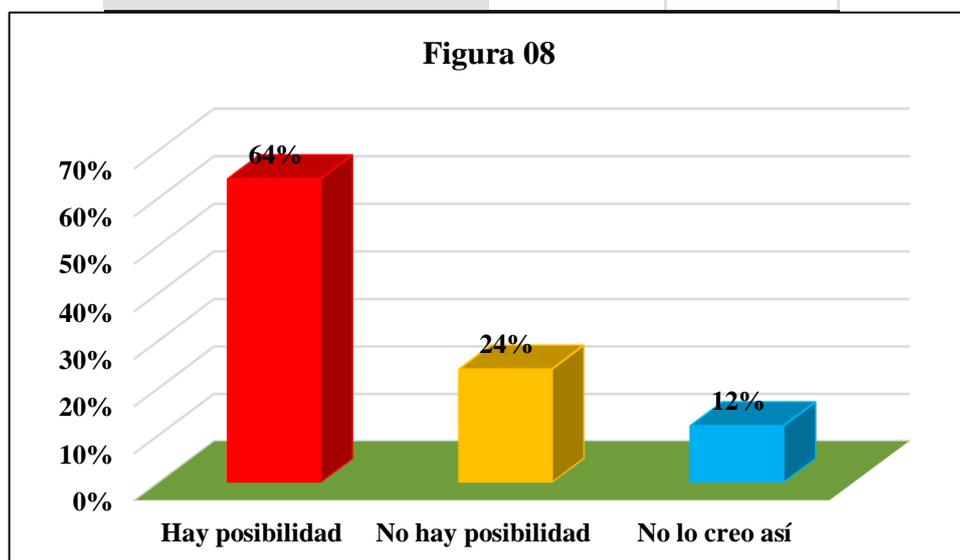


Figura 8: Según su entender como profesional, ¿cree usted que, el gasto público que se iba a incrementar con la eliminación del régimen CAS ha sido un factor fundamental para que el TC declare como inconstitucional la ley que elimina el CAS?

Interpretación:

La tabla 1 y figura 08 se aprecia que, cuando se preguntó si creían que, el gasto público que se iba a incrementar con la eliminación del régimen CAS ha sido un factor fundamental para que el TC declare como inconstitucional la ley que elimina el CAS, a lo que un 64% dijeron hay posibilidad, un 24% no hay posibilidad y un 12% no lo creo así.

Tabla 12:

Haciendo una interpretación de la realidad jurídica, ¿considera adecuado que, la declaración de inconstitucionalidad de la ley que eliminaba el CAS solamente ha beneficiado a pocos trabajadores CAS y ha generado una desigualdad con relación a otros?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Lo creo así	51	63,0
	Hay posibilidad	19	23,5
	No hay posibilidad	11	13,6
	Total	81	100,0

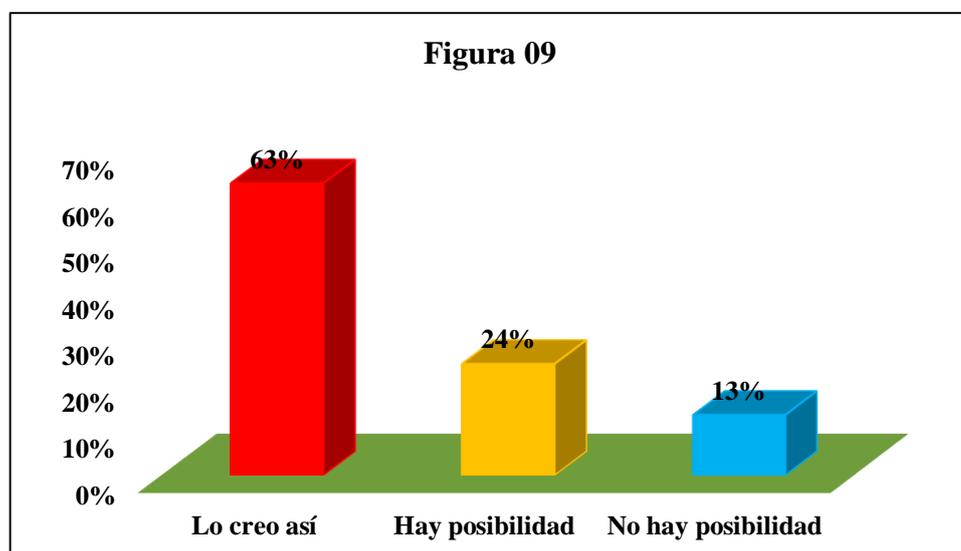


Figura 9: *Haciendo una interpretación de la realidad jurídica, ¿considera adecuado que, la declaración de inconstitucionalidad de la ley que eliminaba el CAS solamente ha beneficiado a pocos trabajadores CAS y ha generado una desigualdad con relación a*

Interpretación:

La tabla 12 y figura 09 se aprecia que, cuando se preguntó si creían que, la declaración de inconstitucionalidad de la ley que eliminaba el CAS solamente ha beneficiado a pocos trabajadores CAS y ha generado una desigualdad con relación a otros, a lo que un 64% dijeron lo creo así, un 24% hay posibilidad y un 13% no hay posibilidad.

Tabla 13:

Como las sentencias del TC no tienen efectos retroactivos, ¿cree que se ha afectado el derecho a la igualdad de los trabajadores que por no cumplir con el criterio temporal a falta de unos días para acceder a la indeterminación no han llegado a ser beneficiados con la ley que eliminaba el CAS?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Lo creo así	51	63,0
	Hay posibilidad	24	29,6
	No hay posibilidad	6	7,4
Total		81	100,0

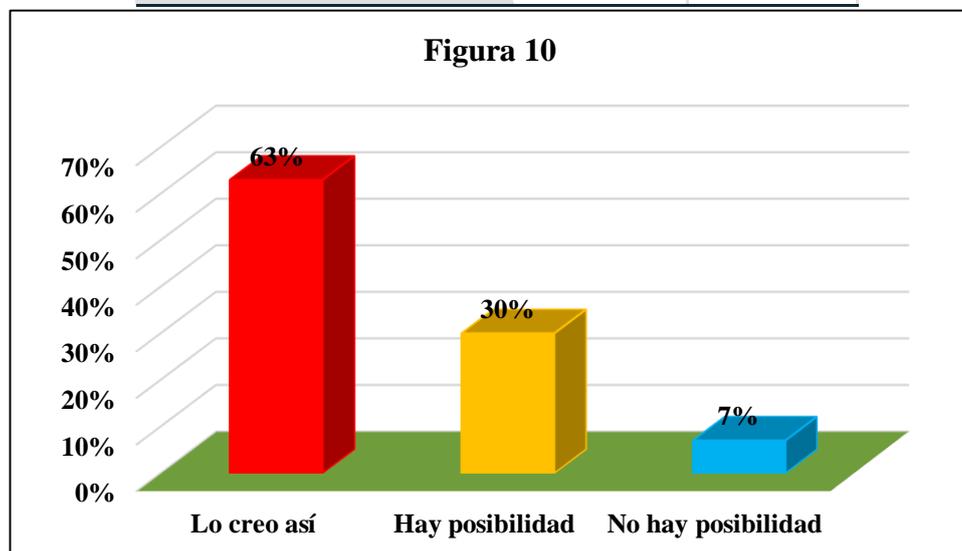


Figura 10: Como las sentencias del TC no tienen efectos retroactivos, ¿cree que se ha afectado el derecho a la igualdad de los trabajadores que por no cumplir con el criterio temporal a falta de unos días para acceder a la indeterminación no han llegado a ser beneficiados con la ley que eliminaba el CAS?

Interpretación:

La tabla 13 y figura 10 muestran que, cuando se preguntó si creían que, que se ha afectado el derecho a la igualdad de los trabajadores que por no cumplir con el criterio temporal a falta de unos días para acceder a la indeterminación no han llegado a ser beneficiados con la ley que eliminaba el CAS, a lo que un 63% dijeron lo creo así, un 30% hay posibilidad y un 7% no hay posibilidad.

VARIABLE DEPENDIENTE: Fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL
DIMENSIÓN: Supervisión

Tabla 14:

Siendo la SUNAFIL una entidad estatal que tiene como finalidad el de poder realizar las supervisiones ¿usted cree que esta entidad realiza las acciones de supervisión dentro de las entidades de manera imparcial llegando a sancionar a los infractores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hay posibilidad	4	4,9
	No hay posibilidad	50	61,7
	No lo creo así	27	33,3
	Total	81	100,0

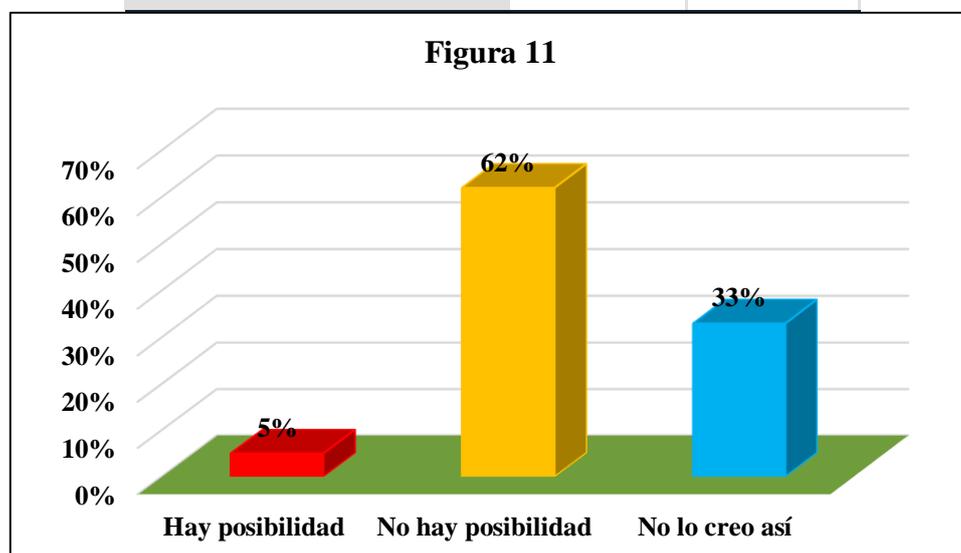


Figura 11: Siendo la SUNAFIL una entidad estatal que tiene como finalidad el de poder realizar las supervisiones ¿usted cree que esta entidad realiza las acciones de supervisión dentro de las entidades de manera imparcial llegando a sancionar a los infractores?

Interpretación:

La tabla 14 y figura 11 demuestran que, cuando se preguntó si es que creían que, la SUNAFIL realiza las acciones de supervisión dentro de las entidades de manera imparcial llegando a sancionar a los infractores, a lo que un 5% dijeron hay posibilidad, un 62% no hay posibilidad y un 33% no lo creo así.

Tabla 15:

Verificando las funciones de la SUNAFIL, ¿considera adecuado que a nivel normativo se le haya autorizado a esta entidad para que pueda realizar las acciones de supervisión a entidades estatales?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hay posibilidad	53	65,4
	No responderé	11	13,6
	No hay posibilidad	17	21,0
	Total	81	100,0

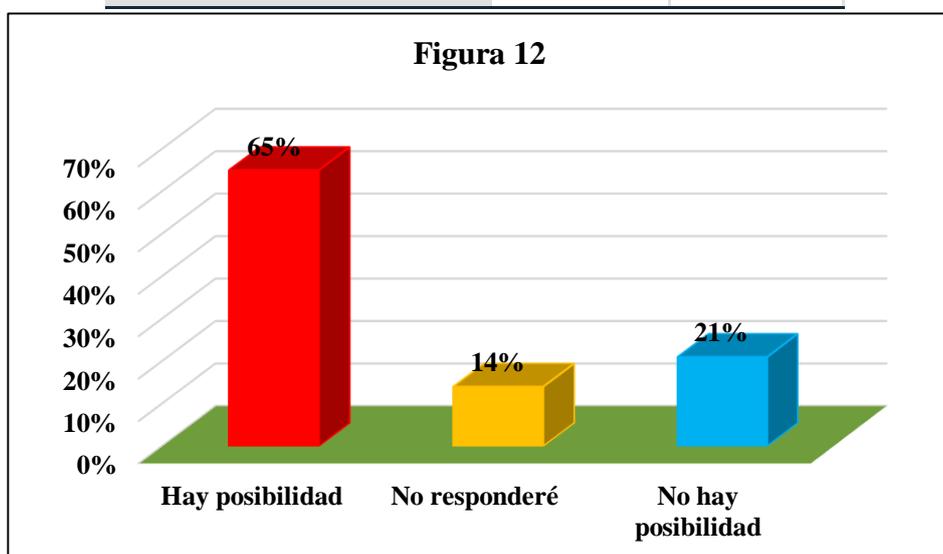


Figura 12: Verificando las funciones de la SUNAFIL, ¿considera adecuado que a nivel normativo se le haya autorizado a esta entidad para que pueda realizar las acciones de supervisión a entidades estatales?

Interpretación:

La tabla 15 y figura 12 se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, a nivel normativo se le haya autorizado a esta entidad para que pueda realizar las acciones de supervisión a entidades estatales, a lo que un 65% hay posibilidad, un 14% no responderé y un 21% no hay posibilidad.

Tabla 16

Analizando el funcionamiento de las entidades estatales, ¿cree que, la SUNAFIL en relación a las entidades estatales llega a realizar todas las acciones correspondientes de acuerdo a su competencia?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hay posibilidad	13	16,0
	No responderé	31	38,3
	No hay posibilidad	37	45,7
	Total	81	100,0

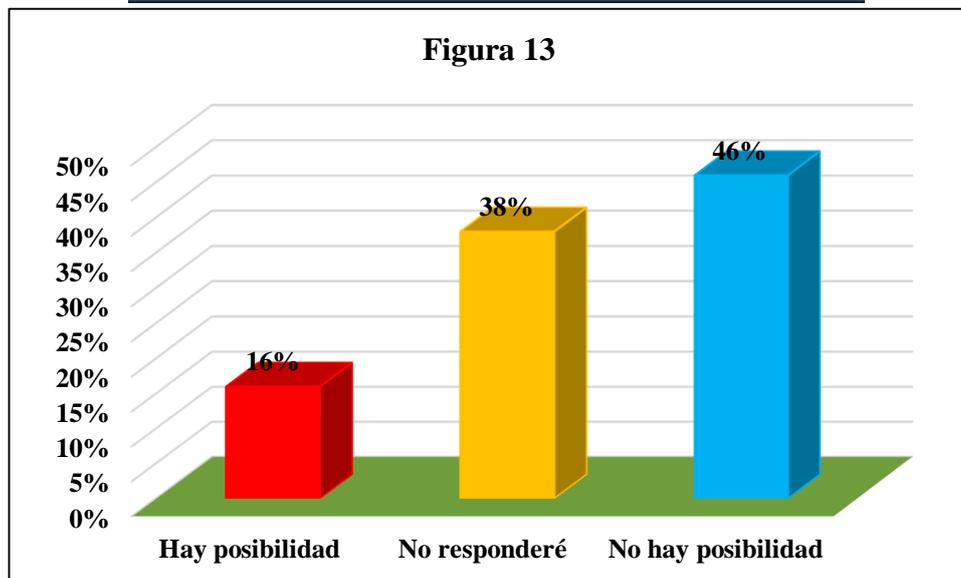


Figura 13: Analizando el funcionamiento de las entidades estatales, ¿cree que, la SUNAFIL en relación a las entidades estatales llega a realizar todas las acciones correspondientes de acuerdo a su competencia?

Interpretación:

La tabla 16 y figura 13 se evidencia que, cuando se preguntó si creían que, la SUNAFIL en relación a las entidades estatales llega a realizar todas las acciones correspondientes de acuerdo a su competencia, a lo que un 16% hay posibilidad, un 38% no respondió y un 46% no hay posibilidad.

DIMENSIÓN: Prevalencia del derecho al trabajo

Tabla 17:

Desde su posición personal, ¿cree usted que, a través de las supervisiones que realiza la SUNAFIL se busca hacer prevalecer el derecho al trabajo de las personas, dado que este derecho es considerado como derecho humano?

	Frecuencia	Porcentaje
Lo creo así	11	13,6
Hay posibilidad	58	71,6
No hay posibilidad	12	14,8
Total	81	100,0

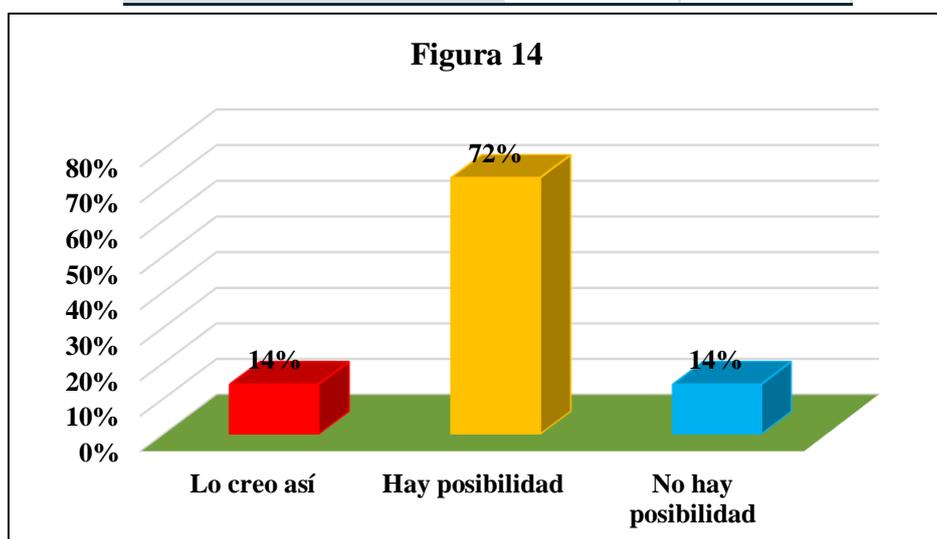


Figura 14: Desde su posición personal, ¿cree usted que, a través de las supervisiones que realiza la SUNAFIL se busca hacer prevalecer el derecho al trabajo de las personas, dado que este derecho es considerado como derecho humano?

Interpretación:

La tabla 17 y figura 14 se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, a través de las supervisiones que realiza la SUNAFIL se busca hacer prevalecer el derecho al trabajo de las personas, dado que este derecho es considerado como derecho humano, a lo que un 14% lo creo así, un 72% hay posibilidad, un 14% no hay posibilidad.

Tabla 18

Según su apreciación personal, ¿cree que, la SUNAFIL realiza labores de fiscalización porque el derecho al trabajo es también considerado como derecho fundamental por relacionarse con la dignidad humana?

	Frecuencia	Porcentaje	
Válido	Lo creo así	12	14,8
	Hay posibilidad	57	70,4
	No lo creo así	12	14,8
	Total	81	100,0

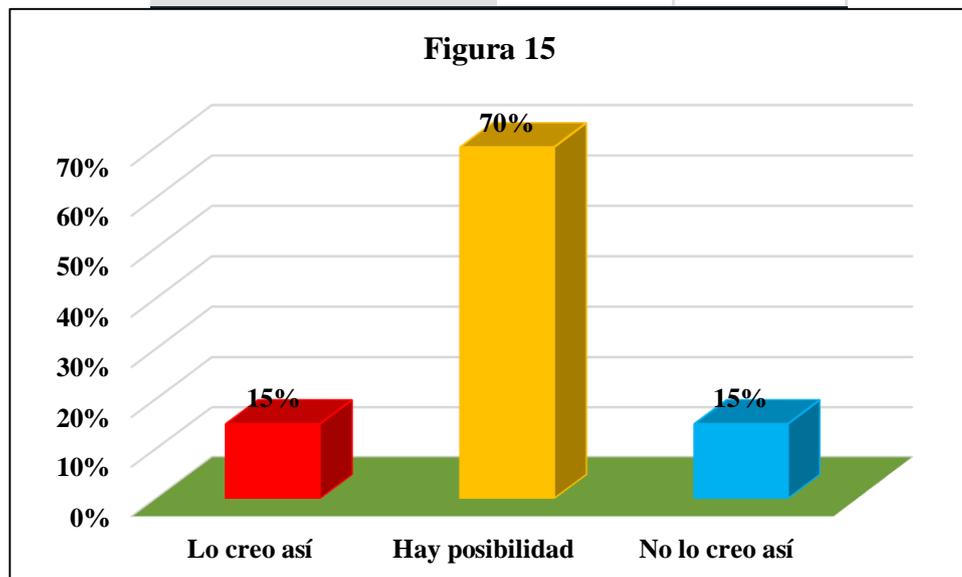


Figura 15: Según su apreciación personal, ¿cree que, la SUNAFIL realiza labores de fiscalización porque el derecho al trabajo es también considerado como derecho fundamental por relacionarse con la dignidad humana?

Interpretación:

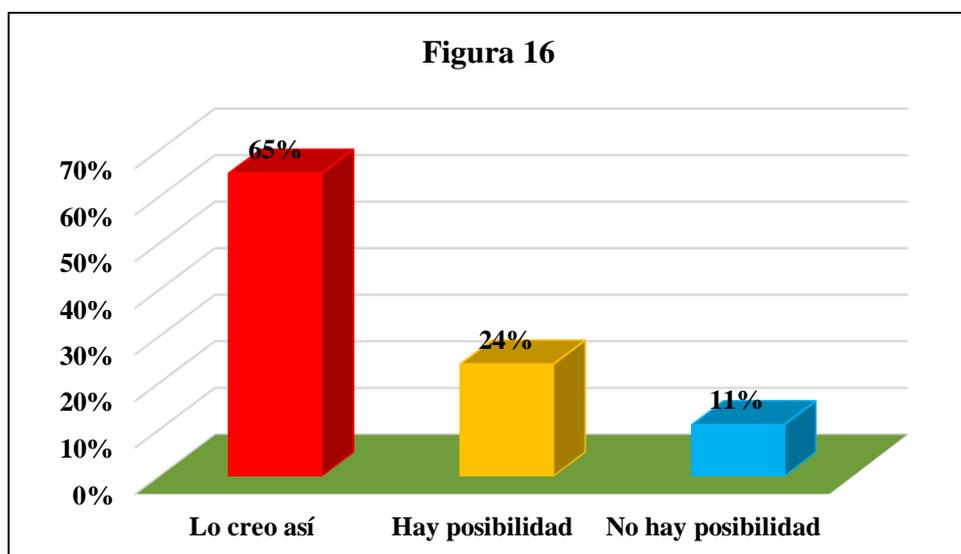
La tabla 18 y figura 15 se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, la SUNAFIL realiza labores de fiscalización porque el derecho al trabajo es también considerado como derecho fundamental por relacionarse con la dignidad humana, a lo que un 15% dijeron lo creo así, un 70% hay posibilidad y un 15% no lo creo así.

Tabla 19

Según su posición personal en relación a los derechos laborales, ¿Cree usted que los derechos labores deben de encontrarse protegidos por la normatividad internacional, debido a que este garantiza el derecho a tener una vida digna?

Figura 16: Según su posición personal en relación a los derechos laborales, ¿Cree usted que los derechos laborales deben de encontrarse protegidos por la normatividad internacional, debido a que este garantiza el derecho a tener una vida digna?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Lo creo así	53	65,4
	Hay posibilidad	19	23,5
	No hay posibilidad	9	11,1
	Total	81	100,0



encontrarse protegidos por la normatividad internacional, debido a que este garantiza el derecho a tener una vida digna?

Interpretación:

La tabla 19 y figura 16 se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, los derechos labores deben de encontrarse protegidos por la normatividad internacional, debido a que este garantiza el derecho a tener una vida digna, a lo que un 65% dijeron lo creo así, un 24% hay posibilidad y un 11% no hay posibilidad.

Tabla 20

Según su posición personal en temas laborales del sector público, ¿cree que, con la la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS se llega a afectar el principio de igualdad laboral?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Lo creo así	61	75,3
	Hay posibilidad	11	13,6
	No hay posibilidad	9	11,1
	Total	81	100,0

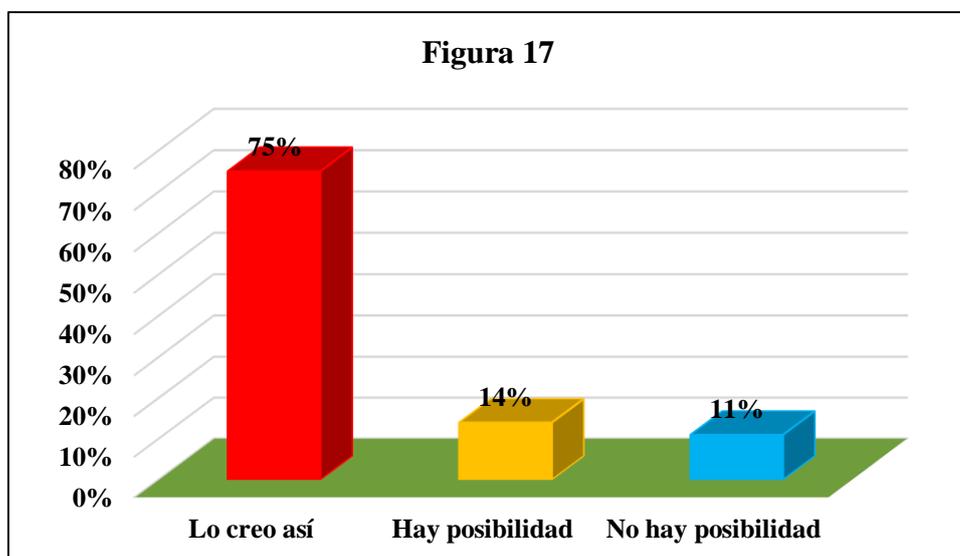


Figura 17: Según su posición personal en temas laborales del sector público, ¿cree que, con la la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS se llega a afectar el principio de igualdad laboral?

Interpretación:

La tabla 20 y figura 17 se apreció que cuando se llegó a preguntar si es que creían que, con la la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS se llega a afectar el principio de igualdad laboral, a lo que un 75% dijeron lo creo así, un 14% hay posibilidad y un 11% no hay posibilidad.

:

DIMENSIÓN: Igualdad laboral

Tabla 21:

Según su entender como profesional, ¿cree que, con la determinación de una progresiva eliminación del régimen CAS los derechos laborales de personas que prestan mismos servicios sería más justa?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Lo creo así	60	74,1
	Hay posibilidad	14	17,3
	No responderé	7	8,6
	Total	81	100,0

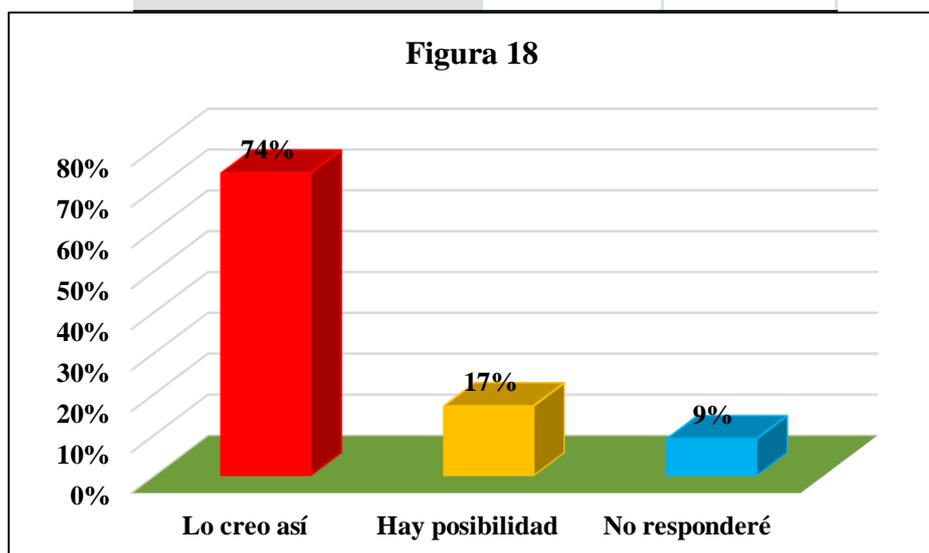


Figura 18: Según su entender como profesional, ¿cree que, con la determinación de una progresiva eliminación del régimen CAS los derechos laborales de personas que prestan mismos servicios sería más justa?

Interpretación:

La tabla 2 y figura 18 se aprecia que, cuando se preguntó si creían que, con la determinación de una progresiva eliminación del régimen CAS los derechos laborales de personas que prestan mismos servicios sería más justa, a lo que un 74% dijeron lo creo así, un 17% hay posibilidad y un 9% no respondió.

Tabla 22:

Según su apreciación personal, ¿cree que, con la progresiva eliminación del CAS dentro de la legislación nacional los derechos laborales serán más equitativos entre los trabajadores?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Lo creo así	53	65,4
	Hay posibilidad	22	27,2
	No hay posibilidad	6	7,4
	Total	81	100,0

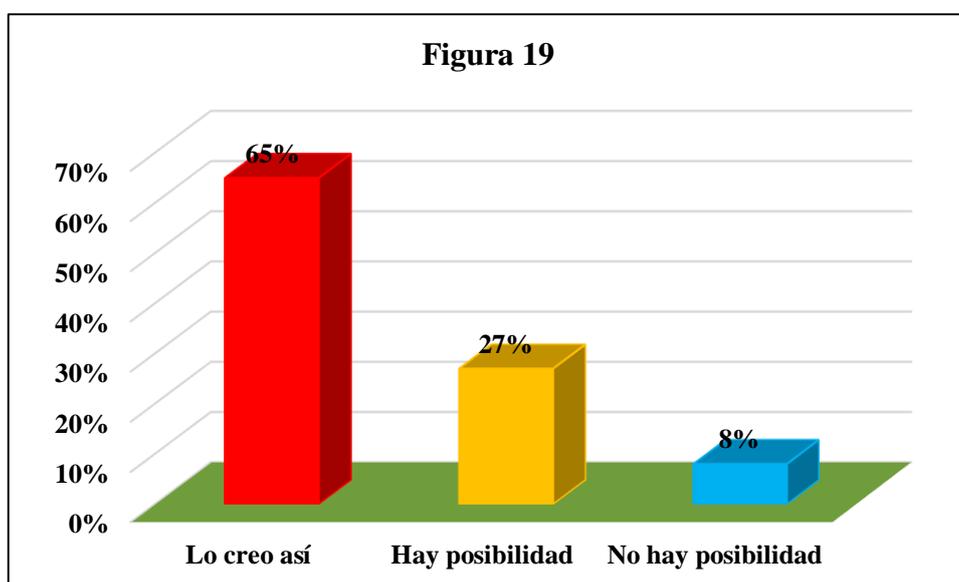


Figura 19: Según su apreciación personal, ¿cree que, con la progresiva eliminación del CAS dentro de la legislación nacional los derechos laborales serán más equitativos entre los trabajadores?

Interpretación:

La tabla 22 y figura 19 se aprecia que, cuando se preguntó si creían que, cuando se preguntó si es que creían que, con la progresiva eliminación del CAS dentro de la legislación nacional los derechos laborales serán más equitativos entre los trabajadores, a lo que un 65% dijeron lo creo así, un 27% dijeron hay posibilidad y un 8% no hay posibilidad.

Tabla 23:

Según su apreciación personal, ¿Cree que la progresiva eliminación del CAS que benefició a los trabajadores que cumplían con los requisitos legales viene cumpliéndose y la SUNAFIL está realizando labores de fiscalización de manera adecuada?

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No responderé	21	25,9
	No hay posibilidad	37	45,7
	No lo creo así	23	28,4
	Total	81	100,0

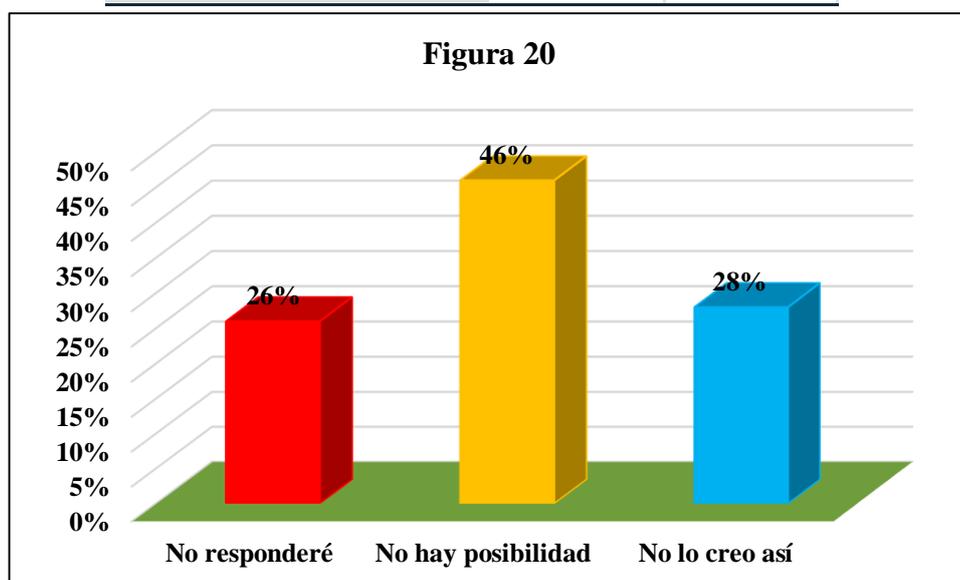


Figura 20: Según su apreciación personal, ¿Cree que la progresiva eliminación del CAS que benefició a los trabajadores que cumplían con los requisitos legales viene cumpliéndose y la SUNAFIL está realizando labores de fiscalización de manera adecuada?

Interpretación:

La tabla 23 y figura 20 se aprecia que cuando se preguntó si es que creían que, la progresiva eliminación del CAS que benefició a los trabajadores que cumplían con los requisitos legales viene cumpliéndose y la SUNAFIL está realizando labores de fiscalización de manera adecuada, a lo que un 26% no respondieron, un 46% no hay posibilidad y un 28% no lo cree así.

4.2 Contratación de la hipótesis

Hipótesis general

Ha: Existe relación significativa entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, por cuanto, es obligación del estado verificar que paulatinamente no se aplique el contrato CAS, en las relaciones laborales en Huacho en el año 2022.

Ho: No existe relación significativa entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, por cuanto, es obligación del estado verificar que paulatinamente no se aplique el contrato CAS, en las relaciones laborales en Huacho en el año 2022.

Tabla 24:

Correlación			
		Eliminación progresiva del CAS	Fiscalización de la SUNAFIL
Eliminación progresiva del CAS	Coefficiencia de correlación	1	,942
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	81	81
Fiscalización de la SUNAFIL	Coefficiencia de correlación	1	,942
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	81	81
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

En la tabla 24 se aprecia que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,942 y su significancia (bilateral) = <0,001, por lo que, se llega a rechazar la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador, en consecuencia, se afirma que, existe relación significativa entre la progresividad de la eliminación del contrato

administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, por cuanto, es obligación del estado verificar que paulatinamente no se aplique el contrato

CAS, en las relaciones laborales en Huacho en el año 2022.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 01

Ha: Existe una relación directa entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios con otros contratos que guardan correlato con las normas positivas y la supervisión que debe efectuarse por parte de SUNAFIL.

Ho: No existe una relación directa entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios con otros contratos que guardan correlato con las normas positivas y la supervisión que debe efectuarse por parte de SUNAFIL.

Tabla 25:

Correlación			
		Desigualdad	Supervisión
Desigualdad	Coefficiencia de correlación	1	,923
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	81	81
Supervisión	Coefficiencia de correlación	1	,923
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	81	81
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

La tabla 25 se aprecia que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,923 y su significancia (bilateral) = <0,001, por lo que se rechaza la hipótesis nula y nos quedamos con la hipótesis del investigador, por lo que se afirma que, existe una

relación directa entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios con otros contratos que guardan correlato con las normas positivas y la supervisión que debe efectuarse por parte de SUNAFIL.

Hipótesis específica 02

Ha: Existe relación directa entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo que debe proteger a todos los trabajadores de la misma forma.

Ho: No existe relación directa entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo que debe proteger a todos los trabajadores de la misma forma.

Tabla 26:

Correlación			
		Régimen general	Prevalencia del derecho al trabajo
Régimen general	Coefficiencia de correlación	1	,904
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	81	81
Prevalencia del derecho al trabajo	Coefficiencia de correlación	1	,904
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	81	81
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

La tabla 26 muestra que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,904 y una significancia (bilateral) $=<0,001$, por lo que se acepta la hipótesis del investigador y se rechaza la hipótesis nula, por lo que se afirma que, existe relación directa

entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo que debe proteger a todos los trabajadores de la misma forma.

Hipótesis específica 03

Ha: Existe relación directa entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral.

Ho: No existe relación directa entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral.

Tabla 27:

Correlación			
		Inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS	Principio de igualdad laboral
Inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS	Coefficiencia de correlación	1	,892
	Sig. (bilateral)		<,001
	N	81	81
Principio de igualdad laboral	Coefficiencia de correlación	1	,892
	Sig. (bilateral)	<,001	<,001
	N	81	81
** La correlación es significativa en el nivel 0.005			

Interpretación:

La tabla 27 muestra que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,892 y una significancia (bilateral) = <0,001, por lo que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por lo que se afirma que, existe relación directa entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral.

CAPÍTULO V:

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de los resultados

Se ha conseguido un resultado como el contenido en la tabla 07 y figura 04 donde se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, todos los trabajadores que brindan servicios a las entidades estatales deben de encontrarse sujetos a un régimen laboral general, a lo que un 78% dijeron lo creo así, un 11% hay posibilidad y un 11% no responderé.

Del mismo modo, lo contenido en la tabla 06 y figura 03 donde se aprecia que, cuando se preguntó si creían que, se debe de eliminar paulatinamente el régimen CAS porque atenta contra la igualdad laboral al permitir que dos personas hagan las mismas labores, pero que perciban beneficios sociales diferentes solo al estar contratado por diferentes regímenes, a lo que un 78% dijeron lo creo así, un 14% hay posibilidad y un 8% no lo creo así.

Asimismo, lo contenido en la tabla 10 y figura 07 se aprecia que, cuando se preguntó si creían que, con una progresiva eliminación del régimen CAS los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de este régimen será el adecuado, a lo que un 60% dijeron lo creo así, un 20% hay posibilidad y un 20% no hay posibilidad. Estos resultados guardan relación con las conclusiones de Piscoya (2022) donde llega a concluir señalando: creemos que se debe de eliminar el régimen CAS a efectos de que se busque una unificación de criterios laborales, para que todos los trabajadores se encuentran bajo el régimen servir.

Por otro lado, lo contenido en la tabla 09 y figura 06 se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, si estaban de acuerdo con la sentencia del TC, donde esta entidad

llegó a declarar como inconstitucional la ley que eliminaba el régimen de contratación administrativa de servicios, a lo que un 7% dijeron hay posibilidad, un 22% no hay posibilidad y un 71% no lo creo así.

Esta conclusión guarda relación con la conclusión de Pickmans y Bedoya (2020) donde llegaron a concluir: se ha podido inferir que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 ha permitido que las personas que laboran en la Municipalidad de Manantay sean despedidos de manera injustificada con lo cual se evidencia la presencia de una influencia negativa en los derechos labores de los trabajadores CAS.

Del mismo modo, se consiguió el resultado contenido en la tabla 17 y figura 14 en el que se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, a través de las supervisiones que realiza la SUNAFIL se busca hacer prevalecer el derecho al trabajo de las personas, dado que este derecho es considerado como derecho humano, a lo que un 14% lo creo así, un 72% hay posibilidad, un 14% no hay posibilidad.

Asimismo, lo contenido en la tabla 19 y figura 16 en el que se aprecia que, cuando se preguntó si es que creían que, los derechos labores deben de encontrarse protegidos por la normatividad internacional, debido a que este garantiza el derecho a tener una vida digna, a lo que un 65% dijeron lo creo así, un 24% hay posibilidad y un 11% no hay posibilidad.

Estos resultados guardan relación con las conclusiones de Acuña (2018) donde concluye: a nivel nacional se ha evidenciado la presencia de una contradicción entre la jurisprudencia del Poder Judicial y las emitidas por el Tribunal Constitucional en relación a los trabajadores del régimen CAS, por lo que se hace necesario que haya una emisión de sentencias por parte de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, donde unifique criterios en sede nacional, porque de lo contrario la situación contradictoria seguirá a flote.

CAPÍTULO VI:

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 Conclusiones

Primero: Se concluye que, existe relación significativa entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, por cuanto, es obligación del estado verificar que paulatinamente no se aplique el contrato CAS, en las relaciones laborales en Huacho en el año 2022, ya que, de acuerdo al Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,942 y su significancia (bilateral) $=<0,001$.

Segundo: Se concluye que, existe una relación directa entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios con otros contratos que guardan correlato con las normas positivas y la supervisión que debe efectuarse por parte de SUNAFIL, debido a que, el Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,923 y su significancia (bilateral) $=<0,001$.

Tercero: Se concluye que, existe relación directa entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo que debe proteger a todos los trabajadores de la misma forma, ya que, el Rho de Spearman hay una coeficiencia de 0,904 y una significancia (bilateral) $=<0,001$.

Cuarto: Se concluye que, existe relación directa entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral, dado que, el Rho de Spearman arrojó una coeficiencia de 0,892 y una significancia (bilateral) $=<0,001$.

6.2 Recomendaciones

Primero: A nivel de la jurisprudencia del Tribunal Constitucional se debe de determinar que las personas que han sido contratados a través del CAS y no han llegado a ser regulados por la ley 31131, deben de ser incorporados como trabajadores indeterminados, porque muchos de ellos se quedaron sin ser indeterminados por falta de meses o días.

Segundo: Se debe de implementar legislativamente lo relacionado a la eliminación del régimen CAS, porque este tipo de contratos laborales generan un perjuicio a las personas que prestan servicios al igual que los de otros tipos de contratos.

Tercero: La SUNAFIL debe de cumplir con sus funciones de supervisión en relación a la implementación de la indeterminación del CAS, para que los trabajadores de este régimen laboral no se queden abandonados en relación a sus derechos laborales.

CAPÍTULO VII:

REFERENCIAS

7.1 Referencias documentales

Decreto Legislativo 1057

Decreto Legislativo 728

Decreto Legislativo 276

Ley N° 30057 Ley de servicio civil

Ley N° 31131 -LEY QUE ESTABLECE DISPOSICIONES PARA ERRADICAR LA DISCRIMINACIÓN EN LOS REGÍMENES LABORALES DEL SECTOR PÚBLICO-

STC N° 00013-2021-PI/TC

STC N° 00002-2010-PI/TC

Directiva N° 002-2015-SERVIR-GPGSC

7.2 Referencias bibliográficas

Blancas, C. (2007). *Derechos Fundamentales de la persona y la relación de trabajo*.

Lima: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Boza, G. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial de la

Pontificia Universidad Católica del Perú.

Huamán E, E. (2010). *El Contrato Administrativo de Servicios*. Lima: Gaceta Jurídica S.

A.

Rendón, J. (2007). *Derecho del Trabajo*. Teoría General I. Segunda Edición, Lima:

Grijley.

Rodas Ramirez, E. (2008). *Manual Laboral De La Actiidad Privada Y Publica:*

Sumillado, Concordado, Anotado. Lima: Rhodas.

Tocayama, J. (2011). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Gaceta Jurídica.

Toyama, J., & Venatea, L. (2013). *Guía Laboral* (6° ed.). Lima: Gaceta Jurídica SA.

7.3 Referencias hemerográficas

- Acuña, J. D. (2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima – Perú.
- Alegre, J. G. (2017). *Tratamiento del contrato administrativo de servicios en el Perú como acto jurídico*. (Tesis de titulación). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Huaraz – Perú.
- Blondet, J. C. (2015). *El régimen del contrato administrativo de servicio (CAS) y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, periodo 2013, Lima – 2015*. (Tesis de titulación). Universidad Católica los Ángeles de Chimbote. Lima – Perú.
- Cherrez, N. F. (2021). *La vulneración de los derechos del trabajador mediante el uso indebido del contrato de prestación de servicios profesionales*. (Tesis de titulación). Universidad Nacional de Chimborazo.
- Chiriboga, D. F. (2016). *La inmutabilidad del contrato administrativo en el Ecuador y sus efectos jurídicos – operativos*. (Tesis de maestría). Universidad Andina Simón Bolívar. Quito – Ecuador.
- 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 titulación). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. Tacna – Perú.
- Gavilánez, A. J. (2018). *El contrato de prestación de servicios ocasionales y el principio de estabilidad laboral en el sector público*. (Tesis de titulación). Universidad Técnica de Ambato. Ambato – Ecuador.
- Huaringa, E. C. (2019). *Contratación administrativa de servicios y derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la universidad nacional*

- Daniel Alcides Carrión, cerro de pasco - 2019.* (Tesis para optar el grado de doctor). Universidad de Huánuco. Huánuco – Perú.
- Ibañez, C. M. (2011). *El contrato administrativo de servicios como solución a la problemática de los contratos por servicios no personales o nueva problemática dada su naturaleza.* (Tesis de titulación). Universidad Señor de Sipán. Pimentel – Perú.
- Lalane, J. E. (2015). *Los Principios Del Derecho Del Trabajo.* Revista De Derecho - Ucu, 135 - 177.
- Martin, R. (2009). *El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema.* Revista de Derecho Administrativo, (7), 36-51. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012>
- Morales, G. (2021). *Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS y su vulneración a los Principios Laborales del Derecho del Trabajo.* (Tesis de titulación). Universidad César Vallejo. Piura – Perú.
- Moya, L. E. (2021). *el contrato administrativo de servicio (cas) y su relación con el desempeño laboral de funcionarios del programa nacional de alimentación escolar Qali Warma de la ciudad de Pucallpa.* (Tesis de titulación). Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa – Perú.
- Pickmans, G. I., y Bedoya, R. (2022). *Los contratos administrativos de servicios CAS y el cese irregular de los trabajadores en la Municipalidad de Manantay, año 2022.* (Tesis de titulación). Universidad Nacional de Ucayali. Pucallpa – Perú.
- Piscoya, N. Y. (2022). *La modificación de la naturaleza jurídica del Contrato*

Administrativo De Servicios como afectación del sentido unificador respecto a las modalidades contractuales. (Tesis de titulación). Universidad Nacional Pedro Ruíz Gallo. Lambayeque – Perú.

Ricapa, J. N., y Paucar, D. A. (2019). *Contrato administrativo de servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad de Yanacancha, 2019.* (Tesis para optar el título de abogado). Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Cerro de Pasco – Perú-

7.4 Referencias electrónicas

Beltrán, L. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado.
file:///C:/Users/LUIS%20ANGEL/Downloads/BELTRAN_LARCO_LUI

Chanamé, J. M. (13 de marzo de 2021). *Lo que debes saber sobre el régimen CAS.* En: LP. <https://lpderecho.pe/regimen-cas-decreto-legislativo-1057-contratoadministrativo-servicio/>

ANEXOS

Cuestionario

VARIABLE INDEPENDIENTE: Progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio

DIMENSIÓN: Desigualdad

1.- Haciendo un análisis meticuloso en relación al régimen laboral CAS, ¿Cree usted que, este tipo de contratación genera una desigualdad en los beneficios laborales entre dos trabajadores que realizan las mismas labores, pero que son parte de diferentes regímenes?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

2.- Haciendo un análisis de la realidad laboral peruana en el sector público ¿considera adecuado que todas las personas que prestan sus servicios de misma naturaleza deben de percibir los mismos derechos laborales, aunque se encuentren en diferentes regímenes laborales?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

3.- Interpretando la realidad laboral del sector público, ¿usted cree que, se debe de eliminar paulatinamente el régimen CAS porque atenta contra la igualdad laboral al permitir que dos personas hagan las mismas labores, pero que perciban beneficios sociales diferentes solo al estar contratado por diferentes regímenes?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

DIMENSIÓN: Régimen general

4.- Analizando la realidad nacional de trabajadores en el sector público, ¿cree usted que, todos los trabajadores que brindan servicios a las entidades estatales deben de encontrarse sujetos a un régimen laboral general?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

5.- Desde su posición personal y sobre todo profesional, ¿cree que, todos los funcionarios y servidores públicos que realizan labores similares deben de ser equiparados en derechos y remuneraciones?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad

- c) No responderé
- d) No hay posibilidad

- e) No lo creo así

6.- Haciendo un análisis de la sentencia del TC, ¿Está usted de acuerdo con la decisión que emitió esta entidad constitucional declarando inconstitucional la ley que eliminaba el régimen CAS?

- a) Lo creo así

- b) Hay posibilidad

- c) No responderé

- d) No hay posibilidad

- e) No lo creo así

7.- Haciendo una apreciación de la realidad nacional, ¿cree usted que, con una progresiva eliminación del régimen CAS los derechos laborales de las personas que prestan servicios a través de este régimen será el adecuado?

- a) Lo creo así

- b) Hay posibilidad

- c) No responderé

- d) No hay posibilidad

- e) No lo creo así

DIMENSIÓN: Inconstitucionalidad

8.- Según su entender como profesional, ¿cree usted que, el gasto público que se iba a incrementar con la eliminación del régimen CAS ha sido un factor fundamental para que el TC declare como inconstitucional la ley que elimina el CAS?

- a) Lo creo así

- b) Hay posibilidad
- c) No responderé

- d) No hay posibilidad

- e) No lo creo así

9.- Haciendo una interpretación de la realidad jurídica, ¿considera adecuado que, la declaración de inconstitucionalidad de la ley que eliminaba el CAS solamente ha beneficiado a pocos trabajadores CAS y ha generado una desigualdad con relación a otros?

- a) Lo creo así

- b) Hay posibilidad

- c) No responderé

- d) No hay posibilidad

- e) No lo creo así

10.- Como las sentencias del TC no tienen efectos retroactivos, ¿cree que se ha afectado el derecho a la igualdad de los trabajadores que por no cumplir con el criterio temporal a falta de unos días para acceder a la indeterminación no han llegado a ser beneficiados con la ley que eliminaba el CAS?

- a) Lo creo así

- b) Hay posibilidad

- c) No responderé

- d) No hay posibilidad

- e) No lo creo así

VARIABLE DEPENDIENTE: Fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL

DIMENSIÓN: Supervisión

11.- Siendo la SUNAFIL una entidad estatal que tiene como finalidad el de poder realizar las supervisiones ¿usted cree que esta entidad realiza las acciones de supervisión dentro de las entidades de manera imparcial llegando a sancionar a los infractores?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

12.- Verificando las funciones de la SUNAFIL, ¿considera adecuado que a nivel normativo se le haya autorizado a esta entidad para que pueda realizar las acciones de supervisión a entidades estatales?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

13.- Analizando el funcionamiento de las entidades estatales, ¿cree que, la SUNAFIL en relación a las entidades estatales llega a realizar todas las acciones correspondientes de acuerdo a su competencia?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé

- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

DIMENSIÓN: Prevalencia del derecho al trabajo

14.- Desde su posición personal, ¿cree usted que, a través de las supervisiones que realiza la SUNAFIL se busca hacer prevalecer el derecho al trabajo de las personas, dado que este derecho es considerado como derecho humano?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

15.- Según su apreciación personal, ¿cree que, la SUNAFIL realiza labores de fiscalización porque el derecho al trabajo es también considerado como derecho fundamental por relacionarse con la dignidad humana?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

16.- Según su posición personal en relación a los derechos laborales, ¿Cree usted que los derechos labores deben de encontrarse protegidos por la normatividad internacional, debido a que este garantiza el derecho a tener una vida digna?

- a) Lo creo así

- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

17.- Según su posición personal en temas laborales del sector público, ¿cree que, con la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS se llega a afectar el principio de igualdad laboral?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

DIMENSIÓN: Igualdad laboral

18.- Según su entender como profesional, ¿cree que, con la determinación de una progresiva eliminación del régimen CAS los derechos laborales de personas que prestan mismos servicios sería más justa?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

19.- Según su apreciación personal, ¿cree que, con la progresiva eliminación del CAS dentro de la legislación nacional los derechos laborales serán más equitativos entre los trabajadores?

- a) Lo creo así
- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

20.- Según su apreciación personal, ¿Cree que la progresiva eliminación del CAS que benefició a los trabajadores que cumplían con los requisitos legales viene cumpliéndose y la SUNAFIL está realizando labores de fiscalización de manera adecuada? a) Lo creo así

- b) Hay posibilidad
- c) No responderé
- d) No hay posibilidad
- e) No lo creo así

Matriz de coherencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
PROGRESIVIDAD DE LA ELIMINACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO Y LA FISCALIZACIÓN DE SU CUMPLIMIENTO POR SUNAFIL, HUACHO 2022	Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variable X: Progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio
	<p>P.G.: ¿Cuál es la relación existente entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, Huacho 2022?</p>	<p>O.G.: Identificar la relación existente entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, Huacho 2022.</p>	<p>H.G.: Existe relación significativa entre la progresividad de la eliminación del contrato administrativo de servicio y la fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL, Huacho 2022.</p>	
	Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variable Y: Fiscalización de su cumplimiento por SUNAFIL
<ul style="list-style-type: none"> • P.E.1.: ¿Qué relación existe entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios y la supervisión de SUNAFIL? • P.E.2.: ¿Cuál es la relación existente entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo? • P.E.3.: ¿Qué relación existe entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral? 	<ul style="list-style-type: none"> • O.E.1.: Identificar la relación que existe entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios y la supervisión de SUNAFIL. • O.E.2.: Analizar la relación existente entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo. • O.E.3.: Estudiar la relación que existe entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> • H.E.1.: Existe una relación directa entre la desigualdad que genera la contratación vía contrato administrativo de servicios y la supervisión de SUNAFIL. • H.E.2.: Existe relación directa entre la implementación de un régimen general para trabajadores estatales y la prevalencia del derecho al trabajo. • H.E.3.: Existe relación directa entre la declaración de inconstitucionalidad de la progresiva eliminación del CAS y su afectación al principio de igualdad laboral. 		