



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la
Municipalidad de San Martín de Porres, 2017

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogado

AUTOR:

Br. Luis Alberto Vargas Reyes

ASESOR TEMÁTICO:

Dr. José Jorge Rodríguez Figueroa

Mg. César Augusto Israel Ballena

ASESOR METODOLÓGICO:

Dr. Eleazar Armando Flores Medina

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma Laboral

LIMA - PERÚ

2018

DEDICATORIA

Esta investigación está dedicada a las personas más importantes de mi vida, mi madre Isabel que me ha enseñado a luchar siempre a conseguir por mis objetivos, además de inculcarme valores y a mis hermanos por el apoyo otorgado.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres y hermanos por brindarme siempre su apoyo incondicional, a los docentes, amigos que contribuyeron en que se concrete este primer paso en mi carrera profesional.

PRESENTACIÓN

Señores miembros del Jurado: Dando cumplimiento a lo estipulado por el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo para optar el grado de Abogado, La presente investigación ha sido denominada: “Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017”, que abordará sobre el tratamiento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en los empleados de Municipalidad de San Martín de Porres, con la finalidad de determinar si este régimen vulnera el principio de igualdad de los trabajadores, y además de ello buscar contribuir en una adecuada regulación normativa

Es así que, el presente trabajo ha sido distribuido de la siguiente manera: En el capítulo I se desarrolla la introducción, así como los trabajos previos realizados, el marco teórico utilizando doctrina, jurisprudencia, dogmática, además de ello se consiga la formulación del problema, justificación del estudio y supuestos u objetivos del trabajo. En el capítulo II se desarrolla la metodología, que contiene el diseño de investigación, métodos de muestreo, incluidos escenario del estudio, caracterización de sujetos, plan de análisis o trayectoria metodológica; así como el rigor científico, análisis cualitativos de los datos y por último aspectos éticos. En el capítulo III, se formula la descripción de los resultados de la entrevista, el cuestionario y el análisis documental, en el capítulo IV se realiza la discusión de la problemática planteada en la tesis. En el capítulo V se describe las conclusiones del trabajo de investigación. En el capítulo VI se precisa las recomendaciones, referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado propongo a vuestra consideración el presente trabajo de investigación y espero que este conforme a los requisitos de aprobación para obtener el título Profesional de Abogado.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
PRESENTACIÓN	iv
ÍNDICE DE CONTENIDOS	v
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA	2
1.2. TRABAJOS PREVIOS	4
1.3. MARCO TEÓRICO	13
1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	57
1.5. JUSTIFICACIÓN	57
1.6. SUPUESTOS Y OBJETIVOS DEL TRABAJO	59
II. MÉTODO	62
2.1. Diseño de investigación	63
2.2. Métodos de muestreo	64
2.3. Rigor científico	70
2.4. Análisis de datos cualitativos	70
2.5. Aspectos éticos	71
III. RESULTADOS	72
3.1. Descripción de los resultados de las entrevistas.....	73
IV. DISCUSIÓN	110
V. CONCLUSIONES	118
VI. RECOMENDACIONES	120
REFERENCIAS	122
ANEXOS	128

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Régimen laboral del sector público.....	32
Tabla 2. Guía de Entrevista	67
Tabla 3. Guía de cuestionario.....	68
Tabla 4. Guía de análisis documental.....	68
Tabla 5. Categorización.....	70

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Mapa Conceptual.....	56
Figura 2. Mapa Conceptual.....	56
Figura 3. Resultado de encuestas.....	27
Figura 4. Resultado de encuesta.....	105
Figura 5. Resultado de encuesta.....	106
Figura 6. Resultado de encuesta.....	107
Figura 7. Resultado de encuesta.....	107
Figura 8. Resultado de encuesta.....	108
Figura 9. Resultado de encuesta.....	108
Figura 10. Resultado de encuesta.....	109

RESUMEN

Es importante precisar, que el régimen de Contratación Administrativa de Servicios(CAS), regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 fue expedido con la finalidad de reemplazar al régimen de servicios no personales, toda vez que éste último desconocía los derechos laborales de los empleados públicos, dando pase al régimen CAS, el mismo que tenía ciertas particulares, debido a su naturaleza administrativa y de carácter temporal, sin embargo habría sido declarado constitucional, pese a que los trabajadores no percibían los mismos derechos laborales de otros regímenes del Estado, además se reconoció la naturaleza laboral, es así que en el año 2010 se emite la Ley N° 29849 que modifica algunos artículos del Decreto Legislativo 1057, reconociendo derechos laborales que no eran reconocidos primigeniamente, además de contemplar la eliminación progresiva del mismo, estableciendo que a partir del año 2013 con la implementación del régimen SERVIR iba a concretizarse.

El presente estudio se determinará si el Régimen de Contratación Administrativo de Servicios - CAS vulnera el principio de igualdad de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017, para ello se utilizó el enfoque cualitativo y; a través de instrumentos como la guía de entrevista, cuestionario; y análisis de los documentos jurídicos y el uso de precedente y doctrina que respaldan los resultados obtenidos en esta investigación.

Palabras claves: Contratación Administrativa de servicios, principio de igualdad, vulneración, servicios no personales.

ABSTRACT

It is important to point out that the system of Administrative Procurement of Services (CAS), regulated by Legislative Decree No. 1057, was issued with the purpose of replacing the regime of non-personal services, since the latter was unaware of the labor rights of employees public, giving passage to the CAS regime, the same as had certain individuals, due to its administrative and temporary nature, however it would have been declared constitutional, despite the fact that workers did not receive the same labor rights as other State regimes, the labor nature was recognized, so in 2010, Law No. 29849 was issued, modifying some articles of Legislative Decree 1057, recognizing labor rights that were not originally recognized, as well as contemplating the progressive elimination thereof, establishing that Starting in 2013, with the implementation of the SERVIR regime, it was to be concretized.

The present study has determined that the System of Administrative Contracting of Services - CAS violates the principle of equality of workers of the Municipality of San Martin de Porres, 2017, for which the qualitative approach was used and; through instruments such as the interview guide, questionnaire; and analysis of legal documents and the use of background and doctrine that support the results obtained in this investigation

Keywords: Administrative contracting of services, principle of equality, violation, non-personal service

I. INTRODUCCIÓN

1.1. APROXIMACIÓN TEMÁTICA

El Decreto legislativo N° 1057, establece que el contrato administrativo de servicios es un régimen especial de naturaleza laboral, la cual vincula a una persona natural con la entidad pública para realizar determinadas laborales en el Estado, el mismo que se encuentra regulado por normas especiales.

A nivel de derecho comparado en Colombia, este régimen es denominado como contrato administrativo de presentación de servicios, el cual es celebrado entre una persona natural y el Estado, de carácter temporal, prohibiendo que las actividades que realiza el contratado sean de carácter permanente, ya que no se configuran los elementos esenciales de un contrato laboral, tales como: La prestación personal, la remuneración y la subordinación, al ser una actividad independiente que no está sujeta a percibir prestaciones sociales. (Manotas y Gómez, 2010, p. 89)

No obstante, preceptúa que en el caso que dichas funciones delegadas abarquen unos de los presupuestos laborales, permite la aplicación del principio de primacía de la realidad, por tanto, en esta legislación no se aprecia la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores, puesto que las funciones efectuadas en la entidad estatal se encuentran adecuadamente delimitadas, pese a que existen diferentes regímenes.

Por otro lado, en nuestra legislación, fue promulgado en el año 2008 el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento expresado en el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que contempla la regulación del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), dotándole primigeniamente la naturaleza administrativa y otorgándole solo 15 días de descanso como parte de los beneficios sociales.

Como se ha explicado la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la entidad pública fue creada con la finalidad de sustituir a la contratación de servicios no personales, la misma que vulneraba derechos laborales, toda vez que no reconocía los beneficios sociales de los empleados públicos, es por ello se habría declarado proscrito los servicios no personales, y con ello se dio paso al régimen CAS.

Sin embargo, coexistían otros regímenes laborales para la contratación de los servidores públicos, tales como la ley de Base de Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector público – Decreto Legislativo 276, Ley de Régimen privado - Decreto Legislativo 728.

Ante esta situación, más de cinco mil personas habrían interpuesto una demanda de inconstitucionalidad contra el Régimen CAS debido a que no se reconocía la naturaleza laboral y por consiguiente se limitaba los derechos laborales, es así que el Tribunal Constitucional declara la constitucionalidad de este régimen, fundamentando que no era posible la aplicación del test de igualdad con otros regímenes del Estado al ser de naturaleza especial, y reconoce la naturaleza laboral e insta a las autoridades que se regule los aspectos no contenidos con la emisión de la norma, es así que en el año 2012 se promulga la ley N° 29849, norma que contempla las vacaciones por treinta días, el pago de aguinaldo de julio y diciembre, el pago de licencia por maternidad y paternidad, libertad sindical entre otros, además de proteger al trabajador del despido arbitrario, pero no reconocía el pago de Compensación por tiempo de Servicios y otros derechos contenidos en los otros regímenes mencionados, e incluso restringió la aplicación de principio de primacía de la realidad.

Que, si bien es cierto, con la modificatoria del Decreto Legislativo N° 1057, regulada en la Ley N° 29849, se reconoció derechos laborales que no estaban contempladas en la norma primigenia tales como: Vacaciones por treinta días, pago de aguinaldo en el mes de julio y diciembre, licencia por maternidad y paternidad y reconocimiento de derechos colectivos, sin embargo, no se les ha otorgado otros derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

Además de ello, la Ley N°29849, regula también la eliminación progresiva del Régimen Cas y que ésta se ejecutaría de manera gradual a partir del 2013 con la implementación del Nuevo Régimen Servir, sin embargo, según información proporcionada por la Autoridad Administrativa del Servicio Civil la Municipalidad de San Martín de Porres, no se encuentra en proceso para implementarse este régimen, lo acarrea que esta entidad edil siga contratando empleados bajo el régimen CAS.

Por otro lado, según el Informe emitido por SERVIR (2017), hace mención que: Los empleados públicos contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) dentro del periodo del 2009 – 2016, representarían el 22 % de los servidores públicos en

la Administración Pública, siendo que estos últimos años se ha ido acrecentando la cantidad de trabajadores bajo ese tipo de contratación, pese a que presupuestalmente sea considerado por parte de las entidades públicas dentro del marco procedimental para la elección del personal, sin embargo con el transcurrir del tiempo no se ha concretado la eliminación progresiva establecida en la Ley N° 29849, por tanto no se ha logrado cumplir con los objetivos planteados, más aun si el Régimen SERVIR iba a reemplazar al régimen laboral transitorio en mención, la misma que permitiría hacer línea de carrera en base al mérito.(p.12)

En el ámbito local, no se han brindado índices relacionados a la contratación de empleados públicos bajo este régimen, empero la presente investigación abordará sobre el tratamiento del Régimen CAS en la Municipalidad de San Martín de Porres y con ello determinar si los trabajadores contratados en esta entidad edil se les vulnera el principio de igualdad, principio que se encuentra reconocido en el artículo 26. 1 y el artículo 2.2 - igualdad ante la ley- de la Constitución del Estado, que será desarrollado de forma más detallada en la presente tesis.

1.2. TRABAJOS PREVIOS

Son estudios realizados por diversos autores, quienes, a través de la investigación efectuada de una problemática planteada en la realidad, nos permite contribuir a nuestro estudio con los resultados obtenidos en su exploración científica, es así que los trabajos tanto a nivel nacional e internacional tienen una finalidad importante en el presente trabajo, que a continuación se detallará:

En torno a las diversas investigaciones que se han podido recopilar, tenemos a diversos autores que revelan fragmentos de gran relevancia la cual permite apoyar la propuesta planteada en la presente investigación, tales como:

1.2.1. Antecedentes Nacionales

Según Rueda (2011), en su tesis titulada “La inconstitucionalidad de los Contratos Administrativos de Servicios - CAS”, cuyo objetivo fue demostrar la inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios, si bien es cierto la tesis no ha precisado de manera expresa el enfoque, empero al análisis se logra concluir que dicha investigación tiene matices cualitativos. El autor concluyó que:

El Contrato Administrativo de servicios, es un régimen que ha suprimido algunos derechos fundamentales de los trabajadores reconocidos por nuestra Constitución, a pesar de ello, el Tribunal Constitucional se ha pronunciado alegando que existe un vínculo laboral y no administrativo en este tipo de contratación, sin embargo con este régimen no se brinda la protección debida por ser discriminatoria, toda vez que en la administración pública existen otros regímenes laborales tales como el régimen 276 y el régimen de 728 las cuales si son reconocidos los derechos laborales. En consecuencia, el autor ha demostrado que el CAS es inconstitucional, proponiendo su derogatoria o el reconocimiento total de todos los derechos laborales de los empleados públicos.

Es decir, el autor nos menciona que a pesar que en la Administración Pública existan otros regímenes laborales, sin embargo, éstos no transgreden los derechos de los trabajadores, dado que éstos si les reconoce los beneficios sociales que debe tener todo trabajador, máxime si lo que se busca es que no existan desigualdades entre los trabajadores, más aún si las mismas actividades realizadas por los empleados públicos de otros regímenes son las mismas. Es por ello, considero que a pesar que el Máximo Intérprete de Constitución se ha pronunciado manifestando que la verdadera naturaleza jurídica del Contrato Administrativo (CAS) es laboral, toda vez que existe una prestación personal, una remuneración y subordinación, por lo mismo, no podría encuadrarse dentro de un régimen administrativo, tal como era señalado por la doctrina anteriormente.

Asimismo, Beltrán (2013), en su tesis titulada “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal del Estado”, cuyo objetivo general ha sido frenar la vulneración de los derechos laborales recortados por el CAS, y la metodología utilizada ha sido el análisis que comprende el estudio de normas, doctrina y jurisprudencia, el autor concluyó que:

La Contratación Administrativa de servicios, reconoció algunos derechos laborales, sin embargo, se ha evidenciado que a pesar de ello persiste la vulneración a los derechos laborales, los mismos que fueron recortados a diferencia de otros regímenes laborales vigentes, y este se debe a la falta de organización del Estado entorno al reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores.

En consecuencia, es importante señalar el rol que debe cumplir el Estado en la protección de los derechos laborales de los trabajadores en general, sean éstos en el sector público o privado, sin embargo, la presente investigación se ha demostrado que el uso indiscriminado del régimen CAS genera la vulneración de los derechos que consagra la Carta Magna, tales como el de no discriminación, el principio de igualdad y la dignidad humana, toda vez se ha demostrado que a pesar que existen diversos regímenes, ninguno de éstos ocasionan un perjuicio como si lo hace el régimen de Contratación Administrativa de servicios, pese a que se haya ampliado el reconocimiento de derechos laborales no comprendidos primigeniamente con la emisión del decreto legislativo N° 1057 y su reglamento respectivo.

Así también, Quispe, S. (2010), en su tesis titulada *“El contrato administrativo de servicios como afectación al derecho al trabajo y el derecho a la igualdad”*, Cuyo enfoque ha sido cualitativo. El autor concluyó que:

Nuestra legislación laboral en el sector público, el Decreto Legislativo 1057 – Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, no se reconoce el vínculo laboral de los trabajadores, al ser considerado un régimen especial, que pese, a que se ha establecido la subordinación, la prestación y la remuneración que éstos reciben, se ha limitado algunos derechos laborales, las cuales conllevan que estos puedan ser despedidos arbitrariamente y que por ende no perciban todos sus beneficios sociales. (p. 95)

En efecto, nuestro Ordenamiento jurídico en materia laboral de la Administración Pública es muy precario, toda vez que con la implementación del régimen CAS, tal como lo describe el presente autor, solo es considerado un régimen especial, que a pesar de habersele reconocido la naturaleza laboral, sin embargo, al ser un tipo de contratación transitoria solo se reconoce algunos derechos, las cuales el trabajador que se encuentra bajo este régimen no se les reconoce todos los beneficios sociales, pese a que realizan las mismas actividades de otros empleados que laboran para el Estado, por tanto se vulnera el principio de igualdad, y existe un trato discriminatorio, en consecuencia la medida adoptada por el Poder Ejecutivo al haber emitido una norma sin haberse previsto el perjuicio que se iba a ocasionar a este grupo de trabajadores.

Así también, Capche, L. (2016), en su tesis titulada *“El principio de igualdad salarial en trabajadores CAS de las Cortes Superiores de Justicia de Lima y Lima Este”* para obtener su

título de abogada, cuyo objetivo ha sido Analizar si existe quebrantamiento del principio y derecho de igualdad de los trabajadores judiciales C.A.S. de las Cortes y la en enfoque de investigación es cualitativo y de tipo básica, Esta autora concluyó que:

En nuestra legislación existe normas, tales como la Constitución del Estado que amparan la igualdad de remuneraciones que deben tener toda persona que se inserta al mercado laboral, sin embargo existe una evidente desigualdad entre los trabajadores CAS de la Corte Superior de Justicia de Lima y de Lima Este, pues hay un trato diferenciado en el salario que perciben, no habiendo ninguna causa razonable u objetiva que la sustente, lo que acarrea un perjuicio a los servidores públicos que suscriben este tipo de contratación laboral, ocasionando una grave afectación a su dignidad. Por otra parte, las falencias existentes no son propias de normas que regulan el derecho laboral, sino de una inadecuada aplicación por parte de los administradores o autoridades financieras de las referidas Cortes.

En efecto, nuestro Ordenamiento jurídico en materia laboral de la Administración Pública es muy precario, toda vez que con la implementación del régimen CAS, tal como lo describe el presente autor, solo es considerado un régimen especial, que genera una desigualdad, puesto que al no existir un causa justiciable que amerite un trato diferenciado, no es posible que ninguna autoridad pueda ejercerlo, sin ninguna restricción, máxime si nos referimos a la remuneración que debe percibir toda persona que brinde su fuerza de trabajo a fin de recibir una contraprestación económica, sin que ello implique el quebrantamiento de la igualdad remunerativa

Por otro lado, Mendoza, G. (2012), en su tesis titulada “El Contrato Administrativo de Servicios y su *incidencia en la labor administrativa en el sector público*”, cuyo objetivo ha sido Demostrar que los Contratos Administrativos de Servicios, inciden directamente en el cumplimiento de las metas trazadas institucionales afectando las labores administrativas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno y en enfoque de investigación es mixto. El autor concluyó que

La naturaleza Jurídica del Contrato Administrativo de servicio es de índole laboral, puesto cumple los presupuesto de un contrato de trabajo, en consecuencia el Decreto legislativo N° 1057 es inconstitucional, ya que reconoce parcialmente los derechos laborales consagrados en

nuestra Carta Magna, existiendo una labor excluida y que se encuentra fuera del ámbito de aplicación del derecho del trabajo, lo que implica una influencia directa en la actividades administrativas realizadas por los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, es decir repercuten en la labores internas efectuadas por los trabajadores del sector público, sin considerar como aspecto principal el cumplimiento de los objetivos de los lineamientos institucionales trazadas previamente. (p. 78).

Es importante señalar que, muchas investigaciones han sido efectuadas en torno a la problemática de la regulación del Contrato Administrativo de Servicios, sin embargo, el autor ha logrado no solo reconocer que este régimen es inconstitucional, sino que además de ello, ha generado repercusiones en las labores que desempeñan los empleados públicos con miras a lograr metas planteadas, donde habrían programado determinadas metas, las cuales no todas han logrado concretarse.

La doctrina propugnaba la teoría estatutaria aplicable al derecho laboral en la Administración Pública, es decir, que el vínculo que existía entre empleador y el trabajador del sector público era unilateral, sin embargo, con la “laboralización” se reconocía que el sector público no podía negar el vínculo bilateral evidente en la contratación del personal de las entidades públicas, pese a que tenía particularidades, es por ello, no se puede negar que el Estado cumple un papel primordial en la protección de los derechos fundamentales en el ámbito estatal, por dichas razones su estudio no puede pasar desapercibido y dejarlo en segundo plano.

Según, Bardales (2015) en su tesis titulada “Deficiencias jurídicas en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Universidad Nacional de Ucayali, periodo 2015”, cuyo objetivo general ha sido determinar si existen deficiencias jurídicas al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa (CAS), el cual puede generar discriminación laboral en la UNU, y el tipo de investigación fue descriptiva- explicativa. El autor concluyó que:

La contratación administrativa de Servicios (CAS), ha recortado los derechos laborales de los empleados públicos, a pesar que con el pronunciamiento del Tribunal Constitucional (Expediente 0002-2010), se ha reconocido la constitucionalidad de dicha contratación laboral del Estado, como el de la naturaleza laboral, más aún si en la Administración Pública coexisten

dos regímenes tales como el decreto legislativo 276 y el decreto legislativo 728, las cuales reconocen los derechos laborales de los servidores públicos, en consecuencia este tipo de contratación no ha cumplido con el objetivo por la cual fue creada, ni mucho menos ha respetado los principios rectores de igualdad de oportunidades, de méritos y capacidad en el sector público, evidenciándose que este régimen presenta deficiencias jurídicas en su regulación normativa, máxime si solo se le reconoce vacaciones de 30 días, aguinaldo según presupuesto anual en julio y diciembre, licencia de paternidad y de maternidad, afiliación a Essalud y al fondo previsional de pensiones (Ley 29489, norma que modifica algunos artículos del Decreto legislativo 1057), por tanto, dicha investigación llega a concluir que se estaría vulnerando los derechos constitucionales de los empleados públicos.

Entonces, dicho autor manifiesta que a pesar haya existido la modificación del Decreto Legislativo N° 1057, reconociendo derechos la cuales con la norma antecesora no estaban regulados, no obstante, persiste la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores del sector público, generando una desprotección a este grupo de trabajadores, lo que genera una afectación a su dignidad, ya que solo cuenta con derechos expectativos debido a la temporalidad que tiene esta tipo contratación, más aún si otros empleados estatales si se les otorga derechos laborales concretos.

Por otra parte, Valdez (2013) en su tesis titulada “El derecho de igualdad y la no Discriminación de Género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú”, cuyo objetivo ha sido determinar cuál de los sub - procesos del proceso de incorporación de las personas a las organizaciones, está contemplado en la legislación nacional sobre igualdad y no discriminación de género, y si bien es cierto no señala expresamente el enfoque de investigación, empero de la revisión se determina que es cualitativo. El autor concluyó que:

Nuestro ordenamiento Jurídico solo contempla la protección en el reclutamiento del personal, tanto en una entidad pública como una empresa privada, centrándose en la protección de los trabajadores, y que éstos no sean discriminados por razón de género, sin embargo no incorpora en la legislación la salvaguarda en el proceso de selección de las mujeres, debido al vacío existente en nuestro cuerpo normativo, proponiendo como una posible solución a dicha problemática la regulación del mismo, otro de las recomendaciones dadas por el investigador

son relacionadas a la función limitada que se le brinda al Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo sobre la imposición de sanciones, proponiendo la imposición de sanciones ante la vulneración al principio de igualdad en el proceso de selección de un nuevo personal, por otro lado también propone la modificación legislativa relacionado con la inspección en el trabajo, con la finalidad de brindar mayores atribuciones en las funciones que desempeña la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral, otorgando la facultad de poder inspeccionar documentos relacionados al proceso de reclutamiento y selección de los trabajadores, buscando con ello aminorar las violaciones a la discriminación laboral.

Que, si bien es cierto la afectación al principio de igualdad puede presentarse de diferentes formas en el ámbito laboral, tal como se aprecia en la falta de regulación normativa en el proceso de selección, permitiendo que el empleador aproveche de esa circunstancia para poder contratar mayor porcentaje de varones, y menor de mujeres, ocasionando así una desigualdad ante estos trabajadores, también resulta importante señalar que los trabajadores CAS tienen un trato diferente frente a otros trabajadores del Estado, respecto al otorgamiento de los beneficios sociales que perciben.

Por otro lado, Peralta (2017) en su tesis titulada “Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 - 2016”, cuyo objetivo general ha sido Determinar si existe igualdad de trato de los trabajadores en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú y el enfoque de investigación ha sido cualitativo. Concluyó que:

En nuestra legislación existen diferentes regímenes especiales, que tienen por finalidad recibir la fuerza de trabajo para optimizar la producción del empleador, recortando derechos que normalmente la ley otorga a un trabajador contratado bajo el régimen laboral general, en consecuencia, existe un trato diferenciado de dos empleados que efectúan las mismas labores, resaltando que dicho resultado fue obtenido de haber aplicado el test de igualdad, tal como lo ha desarrollado la propia jurisprudencia en los siguientes expedientes: EXP. N.º 0035-2010-PI/TC, EXP. N.º 06089-2006-PA/TC, Exp. N.º 045-2004-PI/TC, EXP. N.º 0020-2012-PI/TC, los mismos que señalan que es posible que exista un trato distinto, pero con una causa justificable, es decir que la medida tomada sea menor al derecho afectado, de lo contrario sería desproporcional, es así que el presente investigación se ha demostrado que el uso indiscriminado y la falta de regulación en la temporalidad de los contratos especiales atenta contra el derecho

a la dignidad humana, la libertad sindical y el reconocimiento de los beneficios sociales, debido a la objetivo que tiene el Estado para fomentar la formalidad laboral, el mismo que no tenido frutos, finalmente, es importante resaltar que la contratación de trabajadores tanto en actividad privada como en la actividad estatal, están sujetos a que empleador opte por régimen especial, puesto que le favorece en la reducción de gastos, que generaría si es contratado bajo el régimen general, un claro ejemplo es el incremento en la contratación de servidores públicos bajo el decreto legislativo N° 1057 satisfaciendo una menor cantidad de derechos en el régimen laboral constitucional, los mismos han sido otorgado por el Tribunal Constituciones, con un claro propósito de que se le proporcione la igualdad material que posee un empleado público del régimen general.

1.2.2. Antecedentes internacionales

Espinosa (2012), en su tesis titulada “*El Principio de igualdad y la carrera administrativa en Colombia*”, de la Universidad Nacional de Colombia, cuyo objetivo general ha sido establecer si el acceso a la carrera administrativa en Colombia obedece al principio de igualdad, y el tipo de investigación ha sido dogmático. El autor concluyó que:

El acceso a la carrera administrativa en Colombia es vulnerado tanto por el Poder Legislativo al crear normas que contraviene la esencia de la carrera administrativa violando así al principio de igualdad de oportunidades que tiene todo servidor público, permitiendo el ingreso de los trabajadores nombrados de forma automática para hacer línea carrera, pero restringiendo a que los empleados contratados puedan escalar a un puesto distinto al que tienen, ya que no se le brinda las mismas posibilidades de poder participar de un proceso de selección de acuerdo a lo establecido en el Artículo 13 de la Constitución dicho Estado y el artículo 125 de la ley de la carrera administrativa, la misma que contempla las pautas establecidas para el proceso de selección para ocupar cargos de carrera,

Asimismo, la Corte Constitucional de Colombia a tutelado el control constitucional de ésta problemática, sin embargo las medidas adoptadas tanto por el legislativo y el ejecutivo han sido injustificadas, no solo transgrediendo los derechos de los servidores contratados, sino también de las personas que recién acceden a un puesto laboral es Estado, siendo que el concurso público

no tenga razón para llevarse a cabo, sobre todo cuando en pleno proceso, sin notificar previamente a los postulante, se efectúa una variación a las condiciones del mismo, demostrando el desinterés del estado por llevar de forma adecuado la Carrera Administrativa.

Es de destacar, que tanto en el Derecho comparado en Colombia, así como en nuestra legislación es palpable la realidad que viven los empleados del Estado, puesto que el Estado no vela por la protección de los derechos reconocidos en nuestro cuerpo constitucional, tal como se puede observar de la carrera administrativa negada a los trabajadores contratados bajo la Contrato Administrativa de Servicios, quienes no tienen las mismas oportunidades que si se les brinda a otros servidores públicos, ocasionando una grave afectación al principio de igualdad, al no existir una causa razonable para dicho trato distinto.

Rodriguez (2015), en su tesis titulada “Principio de igualdad en el derecho constitucional europeo”, de la Universidad de Granada, cuyo objetivo general ha sido el análisis del principio de igualdad en el derecho constitucional europeo y el tipo de investigación es dogmática. El autor concluyó que:

La problemática de la desigualdad no es ajena al derecho constitucional, siendo que las políticas económicas y sociales en Europa han generado el incremento de desigualdad, es por ello la preponderancia de la fijación de políticas Públicas que permitan la erradicación de dicho trato diferenciado, en tanto, debe conocerse y comprenderse para elaborar posibles soluciones en favor de la ciudadanía, más aún si este principio se encuentra comprendido por vía jurisprudencial por la Unión Europea. Es importante destacar, que este principio en su sentido amplio protege contra la discriminación, que se encuentra estrechamente relacionada a la igualdad en su sentido formal y sustancial, por tanto, la investigación ha sido enfocada en el estudio y análisis de la dogmática constitucional, siendo que diversos países europeos han desarrollado en vía jurisprudencial medidas idóneas.

Otro de los aspectos, que se desprende del presente estudio ha sido en relación a como el principio de igualdad incide en la Unión Europea, y que a pesar que el Tratado de Roma contempla su regulación en vía jurisprudencial. En consecuencia, el tratamiento del derecho de igualdad en el derecho laboral ha sido un acierto para combatir los tratos diferenciados, que no tienen una motivación objetiva que sustente tal diferenciación que se realiza por un grupo de

individuos que efectúan las mismas labores que otros pero que no tienen los mismos derechos sociales.

Montalvo (2017), en su tesis titulada “ Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”, cuyo objetivo es identificar los principales principios que rigen el empleo público y el enfoque de la investigación ha sido cualitativa. La autora concluyó que:

Es importante tomar como referencia dicha investigación en torno al derecho de igualdad que tiene toda persona, ya sea por razón de sexo, de religión, o por otra causa, en la cual nuestra legislación no ha desarrollado el tratamiento ante los actos discriminatorios que se presentan en un proceso de selección, siendo importante tomar como referencia que nuestra Constitución del Estado no solo protege en la vulneración al derecho de igualdad por esta índole, sino también como el presente investigación tutela la igualdad de oportunidades que debe tener todo trabajador, en consecuencia ninguna norma puede transgredir dicho marco constitucional, ya que solo es posible que exista un trato diferencia por una causa objetiva, y no por aspectos políticos que favorezcan solo a un grupo determinado de sujetos, por tanto un régimen especial, no está excluido de tal aplicación.

1.3. MARCO TEÓRICO

Son aspectos teóricos que permiten contribuir al trabajo de investigación para poder fundamentar nuestra postura científica, ya sea para apoyarla o para cuestionarla. Es por ello la importancia de la recopilación de información relacionada a nuestro tema de investigación, toda vez ésta nos permite poder obtener conclusiones respecto a nuestro estudio. (Ramírez, 2010, p. 150), el cual se desarrollará a continuación:

Derecho Laboral

La clase obrera en tiempos antiguos era considerada una mercancía, un claro ejemplo de ello fue Roma, donde el patronazgo regia en las acciones que realizaban los esclavos, siendo que éstos no tenían poder de decisión, y no se les reconocía ningún derecho por el trabajo que efectuaban, sin embargo, con el transcurrir del tiempo la lucha casi inalcanzable de los obreros

por conseguir que se les reconozca sus derechos, logró obtener resultados, pero esto no fue suficiente debido que los derechos sociales eran muy precarizados.

El trabajo realizado por el ser humano desde el inicio de la historia estaba centrado con la finalidad de lograr su subsistencia, la misma que con el transcurrir del tiempo se le otorgó derechos protegidos por la Constitución, los Organismos Internacionales, es por ello se expresará las definiciones de diversos autores, la cual se detalla a continuación:

Grisolia (2008), menciona que: “[...] Se circunscribe a toda actividad lícita prestada a otra persona física o jurídica (...) a cambio de remuneración, el trabajo no se ocupa de todo el trabajo humano, sino al trabajo en relación a la dependencia.” (p.1).

Es importante resaltar que, la emisión de las primeras normas de índole Laboral, hasta la actualidad, se han presentado diferentes obstáculos para su regulación en nuestro marco normativo, ya sea por las complicaciones tanto a nivel económico como a nivel de racial, siendo uno de los principales óbices la poderío por parte de las casta coloniales que dominaban a los demás estratos sociales que rechazaban dichas medidas, éstos últimos buscaban obtener ciertos derechos sociales, y que se erradique el trato desigual de los obreros. (Rendón, 2007, p. 90)

Por otro lado, en el Perú a diferencia de otros Estados la evolución en materia laboral era más lenta, es así que con la independencia de nuestro Estado se buscaba la erradicación de la esclavitud, pese a que la primeras constituciones no contemplaban aspectos laborales, paulatinamente nuestra constitución pudo consagrar algunos derechos laborales, motivo por el cual se vivía una crisis limitativa del trabajo, es así que con el código civil de 1852, se regula aspectos laborales, es por ello que en el siglo XX a través de nuestra Constitución Política de 1979, se reconoce constitucionalmente el derecho al trabajo, siendo como fin primordial el desarrollo humano, empero con la reforma de la Carta Magna, fue emitida la constitución de 1993, la misma que reconoce los derechos laborales al igual que su antecesora, pero flexibilizaba algunos derechos de los empleados, que era necesario debido a que nuestro país se encontraba bajo un sistema social de mercado. Por otra parte, fueron emitidas diferentes normas tales como, la ley de vacaciones, Compensación por tiempo de servicios (CTS), Ley de productividad y competitividad en el trabajo,

En otras palabras, las mismas que a la fecha del presente trabajo, no se encuentran compendiadas, siendo otra de las problemáticas, la cual se evidencia en nuestra realidad, y esto se debe a que nuestros legisladores no se han pronunciado respecto al anteproyecto del código laboral o la ley general del trabajo presentado, la misma permitirá una estructura adecuada de nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral. Es por ello mayor entendimiento se precisará diferentes conceptos respecto al derecho laboral, tales como lo precisa Arévalo, señalando que es:

Un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones jurídicas individuales y colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o protección de servicios de los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico (Arévalo, 2016, p. 41).

Es decir, nuestro ordenamiento jurídico en materia laboral busca la protección del derecho del trabajador ya sea de forma individual o colectiva, cuando se demuestre en la vulneración de los derechos, tales como el percibir beneficios sociales, entre ellos: el pago de vacaciones, Compensación por tiempo de servicios, gratificaciones y entre otros; y de forma colectiva en el derecho de sindicalización y huelga de los trabajadores, teniendo en cuenta que dicho vínculo laboral haya sido de forma voluntaria, directa y que contribución se perciba un retribución económica.

Por otro lado, Campos (2012) nos menciona que: El derecho del trabajo está regulado por un conjunto de normas jurídicas que regulan las actividades que realizan los trabajadores dependientes, las cuales se han vinculado con un empleador para percibir una remuneración, no encontrándose bajo dicha aplicación a los trabajadores que laboran de forma independiente. (p. 195)

Un claro ejemplo es el caso de una persona que ingresa a un empresa para realizar ventas de servicios telefonía celular, el mismo que tiene un jefe, quien le brindan las pautas que debe seguir para desempeñar las funciones designadas, además recibe una retribución económica por la labor que realiza, en consecuencia, el derecho del obrero es aplicable a dicho vinculo jurídico donde se verifica la subordinación y la prestación personal del empleado, quien se encuentra en poder de dirección del empleador, configurándose los requisitos establecidos en un contrato de naturaleza laboral.

Es de precisar que, en toda relación laboral existirá un vínculo bilateral entre el empleador y el trabajador, puesto que la naturaleza jurídica es laboral, siendo importante determinarse la prestación personal, la remuneración percibida y la subordinación en la cual se encuentra inmerso. Por dichas razones, no se puede alegar que los trabajadores bajo el régimen de sector público se encuentren en una relación jurídica diferente, tal como se puede apreciar en nuestra realidad con el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, la cual dicha contratación si bien reconoce la remuneración del empleado, sin embargo, recorta algunos beneficios sociales, y la protección ante el despido arbitrario.

Asimismo, en la misma línea Arévalo (2016) lo define de la siguiente manera: “Es trabajo humano prestado en forma personalísima por las personas naturales, en tal sentido, queda fuera de su ámbito de regulación el trabajo realizado por animales o maquinas [...]” (p. 33)

En este sentido, nuestra regulación normativa permite el empleo realizado de forma personal, sin intervención de terceros que puedan desvincular el nexo existente entre el empleador y trabajador.

Por su lado, Ossorio (2010), precisa que el trabajo es: “El prestado bajo la dirección ajena, de obligado acatamiento por el trabajador en el ámbito laboral de la empresa y durante la ejecución de la actividad personal (...), cuya contraprestación capital se halla en el salario. “(p. 985)

El autor se refiere que todo trabajador se encuentra supeditado a las órdenes dadas por su empleador y cuya actividad realizada permite que éste pueda recibir una retribución económica, no obstante, sumado a ello en nuestra legislación se reconoce no solo la remuneración de un trabajador, sino también los beneficios sociales reconocidos por nuestro ordenamiento jurídico.

Es de suma importancia, dar a conocer los diferentes enfoques respecto al trabajo, siendo que, con ello se permitirá complementar la presente investigación, por tanto, nos dará un alcance mayor, respecto al derecho del trabajo regulado en los trabajadores bajo el régimen del sector privado, sino también de los derechos laborales del régimen público.

Aunado a ello, se desarrollará aspectos generales en torno a las diferentes formas de contratación, tanto en el Estado y la entidad privada.

Antes de ello, es importante conocer sobre unas problemáticas entorno al derecho del trabajo, referidas a la inaplicación de las reglas protectoras del trabajador, siendo que en nuestra realidad es identificable la vulneración al principio protector que establece nuestro marco

normativo laboral, y esto se debe a que las infracciones ante la vulneración de un derecho no son económicamente significativas para el empleador, en consecuencia, no acata las normativas, pese a que también existen instrumentos jurídicos de control de la legalidad, es por ello se tienen resultados que atentan contra el sujeto más débil de la relación jurídica laboral, el trabajador, evidenciándose diversos casos con mayor frecuencia en países en vías de desarrollo, donde la inaplicación es más latente. (Rendón, 2007. p. 92).

En este sentido, el derecho del trabajo contempla la protección del trabajador al tener una desventaja frente al empleador, no obstante, a pesar que busca la salvaguarda de los derechos reconocidos constitucionalmente las infracciones impuestas no han sido suficientes para evitar que las empresas transgredan sus derechos.

Por otra parte, para comprender sobre el derecho laboral en el Perú, es importante señalar que Nuestro país carece de un código laboral o en su defecto de la ley general del trabajo, que permita unificar las normas dispersas que actualmente regulan los derechos laborales individuales y colectivos, siendo esto uno de los obstáculos que tiene el derecho del trabajo para garantizar la protección de los derechos laborales y desarrollo adecuado de la actividad empresarial. (Gamarra, 2015, p. 49).

A pesar que fue elaborado un Anteproyecto para la Ley General del Trabajo, por parte el Consejo Nacional del Trabajo, quien a través de reuniones entre los empleadores y trabajadores se aprobaron y desaprobaron artículos que estaban expresado en la elaboración de dicho texto normativo, el mismo que no fue debatido por el pleno del Congreso de la República para que pueda ser aprobada.

Contrato de trabajo

Según, Toyama y Vinatea (2017) define al contrato de trabajo de la siguiente manera:

Es un acuerdo de voluntades constituidas entre dos partes llamadas: trabajador y empleador. El primero se compromete a prestar sus servicios en forma personal a cambio de una remuneración pagada por el segundo, quien en virtud de un vínculo de dependencia goza de facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados. (p. 13).

Es decir, el vínculo bilateral contraído entre las partes, el trabajador se encuentra supeditado a las órdenes del empleador dentro del marco legal, y será retribuido con una contraprestación económica por la actividad efectuada de forma directa.

Por su parte Ferrari (Como se citó en Jara, 2011, párr. 4) precisa que: “El contrato de trabajo es aquel por el cual una persona se obliga a trabajar por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra o estar simplemente a sus órdenes, recibiendo como compensación una retribución en dinero.” Es decir, es la relación jurídica contractual, en el cual trabajador se vincula brindando determinado servicio al empleador, quedando sujeto al cumplimiento de la obligación.

Por su parte, el Tribunal Constitucional (2005) define al contrato de trabajo como: “[...] La aplicación (...) de las fuerzas humanas, en su plexo espiritual y material, para la producción de algo útil, (...) implica la acción del hombre, con todas sus facultades morales, intelectuales y físicas, en aras de producir un bien (...).” (p. 12), en otras palabras, el ser humano despliega una actividad física e intelectual para llevar a cabo una determinada función dirigida por el empleador, con la finalidad que éste genere la producción esperada por la empresa contratante, a cambio de ello el trabajador percibirá una remuneración, además conforme lo señala nuestra Carta Magna, se reconocerá los derechos laborales de éste.

Presupuestos de un contrato de trabajo

Los presupuestos para determinar un contrato de índole laboral, son los que se menciona a continuación:

La remuneración:

Es la retribución económica que percibe el trabajador por una actividad realizada sujeta a los límites establecidos en el derecho del trabajo, siendo que en la actualidad la remuneración mínima vital vigente asciende a la suma de Novecientos treinta Soles, conforme lo señala nuestra legislación vigente. Asimismo, dentro de la Ley de Compensación por tiempo de servicio en sus artículos 18 y 19 no señalan que concepto no constituye remuneración para efecto de los beneficios sociales.

Prestación personal

Es la actividad que realiza el trabajador de manera personal, sin que éstas sean delegadas a terceros, puesto que la finalidad que persigue el vínculo laboral es la realización concreta de la prestación del servicio.

La subordinación

Es el vínculo de sujeción que tiene el trabajador con su empleador, por la potestad de dirección que le brinda el contrato de trabajo, dentro de límites establecidos en nuestra legislación laboral.

Principios del derecho del trabajo

El tribunal Constitucional como intérprete de la Constitución nos menciona que los principios laborales son: “Aquellos lineamientos, rectores que dan a conocer la creación del marco normativo de índole laboral, siendo de inspiración directa o indirecta en la solución de controversias entre los sujetos partícipes de la relación jurídica laboral, aportando en la interpretación, aplicación e integración en nuestro ordenamiento jurídico.” (Fundamento 20)

Asimismo, Pla (Como se citó en Neves, 2011), precisa que los principios son: “Líneas rectoras que dan a conocer a las normas e inspiran diversas soluciones en las diferentes etapas de la normatividad vigente, orientada a la interpretación de la misma”. (párr. 1).

En la misma línea, Arce (2008) nos menciona que: Tienen una finalidad protectora del derecho laboral, por tanto, son orientaciones sobre el significado de las normas aplicables en nuestra realidad a través de interpretación que busquen la resolución de ciertas circunstancias no establecidas en el marco normativo relacionadas en los conflictos entre el empleador y el empleado. (p. 94)

Principios laborales

Es por ello es de suma importancia dar a conocer a los principios laborales reconocidos por nuestra doctrina, las cuales son las siguientes:

Irrenunciabilidad de derechos

En el derecho laboral, el trabajador no podrá renunciar a sus derechos por su mera voluntad, puesto que le es indisponible, además de ello, es importante precisar que dicho principio protege al trabajador de las medidas arbitrarias adoptadas por el empleador, más aun si lo que se busca es reconocer los derechos laborales que le corresponde al titular de la acción, un claro ejemplo son los casos en el cual los trabajadores quieren desprenderse de un derecho laboral, que a todas luces le corresponde gozar , pactos realizados entre el empleador y el trabajador llegan a un acuerdo en el que no se hará efectiva las vacaciones de este último, por tanto acuerdo no surtiría sus efectos, es decir seria invalido.

Principio de Condición más beneficiosa para el trabajador:

Este principio se encuentra regulado en la Constitución de la Organización Internacional para el trabajo OIT, en su inciso 08 del artículo 19 de instrumento normativo prescribe dicho principio.

En la misma línea Boza (2000) nos menciona que: Dicho principio busca la protección del trabajador que haya adquirido una ventaja o derecho que le sea más favorable, dicho beneficio será adquirido de forma permanente, siempre que haya sido percibido con anterioridad más de dos veces. (p. 111).

Es importante precisar, que dicho principio no solo busca brindar al trabajador una ventaja acordada con el trabajador, sino que el solo hecho de haberse brindado un beneficio de forma recurrente, ya sea unilateralmente, a través de la costumbre es considerado un beneficio que amerita su protección.

Principio indubio pro operario:

Este principio será aplicado en el caso que exista una duda en la legislación vigente, siendo que a pesar que se haya utilizado la interpretación normativa persiste el contenido incierto de dicha normativa.

Asimismo, Cosmópolis (como se citó en Arévalo, 2016, párr. 5) nos señala que la aplicación de este principio debe cumplir con los siguientes presupuestos:

- Existencia de una duda no salvable.

- El operador del derecho debe darle un sentido que sea compatible y concuerde con la razón de la misma.

Aunado a ello el Tribunal Constitucional, ha manifestado que deberán ser tomadas en cuenta las siguientes consideraciones:

- Existencia de una Norma jurídica, que haya sido sujeta a la interpretación normativa, se desprende varios sentidos.
- Imposibilidad lógica- axiológica de absolver la dubitación existente en la aplicación de la interpretación normativa idónea.
- Obligación de tomar un enfoque normativo que sea más favorable para el trabajador.
- Imposibilidad del operador del derecho en utilizar la integración normativa, ya que la finalidad no es cambiar la voluntad del mismo, sino en dar un sentido más beneficioso para el trabajador.

Principio de Primacía de la realidad

Es de conocimiento que muchos empleadores disfrazan una contratación de naturaleza laboral como si fuese el de naturaleza civil, esto con la finalidad que no se le reconozca derechos laborales a los trabajadores, pese a que se haya configurado un contrato laboral, a sabiendas que se cumple con los elementos esenciales tales como la subordinación, prestación personal y remuneración, la cual conlleva a una desnaturalización de un contrato por fraude a la ley, es así que el principio de la primacía de la realidad cumple un papel de importante, toda vez que el caso que en el caso que exista una discordancia entre los documentos suscritos y los hechos, se dará preferencia a lo ocurre en la realidad.

En la misma línea Neves (2011) nos precisa que: Consiste en la identificación de una simulación entre los intervinientes en la relación jurídica de un contrato laboral, con el fin de obtener ventajas en seguridad social, o en casos donde el empleador finge la celebración de un contrato civil, es decir locación de servicios, se podrá invocar la desnaturalización del contrato conforme lo señala nuestra ley de Productividad y Competitividad en el trabajo, en consecuencia, en los casos mencionados previamente el juez de la causa tendrá que hacer valer la realidad sobre los documentos suscritos (p.42).

El autor nos precisa que podrá invocarse el principio de primacía de realidad en los casos sobre fraude a la ley configurado en la ley de fomento y productividad laboral, puesto que, ante los documentos escriturados, se dará prioridad a los hechos.

Principio de continuidad

Este principio rige en los contratos de trabajo busca que con el transcurrir del tiempo la continuidad adquirida pueda mantenerse, a menos que exista una causa que permita su respectiva extinción (Arevalo, 2016, p. 103)

En otras palabras, es un tracto sucesivo que busca conservar el tiempo y con ello lograr la permanencia en una relación laboral.

El empleo público

La doctrina ha señalado al empleo público como el conjunto de actividades realizadas en favor del sector público, en el cual el funcionario o servidor público se encuentra en un estado de sujeción con la Administración Pública, sea tanto para coadyuvar o ejecutar decisiones que favorezcan al correcto funcionamiento del Estado, con la finalidad que logren realizar las tareas encomendadas en diversas entidades estatales que tienen como fin el servir al ciudadano dentro del margen normativo vigente. (Haro, 2012, p.45).

En este sentido, la Administración Pública se ha regido antiguamente por la teoría estatutaria, bajo los lineamientos establecidos por el derecho administrativo para las funciones desarrolladas por los empleados del sector público, siendo frecuente la presencia de un trabajador del sector público que realiza específicamente actividades administrativas del Estado, por una contraprestación económica por la labor efectuada. (Weber, como se citó en Vergara, 2014, párr. 2).

Asimismo, Villarroel (2005) para el estudio realizado para OIT, nos señala que: El empleo público está regulado por el derecho administrativo, o por cualquier otro régimen estatutario que regula las relaciones de trabajo en la Administración Pública, es por ello que se existe la denominación de servidor público, funcionario público, o servidor civil, tal como lo determina la regulación del régimen del Servicio Civil. (p. 41)

Muchos concedores del derecho administrativo se han pronunciado sobre la naturaleza jurídica que corresponde a la contratación del personal del sector público. Es así que Patrón y

Patrón (2004) ha mencionado que: Existe un vínculo de sujeción de índole laboral entre la Administración Pública y el servidor o funcionario público, manifestando que uno de sus características propias de dicha contratación son la fuerza de trabajo del empleado público y la contraprestación económica que éste recibirá por la actividad realizada dentro del marco normativo existente, con particularidades que lo diferencian del contrato laboral propiamente dicho, asimismo se encuentra regido bajo los principios rectores del Estado en su contratación de trabajadores, tales como la honestidad, lealtad, contracción al trabajo, eficiencia. (p. 158)

Por otro lado, Fernández (como se citó en Vergara, 1994, párr. 2) cuestiona las incongruencias de la regulación del empleo en la Administración Pública señala que: Se utiliza los aspectos de índole administrativo para hacer referencia a los derechos individuales y colectivos en materia laboral, sosteniendo que dichas medidas adoptadas no son congruentes con el principio de igualdad que debe tener todo trabajador del servicio civil, cuestionando la regulación normativa del empleo público, toda vez que éste trabajador se encuentra en desventaja con su empleador a comparación de los trabajadores de las entidades privadas u otros regímenes públicos que se reconocen los derechos laborales.

Teorías relacionadas al empleo público:

Son diversas las teorías relacionadas a la naturaleza jurídica en el empleo público, la primera de ellas estaba basada en la tesis unilateralista, en donde el empleado público y la Administración Pública se encuentran sujetos a un vínculo de índole administrativo, puesto que se rige por un reglamento, el mismo que puede ser modificado de forma unilateral, sin ser necesaria el consentimiento del empleado público. (Haro, 2012, p. 13).

Por otra parte, la postura contraria manifiesta que, si existe una relación jurídica bilateral, en el cual, si interesa la voluntad del servidor público, en consecuencia, es considerado un contrato laboral, pero con ciertas particularidades.

Es por ello, se dará a conocer las tesis planteadas por diferentes autores que discrepan sobre la verdadera naturaleza del empleo público, en base a la finalidad que persigue el Estado, siendo sus posturas contrarias. Las mismas que serán desarrolladas para tener mayores alcances al respecto.

Por tanto, se desarrollará dichas teorías, para dar a conocer cómo ha ido evolucionado con el transcurrir del tiempo el empleo público: Las tesis relacionadas a la naturaleza jurídica en el sector público son las siguientes:

Teoría unilateralista o estatutaria:

Se determina en base los modelos cerrados, que se caracterizan por la discrecionalidad que tiene el empleador para decidir de forma unilateral, adoptando medidas en base al estatuto, sin ser necesario la intervención del servidor público, esta teoría se encontraba vigente con la implementación de la Ley de Escalafón de Servicio Civil, sin embargo, dicha postura fue aminorando con la tesis contractualista.

Además, Miranda (como se citó en Haro, 2012, párr. 2) precisa que se encuentra sujeto a las prerrogativas establecidas por el empleador, quedando supeditado inclusive los derechos reconocidos constitucionalmente., es por ello la dogmática administrativista y laboralista no han logrado converger en un punto donde pueda dejar de lado dichas teorías, tal como lo hizo Europa continental.

Por otro lado, nuestra legislación no daba la posibilidad de negociación entre empleado público y la Administración Pública, conforme lo señalaban diversas normas de la materia, puesto que no se permitía la sindicalización, es por ello se dice que el Estado a través de esta teoría ha negado al reconocimiento de los derechos laborales, so pretexto que en las entidades estatales no existe una relación jurídica laboral, pese a que sea evidente la naturaleza de la misma.

Teoría contractualista

Denominada también teoría de derecho laboral, puesto que existe una relación contractual - laboral entre la administración pública y el empleado estatal, la misma que está regulada por las normas de naturaleza laboral, dejando de lado la postura unilateralista, puesto que es necesario la confluencia de ambas partes en la relación jurídica laboral.

En el mismo sentido, Bielsa (como se citó en Haro, 2012, párr. 3) nos señala que: Es considerado un contrato laboral, en las cuales interviene el Estado y el empleado público, siendo que la diferencia se centra que este tipo de contratación pertenece al derecho público, siendo

importante destacar que el Estado no puede distorsionar la naturaleza laboral reconocida, por el interés público que muchas veces rigen en el Estado. Unos de los casos más resaltantes ha sido el reconocimiento de la naturaleza laboral en el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios.

Principios del empleo público

Los principios que rigen el empleo público, conforme lo señala la Ley N° 30057 (ley del servicio civil), son:

Principio de legalidad

El trabajador del sector público debe actuar en el marco constitucional, normas y reglamentos, siendo que su accionar debe estar enfocado en el respeto del orden legal y las potestades la norma establece

Principio de modernidad

Busca el cambio enfocándolo hacia la realización efectiva de los objetivos planteados en el sector público, con la finalidad de obtener mejoras en las funciones y actividades de cada sector.

Principio de imparcialidad

La función pública y la prestación de servicios públicos se ejerce sin cometer actos discriminatorios, ni realizar tratos diferenciados a las personas. La implementación de políticas que permitan el acceso a personas con discapacidad o sectores vulnerables no constituyen un trato discriminatorio no contraviene el marco normativo en mención.

Principio de transparencia y rendición de cuentas

Busca que los datos adquiridos en los procedimientos que lo conforman sea confiable, accesible y oportuna y que las personas que encargadas de los aspectos económicos realicen un balance de los gastos generados de forma periódica.

Principio de eficiencia

El trabajador del Estado realiza las actividades necesarias con las herramientas dadas, a pesar de escasez de los recursos proporcionados por la Administración Pública.

Principio de probidad y ética pública

El servidor público tendrá una actitud plausible acorde a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

Principio de mérito y capacidad

Es importante tomar en cuenta que para El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público, están basados en la meritocracia del trabajador del sector público, además del tiempo que hay laborado en determinada institución pública.

Principio de Derecho Laboral

Se enmarca en base a las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. En la colisión entre principios laborales que protegen intereses individuales y los que protegen intereses generales, se debe buscar condiciones que permitan el consenso y el equilibrio de ambas partes.

Principio de preservación de la continuidad de políticas del Estado

La especialización del empleo público preserva la continuidad de las políticas del Estado.

Principio de provisión presupuestaria

Todas las decisiones relacionadas con la contratación del personal del Estado que tenga influencia en aspectos presupuestales debe estar debidamente aprobada presupuestalmente.

Regímenes laborales

Nuestra legislación regula los diferentes tipos de contratación existentes en el régimen privado y el régimen público, las cuales se detallará a continuación:

Régimen laboral en el sector privado

Nuestra legislación a través de regulación normativa ha buscado la protección de los derechos laborales en las empresas privadas, con la finalidad que se les reconozca los beneficios sociales

a los trabajadores que tenga vínculo jurídico laboral, prestando un servicio personal, remunerado y bajo la subordinación de su empleador, dentro el marco legislativo.

Por otro lado, es importante destacar que dicho régimen de la actividad privada de manera excepcional ha sido utilizado para la contratación en las entidades públicas, o en los casos de notoria vulneración de los derechos laborales, desencadenando la desnaturalización de contratos bajo el régimen de la Administración Pública, y este se ha hecho realidad, toda vez que no existe un régimen vigente de la actividad pública, por la falta de la implementación del régimen de Servicio Civil.

Decreto legislativo N° 728

Fue emitida el 08 de noviembre de 1991, este régimen de contratación laboral de la actividad privada, fue implementada con la finalidad que se reconozca los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, además de precisar los beneficios sociales, derechos de los trabajadores, causales de extinción del contrato, las modalidades laborales, periodo de prueba, las causales objetivas de terminación del contrato, siendo que a diferencia del régimen CAS a través de su reglamentación nos precisa de manera expresa el tratamiento a los empleados del sector privado, el cual se evidencia el trato desigual existente en los diversos tipos de contratación. Es denominada Ley de Fomento del Empleo, que tiene como primordiales objetivos los siguientes:

- Promover el acceso masivo al empleo productivo.
- Combatir el desempleo y el subempleo.
- Incentivar el pleno uso de la capacidad instalada en las empresas.
- Estimular la inversión productiva en el sector privado.
- Garantizar la seguridad en el empleo e ingresos de los trabajadores.
- Coadyuvar a una adecuada y eficaz interconexión entre oferta y demanda en el mercado de trabajo.
- Fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores.
- Propiciar transferencias de trabajadores hacia actividades de mayor productividad.
- Unificar normas de contratación laboral y consolidar beneficios sociales existentes.
-

Régimen laboral en el sector público:

La Administración Pública cuenta con un régimen laboral propio de los empleados públicos, siendo que en la actualidad se rige bajo sus propias normativas. Es de destacar, que se optaba a una tesis unilateralista – estatutaria, el cual el servidor público estaba supeditado a las órdenes del Estado, sin importar la voluntad del empleado, puesto que se regía bajo un acuerdo unilateral, bajo las prerrogativas establecidas el derecho administrativo.

Sin embargo, esta tesis dada por algunos autores, fue siendo reemplazado con la tesis contractualista, la misma que se centraba en una relación jurídica bilateral con algunas particularidades, siendo que un trabajador del Estado estaba bajo una contratación de índole laboral, no pudiendo descartarse dicha postura, más aún si el Tribunal constitucional ha reconocido la naturaleza laboral en el de contratación del personal en entidades públicas.

Según Balbín (como se citó en Haro, 2012, párr. 4) nos menciona que: “[...] el modelo social y democrático del Estado determina la superación absoluta del unilateralismo, como técnica de gobierno de las relaciones laborales en la organización administrativa por los basados en la gama de valores y principios del derecho laboral (...)”

Es así que, el despropósito del Estado por no reconocer la actividad de los servidores públicos, como una actividad netamente laboral, no está fundamentada constitucionalmente, es por ello que la postura unilateralista queda descartada en la Administración Pública, puesto que la finalidad de éste es la protección de los derechos fundamentas, y no la trasgresión de los mismos, más un si lo que se busca es brindar un servicio eficiente y de calidad a los ciudadanos con la implementación del régimen Servir.

Evolución de los regímenes laborales públicos

Remontándonos a tiempos antiguos, en el cual el servidor público era catalogado como un fenómeno social, en esa época se presentaron obstáculos para los revolucionarios franceses, principalmente el obtener un título de servidor público por su propio mérito y no por haberlo comprado o haber pertenecido a un entorno real, en consecuencia, se requería la implementación de un nuevo régimen laboral en el sector público, pero con un nuevo enfoque, y pese de a la complejidad por el industrialismo, se buscaba la exigencia de la meritocracia para obtener

cargos administrativos en el Estado, puesto que la finalidad del mismo era lograr la eficiencia en el sector público, tal como lo era en el sector privado, dado que se buscaba un cambio significativo en la productividad de ese entonces. (Gómez, 2015, p 31).

Carrera Administrativa en el sector público:

Según el Decreto Legislativo N ° 1025 señala que: La carrera administrativa en nuestra legislación peruana, es un conjunto de normas de principios, normas y procesos que rigen, los derechos y los deberes de los trabajadores de la Administración Pública, con carácter estable, brindan su servicio en la administración pública, siendo su finalidad principal el incorporar al personal adecuado, garantizando su permanencia y desarrollo, en base a la meritocracia por el desempeño en las actividades realizadas eficientemente, previa evaluaciones.

Nuestra Administración Pública a través de la historia ha buscado implementar la carrera Administrativa, siendo que la primera ley que fue implementada con esta finalidad ha sido el Decreto Ley N° 11377 , la ley de Escalafón del Servicio Civil y su reglamento (1950), donde desarrollaba los deberes y derechos de los servidores públicos, así como el ingreso al concurso público mediante evaluaciones, siendo el escalafón delimitados en grupos, las cuales fueron los oficiales, auxiliares y ayudantes, además de determinar la categorización de los trabajadores, tales como empleados de carrera, a contrata, adscritos y de servicios, pero no se regulaba los aspectos remunerativos.

Posteriormente con la implementación de la Constitución de 1979, se le dio el rango constitucional a la carrera administrativa, y se les otorgó la estabilidad absoluta a los trabajadores del sector público, además primaba la igualdad remunerativa de los empleados públicos. Es así que en el año 1984, se intentó poner en marcha la regulación de la carrera administrativa nuevamente, con la dación del Decreto Legislativo N° 276, ley de bases de la carrera administrativa y remuneraciones del sector público, la misma que desarrollaba algunos aspectos conocidos en otrora ley, uno de los aspectos más importantes era lo relacionado con los grupos y niveles ocupacionales, las cuales denominó: profesionales, técnicos y auxiliares, no comprendidos los funcionarios con cargos directivos, además de desarrollar catorce categorías remunerativas, las cuales los servidores podrían acceder a la carrera accediendo al

concurso público, sin embargo eso dos intentos por reformar la Administración pública, y conseguir la eficiencia a través de la carrera administrativa no tuvo éxito.

Es por ello en el año 1990, momentos en el que se presentaba la crisis económica del país, dieron lugar a redefinir las acciones tomadas en la implementación de la carrera administrativa, es así que en el año 1993, con la emisión de la Constitución de 1993 , se suscitaron varias reformas, tales como la implementación del Decreto Legislativo N° 728, Ley de fomento de empleo y su reglamento, además de flexibilizar los derechos laborales, y cerrar la carrera administrativa y con ellos los beneficios de la misma.

Luego de varios años, después haberse implementado la ley del empleo público, que regulaba aspectos generales de los regímenes existentes en el sector público, se tenía la necesidad de crear una entidad que gestiona los recursos humanos y las controversias del Estado, es así que se crea la Autoridad del Servicio Civil como el organismo rector del Servicio Civil y el Tribunal Servir.(Servir, 2012, p. 17).

Decreto Legislativo 276

Es la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público, el cual señalaba la regulación de las normas; y los deberes y derechos en el proceso de selección, y la permanencia de los servidores públicos, el cual se centraba en la meritocracia, sin embargo, dicha regulación normativa no logró el objetivo por la cual fue, siendo que en la actualidad dicho régimen fue reemplazado por el régimen del Servicio Civil. Dicha norma define a la Carrera Administrativa como “el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública”.

El Decreto Legislativo N.º 276 establece los grupos de la Carrera Administrativa, tales ocupacionales. Los grupos ocupacionales se clasifican en:

- Grupo Profesional, son los servidores con título profesional o grado académico reconocido por la ley universitaria primigenia.

- Grupo Técnico, son los servidores con formación superior o universitaria incompleta o capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida
- Grupo Auxiliar, constituido por servidores que tienen instrucción secundaria y experiencia o calificación para realizar labores de apoyo.

Decreto legislativo N° 1057

Fue emitida el 28 de junio de 2008, con la finalidad de hacerle frente a la contratación de servicio no personales, la misma que no reconocía ningún derecho laboral, puesto que se encubría a través de una contratación de naturaleza civil la verdadera naturaleza de este tipo de contratación, la cual es un régimen especial de contratación administrativa de servicios aplicable a todas las entidades públicas, que constituía un régimen particular del derecho administrativo,

Sin embargo, por la demanda inconstitucionalidad interpuesta por 5000 Ciudadanos, se reconoció su naturaleza laboral, pese a que declaró la constitucionalidad de dicha contratación alegándose que era un régimen especial de carácter transitorio, no obstante, dicho régimen recortaba los derechos de los trabajadores, solo otorgándole 15 días de vacaciones, pago de gratificación inferior a la remuneración mínima vital, no se reconocía el derecho colectivo, no se protegía contra el despido arbitrario, no se reconocía el pago de la CTS, y entre otros derechos.

A pesar, de la modificación de del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios con la emisión de la ley N° 29489, la misma que ampliaba el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, tales como: pago de vacaciones por 30 días, pago completo de gratificación, reconocimiento de derecho colectivo, y el pago de una compensación distinta al de la CTS, además se refiere a la indemnización a nivel administrativo del despido arbitrario, aunado a ello, se estableció la eliminación progresiva con la implementación del régimen del Servicio Civil, la misma que estaba planteada para el 2013, sin embargo a la fecha del presente trabajo de investigación no se ha tenido frutos, evidenciando la afectación de los derechos de los trabajadores que se encuentran bajo este tipo de contratación.

Tabla N° 01: Régimen laboral del sector público

Derechos Laborales	Decreto Legislativo N° 1057	Decreto Legislativo N° 728	Decreto Legislativo 276
CTS	No	Si	Si
Vacaciones	Si	Si	Si
Gratificaciones o aguinaldo	Aguinaldo	SI	Aguinaldo
Indemnización por despido arbitrario	Máximo 3 remuneraciones	Máximo 12 remuneraciones	Máximo 12 remuneraciones
Asignación familiar	No	SI	SI
Derecho a Huelga y sindicalización	No lo ejerce	SI	SI
Estabilidad laboral absoluta	No	A los 5 años	A los 3 años

Fuente: Elaboración Propia

Régimen del Servicio Civil

La ley N° 30057, promulgada el 04 de julio de 2013, la finalidad de dicha norma es crear un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicio estatal, siendo una de las reformas más importantes, después de los intentos fallidos en regular la carrera administrativa, ha sido promulgada dicha norma con la finalidad de conseguir que Estado pueda dar un mejor servicio al ciudadano. Por tanto, es importante para conseguir:

- Introducir la Meritocracia para elevar la calidad de los servicios que el Estado brinda a los ciudadanos.
- Mejorar los ingresos de la mayoría de los servidores públicos e incentivar su crecimiento personal y profesional en la administración pública.

Ámbito de aplicación del Régimen Servir:

Según el artículo 01 de la Ley N° 30057 el Régimen será aplicado a las siguientes entidades:

- Poder ejecutivo.
- Gobiernos Regionales y locales.
- Los Organismos constitucionalmente autónomos.
- Las de demás entidades y organismos, proyectos, programas cuyas actividades se realizan en potestades administrativas.

No obstante, las entidades del Estado que están excluidas para la implementación del régimen Servir son: El Congreso de la República, el Banco Central de Reserva del Perú, la Superintendencia de Banca y Seguros, siendo que como fundamento expresado en la autógrafa de ley N° 30647, dichos organismos son autónomos y se encuentran bajo el régimen de la actividad privada, recientemente también se encuentra excluido el Poder Judicial, puesto se ha promulgado la ley 30745, Ley de la carrera del trabajador judicial.

Es importante señalar que, a la fecha solo 54 entidades públicas se encuentran aprobadas para el inicio de la implementación del régimen del Servicio Civil, y que según el reporte de Servir 403 entidades estatales aún no se encuentran aprobadas para la implementación dicho régimen, además de tener en cuenta que el objetivo no solo se basaba en la implementación de este régimen, sino también en la ley N° 29849, dicha normativa contemplaba que una vez que se haya implementado el régimen general del Estado, iba iniciarse la eliminación progresiva del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

Sin embargo, según las informaciones expresadas por el la Autoridad Nacional de Servicio Civil, no se ha pronunciado al respecto sobre el tema, en consecuencia, no se logrado que los trabajadores estatales puedan migrar a un régimen que no sea limitante de los derechos laborales.

Por otra parte, la implementación de este régimen del Servicio Civil ha establecido que los trabajadores que se encuentren bajo el régimen de la actividad privada - Decreto Legislativo N° 728 y La ley Base de la Carrera Administrativa y remuneraciones - Decreto Legislativo N° 276 tienen la potestad de elegir voluntariamente acogerse al régimen del Servicio Civil, según los lineamientos establecidas en la misma.

Contrato administrativo de servicios (CAS)

En torno al Contrato administrativo de servicios (CAS), son pocos los autores que lo han definido, siendo que la conceptualización ha sido por la propia norma que regula el régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

Definición del CAS:

Infantes (2011) señala que: El contrato administrativo de servicios es un tipo de contratación especial de índole laboral para el sector público, en el cual existe un vínculo entre una entidad estatal con una persona natural, la misma está regida por leyes especiales y brinda a los sujetos intervinientes de esta relación determinados beneficios y obligaciones. (párr. 1)

Asimismo, SERVIR (2012) nos dice que: Es un régimen que remplazó a la contratación de servicios no personales, es de índole laboral del Estado, de carácter transitorio y especial, el cual se encuentra dentro de los parámetros establecidos en el marco normativo, al haberse declarado su constitucionalidad por el máximo intérprete de la Constitución. (p. 70)

Por otro lado, Ley 29849 (2012) precisa que: Es un régimen laboral de carácter especial, de índole laboral, que no se rige bajo la carrera administrativa u otra norma que regula regímenes especiales, se caracteriza por su temporalidad, y está regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento.

En suma, la Contratación administrativa de servicios es un régimen acéfalo, que vincula a una persona con la Administración Pública, otorgando su fuerza de trabajo a fin de recibir un salario, cuenta con particularidades que lo diferencian de los otros regímenes, y se encuentra alejado de los parámetros constitucionales.

Alcances del CAS

El régimen de contratación administrativa de servicios, nació producto de aspectos políticos, relacionados a la firma del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos y Perú, debido a que un gran índice de trabajadores de la Administración Pública estaban bajo la contratación de servicios no personales, la misma que no reconocía ningún derecho laboral, siendo así, que era necesario emitir una norma específica para el régimen público, con la finalidad de remediar esta

situación, es así que con la emisión del Decreto legislativo 1057 (CAS), se buscó que al menos de manera parcial se les otorgue derechos no reconocidos con la otrora contratación, para que se concrete las negociaciones de dicho tratado.

Es por ello denominado una modalidad contractual de índole estatal, que vincula a la Administración Pública con el trabajador del sector público, la misma que se encuentra regulada en el Decreto Legislativo 1057 y desarrollada en su reglamento, donde detalla los beneficios que perciben los beneficiarios de dicho régimen laboral.

De igual forma en el DS N° 075-2008- PCM nos brinda mayores alcances respecto al poder de dirección que debe ejercer el empleador ante los servidores del Estado, disponiendo la variación de la forma de prestación, lugar y tiempo donde se desarrolla el servicio. (Belleza y Trejo, 2009, p.121)

Es de precisar que, las medidas adoptadas por el Poder Ejecutivo no se centraban básicamente en mejorar el régimen atípico – no laborales precisadas líneas atrás, sino estaba relacionada en resolver un conflicto relacionado a otro problema, a pesar de ello, el presente trabajo se centrara en precisar la evolución que ha tenido este régimen en el transcurso del tiempo.

Por otro lado, es de destacar que antes de la vigencia del CAS, los trabajadores del sector público se regían bajo la contratación de servicios no personales, que no reconocía derecho laboral alguno, encontrándose en un estado de precariedad por la falta de protección del Estado en esta contratación no reconocido en nuestro ámbito laboral.

Es por ello, Comisión Multisectorial se ha referido a la contrato de servicios no personales, de la siguiente manera: Este tipo de contratación no pertenecía a las categorías jurídica existentes, es decir, no estaba regulado en los precedentes normativos y doctrinarios y muchos menos establecía una precisión legal, pues, hasta el momento, salvo menciones puntuales en normas dispersas, así como, la Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, no se han precisado sus alcances a través de ninguna norma determina.(Comisión Multisectorial, 2011, p.17).

Es decir, esta contratación no se encuentra dentro de nuestro marco normativo, pese a que se la haya comparado con la contratación de locador de servicios regulado en nuestro código civil, por dichas razones fue reemplazada con el Régimen CAS.

Regulación normativa

El decreto legislativo N° 1057, denominado Contratación Administrativa de Servicios, fue promulgado el día 28 de junio de 2008, siendo uno de los intentos por buscar la formalización de un gran porcentaje de trabajadores que laboraban en paupérrimas condiciones en el Estado, puesto que éstos no percibían ningún beneficio social, dicha problemática acarrea que las empresas privadas opten por suscribir contrataciones que eran atentatorias de los derechos laborales, más aun si Administración Pública, con la contratación mencionada previamente, transgredía los derechos del trabajo de los servidores públicos, lo que repercutía en la exigencia del cumplimiento de nuestro ordenamiento jurídico.

Dicho dispositivo legal se encontraba comprendido de 7 artículos normativos, 4 disposiciones complementarias y 5 disposiciones complementarias transitorias.

Es de precisar, que dicha norma se regía bajo los lineamientos del derecho administrativo, siendo que era un contrato administrativo exclusivo para la contratación del personal del Estado, que está sujeta a la ley de la Carrera Administrativa.

Este régimen comprendía los siguientes beneficios:

- Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
- Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.
- Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.

La afiliación a un régimen de pensiones era opcional para quienes ya venían prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia.

Trabajadores CAS

Son las personas naturales que se vinculan laboralmente con El Estado, brindándole su fuerza de trabajo con la finalidad de percibir una contraprestación económica, que se materializa con el salario percibido, quienes están sujetos bajo la regulación del Decreto Legislativo N° 1057, norma que contempla el tratamiento laboral para estos trabajadores, si bien gozan de derechos laborales parcialmente se desconoce otros derechos que no forman parte del contenido normativo. Los trabajadores CAS pueden ser contratados por diversas modalidades tales como con concurso público, por contrato de suplencia y por cargo de confianza.

Por otro lado, estos trabajadores no están supeditados a las normas que regulan la base de la carrera administrativa, y percibe solo ciertos beneficios, negando la posibilidad de percibir compensación por tiempo de servicios y gratificaciones.

Naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

Es importante precisar, que el CAS era considerado de naturaleza administrativa, sin embargo, con el pronunciamiento de Tribunal Constitucional, recaído en el EXP. 0002-2010) se reconoció su naturaleza laboral, siendo que se ceñía a la tesis contractualista aplicable a las entidades públicas, que vincula al empleador de la Administración Pública con una persona natural (servidor público o funcionario público).

Se establece la normatividad estipulada en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Dicho régimen es considerado una contratación especial, resaltando su temporalidad, es por eso no se encuentra sujeta a disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.

Duración del CAS

La duración del contrato administrativo de servicios es a plazo determinado, el mismo no puede exceder de un año fiscal, es importante señalar si bien la legislación que regula el régimen de Contratación Administrativa de servicios contempla expresamente, que no puede sobrepasar dicho plazo, sin embargo, permite que los contratos puedan ser renovados y prorrogados a

discrecionalidad del empleador, es decir que no limita el periodo máximo para la contratación bajo este régimen especial.

Ámbito de aplicación de Decreto Legislativo N° 1057

El ámbito de aplicación de dicha norma se encuentra regulada en el Decreto Legislativo N° 1057, las cuales de detallará a continuación:

- Poder Ejecutivo: Ministerios, organismos públicos, programas, proyectos, comisiones, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Organismos Constitucionalmente Autónomos
- Congreso de la República
- Poder Judicial.
- Gobiernos Regionales y Locales.
- Las universidades públicas; y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Sin embargo, otras entidades del sector público no encuentran comprendidas para acogerse a dicho régimen, tales como: Empresas del Estado, (Presidencia del consejo de Ministros –PCM, sf., p 2).

Contratos no comprendidos en la aplicación del Decreto Legislativo N° 1057:

El Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento no se aplican en los siguientes casos:

- Los contratos suscritos directamente con alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos
- Los contratos que se suscriben a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado, tales como PNUD, entre otros.
- Los contratos del Fondo de Apoyo Gerencial.
- Aquellos que corresponden a modalidades formativas laborales.

- Los contratos de prestación o locación de servicios, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestación de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante.

En casos en mención se establecerán bajo sus propias normas las cuales rigen ese tipo de contrataciones del ámbito público. (Presidencia del consejo de Ministros – PCM, sf., p. 4)

Beneficios del Contrato Administrativo de Servicios (CAS):

Según la Ley N° 29849, que modifica el artículo 6 del Decreto Legislativo 1057, dicho régimen otorga al trabajador los siguientes derechos:

- Percibe un salario mínimo vital establecido normativamente.
- Jornada de trabajo de ocho horas diarias u ocho horas semanales.
- Descanso semanal de carácter de obligatoriedad.
- Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, de conformidad con lo establecido con las normas de presupuesto en el sector público.
- Vacaciones por el periodo de treinta días naturales.
- Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- Derecho que contempla Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Derecho a la libertad sindical. Este derecho que no ejerce por el temor que los trabajadores puedan ser desvinculados
- A afiliarse a un régimen de pensión y ESSALUD.

Como se puede apreciar con la Ley N° 29849 que modifica del Decreto Legislativo N° 1057, se modificaron diferentes artículos e incluyeron otros, reconociendo la naturaleza laboral de dicha contratación, una de las variaciones más importantes fue el incremento de los días de vacaciones de (15) días naturales por (30) días naturales, además de agregar el pago por concepto de aguinaldo en el mes de julio y diciembre, de acuerdo al presupuesto aprobado anualmente, el reconocimiento del derecho a la libertad sindical, gozar de licencias por paternidad, maternidad y el derecho de seguridad y salud en el trabajo.

Obligaciones y responsabilidades

Según la Ley N° 29849, que agrega el artículo 9 del Decreto Legislativo 1057, nos señala que la aplicación en la cual se encuentran sujetos los empleados públicos del régimen de la Contratación Administrativa de Servicios respecto a las obligaciones y responsabilidades se encuentra regulada de manera supletoria en la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, siendo que el procedimiento disciplinario se encuentra regulado mediante norma reglamentaria que haya sido expedida.

Formas de Extinción del Contrato Administrativo de Servicios

Conforme señala el artículo 10 de la Ley N° 29849 que modifica el del Decreto Legislativo 1057, el régimen CAS se extingue por:

- Fallecimiento.
- Extinción de la entidad contratante.
- Renuncia. Es importante tener en cuenta que el trabajador tendrá que avisar (30) días antes de solicitar la renuncia, la misma que podría ser exonerada por el empleador previo acuerdo entre las partes.
- Invalidez absoluta permanente sobreviniente
- Resolución arbitraria o injustificada.
- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- Vencimiento del plazo contractual.
- La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios, la misma que genera el pago de una indemnización equivalente a los haberes mensuales dejados de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3) remuneraciones.

Doctrina

Nuestra doctrina a través de sus diferentes exponentes ha tratado el Contrato Administrativo de Servicios, tales como los que se desarrolla a continuación:

Es así, Neves (2010) menciona que: El gobierno ha buscado reemplazar al contrato de servicios no personales impulsando la creación del contrato administrativo de servicios, siendo considerado una mejora, sobre todo en el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores, otorgándole ciertos derechos, sin embargo, dicho autor cuestiona dicho proceder alegando que es más importante en el derecho del trabajo, respecto al deber ser, y no el ser, en consecuencia el limitado otorgamiento de los derechos laborales no puede ser razón de ser para alejar a estos trabajadores de la protección del derecho laboral, en consecuencia, propugna que la solución a esta problemática sería el pleno reconocimiento de los derechos que brindan los regímenes generales, esto en un plazo mediano, y un plazo inmediato sería la unificación de los regímenes existentes de la administración del Estado.(p. 251)

Así también, Martínez (2012), nos menciona que el régimen público, está diseñada con ciertas particularidades que generan complejidades, con miras a concretizar determinados objetivos propios de la finalidad que persigue determinada entidad, siendo que en forma específica el Contrato administrativo de servicios, que sin diferenciar de los regímenes de la actividad privada, se le brinda un contenido especial, la cual puede apreciarse tanto el acceso de nuevo personal, así como a las pautas establecidas en su procedimiento, la cual no está muy distante a la regulación normativa del Contrato administrativo de servicios, el mismo se le brinda un contenido especial, por su temporalidad, sin embargo, con el tiempo ese contenido se ha logrado distorsionar al no cumplir la función por la cual fue creada en su momento, ocasionado que existan violaciones de derechos constitucionales. (p. 309)

Por otro lado Beltrán (2013) nos señala que: La diversidad de normas vigentes para la contratación de servidores públicos ha generado inconvenientes, ya sea por el uso reiterativo de ciertos tipos de contratación del personal del Estado, tales como los servicios no personales, el mismo que reconocía ningún derecho laboral, por ser una contratación de naturaleza civil, es así con la implementación de el régimen de Contratación Administrativa de servicios, Decreto Legislativo 1057, se reconoció algunos derechos laborales, sin embargo, se ha evidenciado que a pesar de ello persiste la vulneración a los derechos laborales, los mismos que fueron recortados a diferencia de otros regímenes laborales vigentes, y este se debe a la falta de organización del Estado entorno al reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores.(p. 88)

En consecuencia, es importante señalar el rol que debe cumplir el Estado en la protección de los derechos laborales de los trabajadores en general, sean éstos en el sector público o privado, sin embargo, la presente investigación se ha demostrado que el uso indiscriminado del régimen CAS genera la vulneración de los derechos que consagra la Carta Magna, tales como el de no discriminación, el principio de igualdad y la dignidad humana, toda vez se ha demostrado que a pesar que existen diversos regímenes, ninguno de éstos ocasionan un perjuicio como si lo hace el régimen de Contratación Administrativa de servicios, pese a que se haya ampliado el reconocimiento de derechos laborales no comprendidos primigeniamente con la emisión del decreto legislativo N° 1057 y su reglamento.

Haro (2012), nos precisa que: Los índices oficiales brindados por el Ministerio de Economía y Finanzas describo la cantidad de personal activo, el de pensionistas y empleados sujetos a contrato conforme el Proyecto de Ley para el sector Público para el año fiscal 2011, MEF, la cantidad de servidores públicos bajo el CAS, arrojaba un numero de 84238; sin embargo, no fueron incluidos en los resultados obtenidos a los gobiernos locales, dado que no contaban con marco presupuestal. (p.379)

En este sentido, según índices dados por dicha entidad pública se evidencia que en gran mayoría son los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por tanto, se viene incrementando los últimos años trabajadores que no tiene un contrato laboral en el cual se reconozca sus derechos laborales, tales como si brinda otros regímenes existentes.

Derecho comparado

Según, García (2015) nos señala que : La legislación Española diferencia a los trabajadores del ámbito privado y público, siendo que las actividades realizadas por los empleados públicos primordialmente está basada en brindar un buen servicio de interés general, mientras tanto el trabajador del sector privado busca cumplir con los objetivos planteados por su empleador, sin embargo existe una deficiente técnica legislativa al no comprender la remuneración, clasificación y regulación normativa de manera clara en las normas aplicable al derecho laboral público, puesto que es necesario recurrir a la legislación general, evidenciando que la Administración Pública valiéndose de la naturaleza estatutaria aplicable a los trabajadores del

Estado, no reconoce los derechos laborales que se les reconoce a los trabajadores que labora en entidades privadas. (p. 546)

En este sentido, en el derecho comparado Español establece una diferencia sustancial entre un trabajador del sector público y privado, siendo que el primero tiene como finalidad brindar un buen servicio de las actividades que se les delega, dejando de lado la importancia del respeto a los derechos constitucionales que tiene toda persona, más allá del objetivo principal que se rige, puesto que la Constitución es el límite al poder estatal, en consecuencia la teoría estatutaria tal como lo menciona el autor debe regirse primordialmente en el marco constitucional.

Jurisprudencia

La Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. 0002-2010

En la Sentencia, en la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, el mismo que declaraba la constitucionalidad del Decreto legislativo 1057, y su reglamento, norma que regula el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), este texto fue expedido por el Poder Ejecutivo por las facultades brindadas por el Poder Legislativo, es así que fue promulgado en el 2008, desde esa época las entidades estatales tenían la posibilidad de contratar empleados, pero con ciertas particularidades, ya que este régimen solo otorgaba vacaciones de 15 días, y las personas que estaban sujetos a esta contratación, no eran reconocido como trabajadores, por ser de naturaleza administrativa, es así que en vista que los trabajadores percibían que el trato brindando por el Estado violaba sus derechos constitucionales, un grupo de 5000 ciudadanos interponen una demanda de inconstitucionalidad en dicha norma, sustentando que las facultades brindadas por el legislativas no alcanzaba en emitir una norma laboral para los servidores públicos, además de ello alegaban que se le vulneraba su derecho- principio de igualdad, ya que coexistían donde regímenes también de la administración pública, tales como el Decreto Legislativo 728 y 276, las cuales los trabajadores contratados bajo esta normas si recibían los beneficios sociales, y pese que realizaban las mismas labores, no eran reconocido sus derechos laborales, en tanto la norma lo limitaba, sustentado su demanda que aplique el test igualdad, la cual permite poder establecer que si medida adoptada es más perjudicial o no al derecho afectado, es decir remplazar al servicio no personal por el CAS.

Sin embargo, en virtud a lo mencionado la parte contraria en su contestación sustenta que dicha facultades estaban comprendidas en marco al desarrollo del país, y que respecto al CAS, no era posible aplicar el test de igualdad por ser una norma de contenido especial, y que el 728 Y 276 eran regímenes generales, por tanto solicitaba que declare infundada dicha demanda, habiendo realizado la valoración de los fundamentos expuestos, el sumo interprete de la Constitución declara constitucional el CAS, y reconoce la naturaleza laboral, dado que las labores eran propias de un trabajador, ya que existía la subordinación, la prestación personal y remuneración, sin embargo en el desarrollo de los considerandos señalaba que no era atendible la aplicación del test de igualdad, toda vez que este régimen es especial y que su vigencia era temporal, en comparación a los regímenes 728 y 276, que eran contrato del régimen general, por tanto no existía tal vulneración al principio de igualdad, no obstante insto al Ministerio de Trabajo se incluya como derechos de estos trabajadores la libertad sindical, con dicha jurisprudencia en la actualidad se sigue contratando bajo este régimen, siendo imposible declarar la inconstitucionalidad vía control difuso.

Derechos fundamentales del trabajo

Los derechos fundamentales son derechos inherentes de la persona, en el aspecto subjetivo y en el aspecto objetivo, el Estado vela por su protección, siendo que el límite y goce los derechos fundamentales es la dignidad humana, prevaleciendo por la fuerza vinculante y La mayor protección del Estado y los particulares. (Landa, 2010, p.12).

Es por ello la importancia de su protección por parte del Estado, siendo que su vulneración transgrediría lo consagrado en nuestra Constitución Política del Perú, más aún si el resguardo también se encuentra estipulado en instrumentos normativos internacionales.

La primera Constitución que contemplaba los derechos fundamentales, en su contenido social fue la Constitución de México de 1917, la cual señalaba en su artículo 123 los cimientos del derecho laboral, desarrollando derechos como: la remuneración, derecho a huelga, el pago utilidades, entre otros. Por su parte en el continente europeo dicho fenómeno se dio con la Constitución de Alemania de 1919, denominada “Constitución de Weimar”, que contemplaba las siguientes disposiciones: la negociación colectiva, derecho al trabajo; y participación y administración de los trabajadores en las empresas, posteriormente otras legislaciones

comparadas siguieron la misma línea de sus predecesoras, lo que permitió dar lugar al inicio de la constitucionalización del derecho del trabajo en esa época. (Blancas, 2015, p 22)

Es decir, los derechos laborales se encuentran protegidos constitucionalmente en diversas legislaciones desde años atrás, por tanto, nuestra legislación que también contempla su protección debería adoptar medidas que no contravengan el cuerpo normativo constitucional e instrumentos internacionales, puesto que una contratación especial no puede limitar el derecho que tiene toda persona de tener igualdad de oportunidades que otros sujetos de derecho.

Acotando a lo expresado, Carrillo (Como se citó en Blancas, 2015, párr. 3) nos menciona que: En nuestra actualidad se ha dado un cambio vertiginoso, puesto que existen 19 constituciones a nivel de Latinoamérica y 24 a nivel de Europa, las mismas que contienen derechos laborales recogidas en su texto constitucional, pese a las marcadas diferencias en su regulación normativa.

Así también, el derecho laboral no solo fue un fenómeno nacional sino también a nivel global, y esto se dio con la Declaración Universal de Derecho Humanos, adoptada en Paris, el 10 de Diciembre de 1948, que reconocía los diversos derechos laborales tanto individual y colectivo, posteriormente la Asamblea General de la OEA, en el año 1988, aprobó el Protocolo Adicional a los derechos Humanos, que fue denominado “Protocolo de San Salvador, este texto normativo supranacional contempla en algunos artículos sobre el derecho del trabajo.(Blancas, 2015, p 27).

En nuestra legislación el Derecho del Trabajo fue comprendida en nuestra constitución política de 1979, en su artículo 42 señalaba que Estado debía velar por la protección de los derechos Laborales, prohibiendo cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador o rebaje su dignidad, como se desprende de marco normativo constitucional el resguardo de los derechos fundamentales era paternalista a diferencia de la Constitución de 1993, texto constitucional vigente, que señala en su artículo 23 que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales , ni desconocer ni rebajar la dignidad.

De lo expresado previamente, se puede determinar que a pesar que se haya la flexibilización los derechos laborales, nuestro Carga Magna aún vela por la protección de los derechos

laborales, los mismos que se encuentran reconocidos constitucionalmente, por tanto, proscribire cualquier condición que genere el detrimento de la dignidad del trabajador. En consecuencia, el Régimen CAS, no cumple dicha función protectora que debe tener un régimen laboral en favor del empleado.

Principio de igualdad

La igualdad es uno de los temas que se ha desarrollado en extenso, por tales motivos se procederá a definir sobre este principio a fin de conocer a profundidad lo que persigue este principio:

Definición del principio de igualdad

Diversos autores han definido a este principio constitucional reconocido en diversas constituciones, así como en diferentes instrumentos internacionales, como se detalla:

Según Neves (2016) nos menciona que: Es importante determinar que ante la igualdad, se encontrará estrechamente vinculada a la discriminación por la interrelación que existe entre las mismas, entonces, al referirnos de la vulneración de la igualdad se debe identificar que dos sujetos semejantes que realizan las mismas actividades, no sean objeto de diferenciación ante los derechos que corresponde a cada uno de éstos, no siendo posible un trato desigual a determinado grupo sin una justificación razonable, siendo importante explicar que ambas definiciones son sinónimos, puesto que para que se produzca la discriminación será necesario previamente haber impuesto una media prohibitiva, dado que la misma puede ser justificada (p.138).

Por otro lado, Rawls (1995) nos plantea una definición filosófica del principio de igualdad y señala que “representa uno de los pilares de toda sociedad bien organizada, en tanto el principio impone al Estado el deber de tratar a los individuos, de tal modo que las cargas y las ventajas sociales se distribuyan equitativamente entre ellos.” (p. 80).

Asimismo, Pla (como se citó en Arévalo, 2016), nos menciona que: El Principio de igualdad presupone como noción principal el igualar, siendo una problemática existente en el ámbito de la regulación normativa laboral, que muchas veces no permiten el mejoramiento de esta

situación, siendo que dicho principio se encuentra reconocido en diversos textos normativos, con ciertos márgenes y presupuestos establecidos. (párr. 3)

Así también, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) prescribe: Que el principio de igualdad no permite un trato desigual a los empleados que se encuentren desempeñando las mismas labores, no siendo posible un trato desigual ya sea por motivos de sexo, religión, raza, nacionalidad, edad, estado, civil, y cualquier otra índole que sea en detrimento de la vulneración al principio de igualdad.

Es de gran relevancia, tener en cuenta que la igualdad está ligada la dignidad de la persona

Según, Luño (como se citó en Arévalo, 2015) señala que: Los derechos sociales objetivamente son regímenes mediante el cual, el poder Estatal efectúa una función armonizadora en las desigualdades existente en el derecho del trabajo, lo que tiene como objetivo el aminorar el trato diferenciado que no están sujetas a una causa justificable. (párr. 1)

Doctrina

Eguiguren, (1997) se refiere al derecho de igualdad como: [...] La regla fundamental e insoslayable del principio de igualdad ante la ley y del derecho a no ser objeto de discriminación, no enerva la posibilidad de que se admitan tratos diferenciados o distinciones, siempre que obedezcan a motivos objetivamente sustentados y razonablemente justificados. (p. 72).

El autor explica que en nuestro sistema normativo se permite el trato diferenciado, siempre que estén basados en la razonabilidad y fundamentación del criterio adoptado, sin embargo, en el presente trabajo no es posible acreditar un trato diferenciado entre los diversos regímenes que existen en el Estado, puesto que los fundamentos expuestos estén bajo un criterio de irracional, contraria a los expresado en el artículo 26 de la Constitución Política del Perú, que señala que: “ el trabajo es un deber y un derecho, siendo base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, el cual aprecia que se debe velar por su protección.

Igualdad ante la ley

El Estado debe procurar que las normas emitidas no generen un trato desigual y discriminatorio, puesto que su finalidad es velar por la protección del ser humano, y que las disposiciones legislativas aprobadas por las autoridades pertinentes deben ser revisadas de forma minuciosa,

más aun si el texto normativo promulgado debe ser de aplicación para todos, por tanto, solo es posible un trato diferenciado cuando sea necesario por una causa objetiva y razonable, prueba de ello se da en el trato diferenciado dado a las personas que tienen una discapacidad física, la cual es necesario poder establecer criterios diferenciados, en virtud a los señalado en el Artículo 103 de la Constitución del Estado su artículo 103 señala que: Pueden

Igualdad de oportunidades

Según Ruiz (2013) nos menciona que: Proporciona a cada individuo tiene iguales oportunidades de ingreso, sin que ello implique la discriminación por motivos de índole de sexo, religión y otra causa, teniendo como finalidad dejar de lado las desviaciones inherentes del ser humano, lo que implicaría otorgar las mismas oportunidades para acceder a un puesto laboral, siendo el primer componente el aspecto de índole legal, garantizando la equiparación en la regulación normativa, la misma que tiene por finalidad erradicar textos legales que contravienen este principio. (p.15)

En nuestra legislación el principio de igualdad se encuentra reconocido en nuestra Constitución de manera concreta en el inciso 1 del artículo 26 del mismo texto normativo constitucional, la cual señala que en un vínculo laboral debe respetarse el principio de igualdad de oportunidades, sin mediar discriminación.

Nuestra Constitución Política del Perú en el inciso 2) del artículo 2 señala que: toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, en aspectos generales se refiere que ninguna persona puede ser discriminada por razón de: raza, sexo, opinión, religión, condición económica o de otra índole.

Cabe mencionar que la igualdad no solo es un derecho sino también un principio, tal como lo menciona el Tribunal Constitucional, recaído en el EXP 0004-20006-PI/TC quien ha señalado que: “Como principio rige la organización y actuación del Estado Social y Democrático de Derecho y como derecho implica el reconocimiento de la existencia de una facultad o atribución que conforma el patrimonio jurídico de la persona.

Asimismo, en el inciso 1) del artículo 26 de texto constitucional, señala en aspectos específicos relacionados al derecho laboral, que en la relación laboral se debe respetar el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

Tipos de igualdad

Por otro lado, la igualdad tiene dos vertientes la igualdad formal con su respectiva discriminación directa y la igualdad sustancial con respectiva discriminación indirecta.

Pues bien, estamos ante una discriminación directa, cuando exista un trato diferenciado sin mediar ninguna justificación y fundado en motivo discriminatorio, un claro ejemplo es brindar un beneficio social a los hombres que no se le brinda a las mujeres y hablamos de discriminación indirecta cuando se producen mecanismos aparentemente neutros sobre la colectividad, en proporción mayor sobre los demás, es decir las decisiones adoptadas son aplicables igual para todos, pero como existe un grupo que tiene ventaja sobre otros, desencadena diferentes efectos, un claro ejemplo es que un empleador indique como requisito que los trabajadores, midan 1.85 cm, dando una ventaja evidente a los varones que muchas veces tienen una talla superior al de las mujeres. (Ugarte, 2009, V.1)

El Autor nos explica que la discriminación presenta dos vertientes: la directa como bien lo explicado se centra en la diferencia existente en un grupo determinado de individuos, no siendo justificable el trato desigual, en cambio la discriminación indirecta disfraza un trato desigual que aparentemente no es discriminatorio, sin embargo, al hacer el análisis respectivo puede encontrarse que por la ventaja de cierto grupo de individuos realmente exista un trato diferenciado, no razonable.

El derecho laboral forma parte de los Derechos Humanos, no solo por el hecho de estar reconocido como derecho fundamental en los textos e instrumentos constitucionales, sino porque es un medio que permite la consecución de los principios de igualdad, dignidad y libertad. (Ermida, 2011., p.37)

Test de igualdad

Dicho test es aplicable en casos donde haya sido necesario vulnerar un derecho constitucional, por razones justificables. Así como lo expresa la Corte Constitucional Colombiana (Sentencia

C-022/96), son lineamientos para determinar si un trato desigual sería discriminatorio o no, en atención a los subprincipios que se desarrolla a continuación:

Subprincipio de Idoneidad

Toda vulneración de los derechos fundamentales debe ser idónea o capaz de lograr un objetivo constitucional.

Subprincipio de necesidad

Para que sea necesaria la trasgresión de un derecho fundamental, no debe existir otro medio alternativo, que pueda cumplir la finalidad propuesta, siendo más beneficioso que el derecho vulnerado.

Subprincipio de proporcionalidad en sentido estricto

La transgresión al derecho fundamental debe ser legítima, siendo que el grado de la realización de la finalidad deba ser proporcional a la medida adoptada. (Landa, 2010, p. 39)

En la misma línea, la Sala Laboral de Lima (2010) en aplicación del control difuso nos señala los siguientes subprincipios:

Subprincipio de idoneidad o de adecuación:

Toda intromisión en los derechos constitucionales debe ser idónea o capaz para lograr un objetivo constitucionalmente legítimo. En otras palabras, este subprincipio presupone dos aspectos: en primer lugar, la legitimidad constitucional del objetivo; y, segundo lugar, la idoneidad de la medida utilizada.

Subprincipio de necesidad:

Quiere decir que para una intromisión en los derechos fundamentales sea necesaria, no debe existir otro medio alternativo que le pueda asistir, por lo menos, la misma idoneidad para alcanzar el objetivo propuesto y que sea más beneficioso al derecho vulnerado, es decir será necesario realizar un examen comparativo de la medida adoptada con los medios alternativos disponibles, y en la cual se analiza, por un lado, la idoneidad equivalente o mayor del medio alternativo; y, por otro, en menor medida la intervención en el derecho fundamental.

Subprincipio de proporcionalidad stricto sensu:

Según el cual, para que una intromisión en los derechos fundamentales sea legítima, el grado de realización del objetivo de intervención debe ser, por lo menos, similar o proporcional al grado de transgresión del derecho fundamental. Se trata, por tanto, de un examen comparativo de dos grados: la realización del fin de la medida planteada y la vulneración del derecho protegido.

Asimismo, el cuarto paso del Test de Igualdad, Examen de Idoneidad, es necesario recordar que entendemos por relación de causalidad, entre el medio adoptado y la finalidad que persigue dicha medida mediante la intromisión a un derecho fundamental, y el objetivo que se busca. En consecuencia, con la implementación del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), la finalidad era que se reconociera los derechos laborales las cuales no se reconocía la contratación de servicios no personales, por tanto, es evidente la relación mencionada previamente.

Así también, el quinto paso, Examen de Necesidad, cabe precisar que con la dación del Decreto Legislativo N° 1057, los empleados públicos contratados bajo este régimen se les reconocía los derechos establecidos en la Constitución Política, tales como el de seguridad social y el pago de algunos beneficios de manera parcial, siendo que al implementar esta norma que si regulaba los derechos que no estaban contemplados en la contratación de servicios no personales era pertinente su expedición, sin embargo la finalidad que perseguía el Estado no podría hacerse a costas de la afectación a los derechos fundamentales reconocidos en la Carta Magna, más aun si al momento de la implementación existía otros regímenes que no afectaban los derechos fundamentales de los servidores públicos, o de lo contrario podría haberse dado bajo un régimen del Estado según las márgenes presupuestarios establecidos mediante la progresividad del reconocimiento de los derechos laborales, sin afectar al principio y derecho de igualdad de los empleados contratados con este régimen.

Por lo tanto, al haberse aplicado el test de igualdad, se ha logrado solo en cumplir con el cuarto paso, no habiendo superado el quinto, puesto que es evidente la transgresión al principio de igualdad reconocido constitucionalmente en comparación a otros trabajadores de la Administración Pública, aunado a ello la afectación al principio Protector regulado en el artículo 23 de la Constitución Política que menciona, en su tercer párrafo, que: “Ninguna relación laboral

puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

En consecuencia, el Tribunal Constitucional a través de la aplicación del control difuso buscó inaplicar el Decreto Legislativo N° 1057, norma que regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), a través del test de igualdad la cual no fue materia de examen por parte del máximo intérprete de la Constitución , puesto que en el expediente N° 0002- 2010/TC, prescindió del mismo alegando que los trabajadores del régimen CAS no se le puede aplicar dicho test, ya que es un régimen especial, ciñéndose solo a lo manifestando, no argumento que sustente su motivación, siendo que en el presente caso sí lo hizo la Sala Laboral de Lima precisando en su pronunciamiento que no habría superado el quinto paso del test de igualdad, por consiguiente se declaró su inconstitucionalidad en dicho proceso.

Marco Filosófico

Es importante señalar, que la clase obrera es el medio de producción, que la fuerza de trabajo para realizar labores en favor de la producción de las entidades privadas, con ello se obtiene el capital que será distribuido entre el dueño de la producción y al trabajador a través de su salario, lo que muchas veces ocasiona en la actualidad la desigualdad en los derechos que debe percibir el trabajador, en tanto diversos autores han desarrollado el contenido filosófico del trabajo como fuente de producción.

Según Marx (2013), expresa que el trabajo socialmente necesario: la remuneración del trabajador como retribución económica, adquiriendo el valor del trabajo y la expresión del mismo sería el precio (p. 51)

Este filósofo precisa la importancia que tiene el trabajador en la actividad que realiza a favor de la producción necesaria que necesita la entidad, trasladándose también al Estado, que cumple el papel de empleador cuando existe un vínculo entre una persona natural y una entidad estatal, por consiguiente, en base a lo detallado, es de gran relevancia tutelar el derecho de un trabajador.

Marco Histórico

El Contrato administrativo de servicios (CAS) fue creado en fecha 28 de junio de 2008, tuvo como objetivo resolver la problemática relacionada con el incremento de los servicios no

personales (SNP) en el sector estatal, modalidad que fue creada en los años noventa, a fin de evitar las restricciones presupuestarias establecidas para el ingreso de nuevo personal, teniendo como finalidad el disminuir los costos de índole laboral, y flexibilizar el ingreso al Estado.

Asimismo, el régimen de contratación administrativa de servicios fue implementado con el propósito de formalizar las condiciones que tenían los empleados públicos, quienes no se les reconocían ningún derecho laboral, ya que los servicios no personales (SNP) era una contratación atípica.

Otro de los factores, que motivaron la emisión del CAS han sido los acuerdos comerciales, es decir el Tratado de Libre Comercio con Estado Unidos, razón por el cual, El Poder ejecutivo tuvo la necesidad de expedir el Decreto Legislativo N° 1057 para reemplazar los servicios no personales (SNP) que imperaba en las todas las entidades públicas, dando lugar al Contrato Administrativo de Servicio, el mismo que tenía primigeniamente la naturaleza administrativa y solo reconocía el derecho a un descanso de 15 días, contemplando el horario de labores no mayor a 48 horas y un descanso de 24 horas por semana, restringiendo que éstos trabajadores perciban beneficio social alguno.

Es importante resaltar, que la motivación que tuvo el gobierno de turno habría sido solo por aspectos políticos, sin embargo, en la exposición de motivos se fundamenta que este régimen buscaba el reordenamiento de la Estructura de la Administración pública, por ende, tenía un carácter temporal.

Posteriormente, en el año 2010 más de 5000 trabajadores interponen una demanda de inconstitucionalidad a este régimen, esgrimiendo como fundamento la vulneración al principio de igualdad, ya que coexistía con el Decreto Legislativo N° 728 y el Decreto Legislativo N° 276, regímenes que si se les reconocía los derechos laborales, no obstante, el Tribunal Constitucional falló en contra dicho fundamento, declarando la constitucionalidad del CAS, pese a la precariedad del mismo, habiendo reconocido la naturaleza laboral y solicitando a las autoridades pertinentes se reconozca ciertos derechos que no contemplaba esta norma.

En el Expediente N° 002-2010, el máximo intérprete de la Constitución fundamenta su sentencia, alegando que no era posible aplicar el test igualdad a los regímenes del Decreto Legislativo N° 728, el Decreto Legislativo N° 276 y el Decreto Legislativo N° 1057, por ser

estos dos primeros del régimen general y este último del régimen especial, negando la posibilidad de que los jueces puedan inaplicar vía Control difuso el CAS.

Posteriormente, en el año 2012 se emite la Ley N° 29489, texto que modifica al Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, y que es de carácter autoaplicativa, este cuerpo normativo otorga derechos e modifica algunos artículos, que no estaban contemplados en la ley primigenia, tales como el descanso vacacional de 30 días, reconocimiento del pago de aguinaldo de acuerdo al presupuesto, brinda licencia de maternidad y paternidad, derecho de libertad sindical, además de establecer la eliminación de manera progresiva una vez implementado el régimen del Servicio Civil, Ley N° 30057, que tiene por finalidad unificar en un único y exclusivo régimen para los servidores civiles de las entidades públicas del Estado, así como para aquellos que están encargadas de su gestión, del ejercicio de sus potestades y de la prestación de servicios a cargo de éstas. finalmente, según índices emitidos por SERVIR el número de servidores públicos bajo el régimen CAS se ha ido acrecentado en el período 2009 – 2016, los mismos que representan el 22% del empleo público sujeto a un régimen laboral.

Marco conceptual

Principio de Igualdad

Entendemos por igualdad, al trato similar dado a los individuos, en virtud a la dignidad humana, no siendo aceptable un trato desigual ante una misma situación, a menos que se realice un trato diferenciado con razones justificables que ameriten dicha desigualdad operada.

Contrato Administrativo de Servicios

Es el régimen especial de índole laboral del Estado, en el cual una persona manifiesta su voluntad ante la entidad, sujetándose a las normas que regulan este tipo de contratación, dicho régimen limita los derechos laborales de los trabajadores, generando desigualdad ante los demás.

Régimen

Es un conjunto de normas o pautas que rigen el ordenamiento jurídico, de forma estructurada y armónica.

Servidor público

Es el empleado público que coadyuva a lograr los objetivos planteados por la entidad Estatal, quien suscribe un contrato con el Estado.

Funcionario público

Es el empleado público que ejecuta determinadas funciones que permitan cumplir los lineamientos establecidos por la entidad estatal, está sujeto al contrato suscrito con la entidad pública.

Municipalidad

Es la entidad edil, que se encuentra presidida por el alcalde y su consejo de regidores, el primero de estos administra y dirige el distrito o región, mientras los otros tienen la facultad de fiscalizar las acciones ejecutadas por el alcalde.

Trato diferenciado

Es un trato distinto que se realiza a dos sujetos, ya sea por una causa objetiva o razonable en mérito a buscar que la desigualdad existente se equipare, la misma no transgrede los derechos de la persona.

Figura N° 01: Mapa conceptual

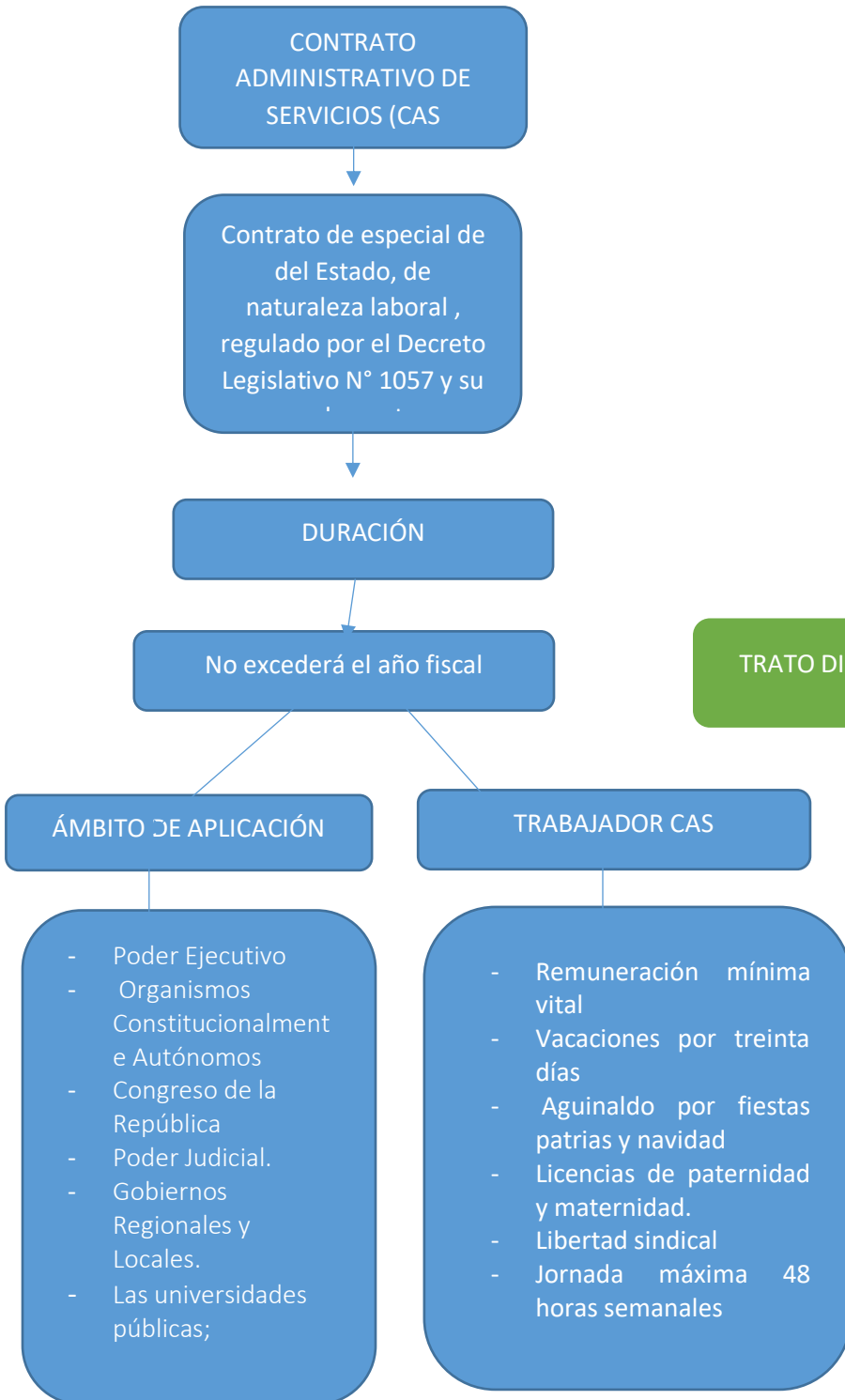
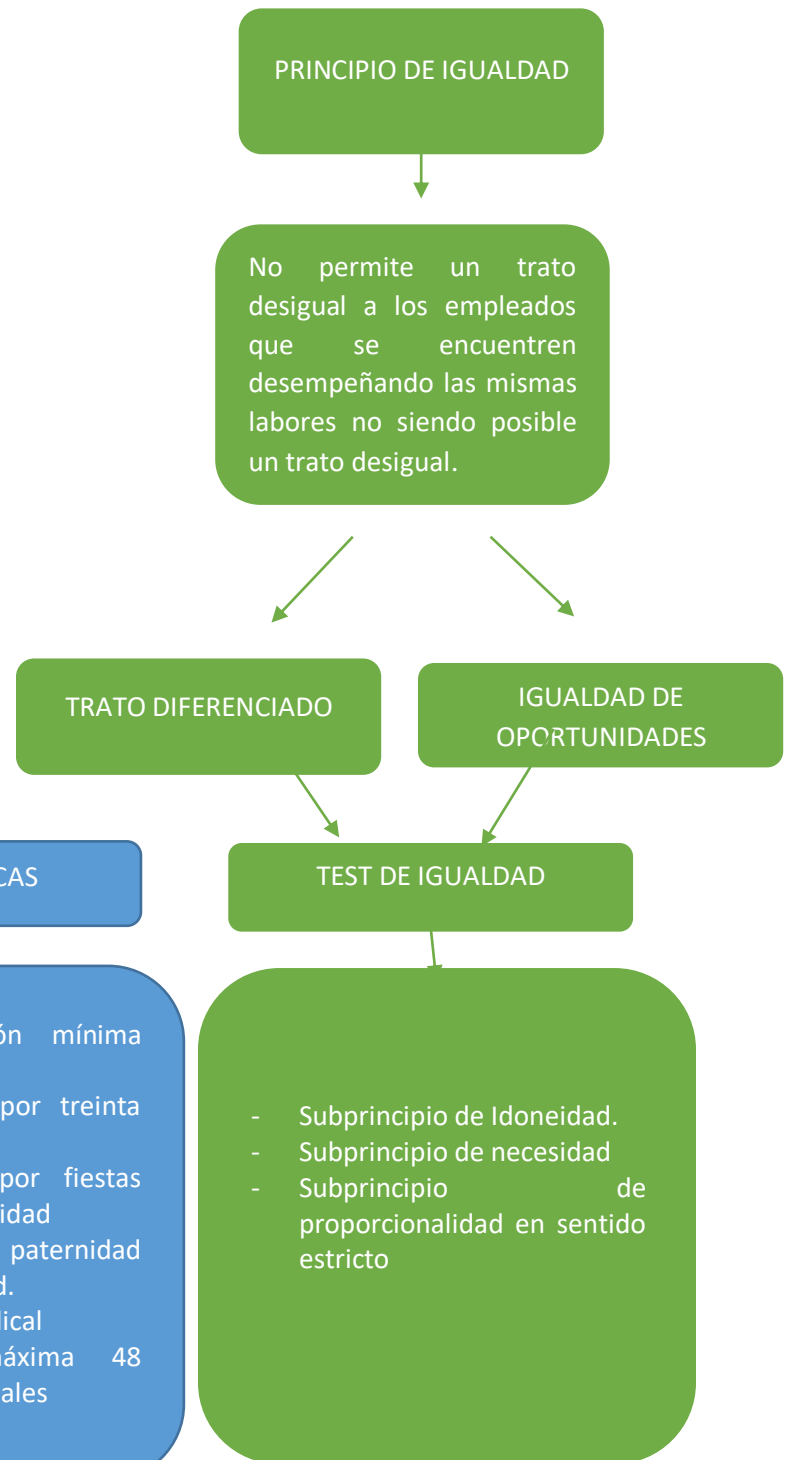


Figura N° 02: Mapa conceptual



Fuente: Elaboración propia

1.4. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Es expresar una interrogante en base a un tema de nuestra predilección, que nos permita poder plasmarla en la realidad, siendo primordial que su contenido sea claro y concreto.

Problema General

Nos permite poder plantear una interrogante, obteniendo un fragmento de un aspecto controversial patente en nuestra realidad, siendo que ésta será plasmada de forma entendible con la finalidad que pueda ser comprendida por los demás, tomando en cuenta los parámetros establecidos en la ciencia. (Velázquez y Rey, 2013, p. 81), la cual se planteará a continuación:

¿De qué manera el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017?

Problemas específicos

Nos refiere que la problemática debe plantearse de manera concreta, teniendo en cuenta que nuestro estudio debe centrarse en aspectos propios de nuestra existencia en la sociedad, es por ello, la importancia de llevar cabo de una previa exploración de fundamentos teóricos que permitan sustentar la viabilidad de nuestro cuestionamiento. (Velázquez y Rey, 2013, p. 81), la cual se planteará a continuación:

Problema específico 1

¿Cómo se vulnera el principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS?

Problema específico 2

¿Cómo se fundamenta el trato diferenciado de los trabajadores CAS?

1.5. JUSTIFICACIÓN

Es la explicación de manera detallada sobre los motivos por los cuales debe llevarse a cabo nuestra investigación, señalando la viabilidad, el beneficio y necesidad que ésta se concrete. (Velázquez y Rey, 2013, p. 80). En consecuencia, se explicará detalladamente los diversos enfoques de justificación:

Justificación teórica

La justificación teórica de la presente investigación dará conocer sobre el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), con la finalidad que se conozca sobre su ámbito de aplicación, además de conocer quienes se encuentran inmersos bajo ese tipo de contratación, las falencias que tiene esta norma, así también dar a conocer que pese a que se ha emitido la modificatoria normativa, reconociendo los derechos que la ley primigenia no lo hacía, a la fecha del presente trabajo de investigación, todavía sigue perenne la afectación al principio de igualdad de los trabajadores del sector público y también este tipo de contratación repercute en el desarrollo social de los servidores públicos, que será contrastado con teorías en torno a este tema, así como con jurisprudencia, doctrina y pronunciamientos que apoyan mi postura.

Justificación práctica

Este estudio sobre la vulneración del principio de igualdad en los trabajadores de la Administración Pública bajo la contratación del Régimen CAS, es accesible toda vez que se tiene los medios necesarios para poder hacer efectiva dicha investigación, sin que ello implique realizar gastos económicos para que se concrete. Es por ello, permitirá contribuir a los investigadores a conocer sobre una problemática que, en la actualidad, no ha sido resuelto con la implementación del régimen Servir.

Justificación metodológica

El presente estudio se centra en una investigación descriptiva, en el área de las ciencias sociales, el cual se determinará de que el régimen CAS vulnera el principio de igualdad en el sector público, teniendo como muestra a los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres. En consecuencia, el presente estudio contribuirá a que otros investigadores conozcan más sobre el derecho laboral en la Administración Pública y las deficiencias que existen.

Justificación jurídica

La justificación denominada legal, se centra en conocer la deficiente normativa en los regímenes labores del sector público, y la falta de inacción de los Organismos administrativos en la protección de los derechos laborales.

Relevancia

El presente estudio de investigación tiene relevancia debida que es trascendental precisar si el Régimen CAS afecta o no el principio de igualdad de los trabajadores del sector público, específicamente de la Municipalidad de San Martín de Porres.

Contribución

El presente trabajo de investigación, busca dar a conocer que a pesar que se haya emitido una Sentencia del Tribunal Constitucional que declara la constitucionalidad del Régimen CAS, y se haya incrementado el reconocimiento de los derechos la realidad demostraría que existe una evidente transgresión de los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran bajo dicho régimen, por tanto, el presente estudio contribuiría en dar a conocer la falencias de la ley N°29849 norma modifica al CAS, sobre la eliminación que ya se encuentra regulada.

1.6. SUPUESTOS Y OBJETIVOS DEL TRABAJO

Supuestos Jurídicos

Expresan una tentadora proposición referida a la problemática planteada en nuestro estudio, la misma que deberá ser contrastada con realidad, ciñéndonos a los límites establecidos en el conocimiento científico. (Arotoma, 2007, p. 211)

Asimismo, Hernández, Zapata y Mendoza (2013) nos menciona que: Son orientaciones para el estudio de determinado tema, es decir, son las posibles respuestas a nuestras interrogantes establecidas en nuestro planteamiento del problema, la misma que permitirá determinar si nuestra propuesta es viable o inviable. (p.84).

Aunado a ello, Arantzamendi, López y Vivar (2012) manifiestan que: Es dar un raciocino antelado sobre una problemática expresada en nuestra investigación científica, la misma que tendrá una estrecha vinculación con las categorías y el objetivo, siendo que ésta tendrá que ajustarse a nuestra realidad en la sociedad. (p. 221), los mismos que serán señalados a continuación:

Supuesto General

El régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017; de manera negativa debido existe un trato diferenciado en el reconocimiento de los derechos laborales, en comparación al Decreto Legislativo N° 728 Y 276, pese a que desempeñen las mismas labores.

Supuesto específico 1

Se vulnera la igualdad de oportunidades los de trabajadores CAS, no proporcionándole la estabilidad laboral, y limitándole la posibilidad de hacer línea de carrera en la Administración Pública.

Supuestos específico 2

Se fundamenta El trato diferenciado que tienen los trabajadores CAS por la carencia de una causa razonable u objetiva que sustente esta desigualdad, limitando sus derechos reconocidos constitucionalmente, y rebajando su dignidad.

Objetivos

Objetivo General:

Manifiesta a grandes rasgos el objetivo que se obtendrá a través de la investigación, siendo primordial la adecuada proposición de la problemática planteada por el autor. (Ramírez, 2010, p. 197), la cual se planteará a continuación:

Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

Objetivo Específicos:

Señala de manera determinada las medidas que se deben adoptar para obtener el enfoque general, siendo importante, dar a conocer de manera sintetizada el aspecto contenido en enfoque global.(Ramírez, 2010, p. 197), la cual se precisará a continuación:

Objetivo específico 1:

Determinar cómo se vulnera al principio de igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS.

Objetivo específico 2

Establecer como se fundamenta el trato diferenciado en los trabajadores CAS.

II. MÉTODO

Es importante precisar que, para un estudio de investigación amerita la recolección de datos, el uso de teorías relacionadas con el tema, además se tendrá que determinar el tipo de estudio, ya sean enfoque cualitativo o cuantitativo, dado que ello implicara si será necesario la medición o no de las categorías que vayan a utilizarse, con la finalidad de obtener los resultados en base a los parámetros científicos.

2.1. Diseño de investigación

Creswell (Como se citó en Hernández, 2014, párr. 3) nos manifiesta que la teoría fundamentada brinda una forma de entendimiento sólido en un fenómeno estudiado, trabajando de manera práctica, siendo sensible a las expresiones de la persona del contexto tomado en cuenta.

El siguiente estudio de investigación se centra en dar a conocer la realidad que vivencian los trabajadores que se encuentran bajo la Contratación Administrativa de Servicios en la Administración Pública, centrandó dicha investigación en el fenómeno en mención, siendo que no será necesario el uso de información numérica que permita la contribución del mismo.

Tipo de Estudio

Investigación Básica

En ese sentido, El tipo de investigación básica es denominada teórica o fundamental, no busca la aplicación práctica de sus hallazgos, puesto que permite la recolección de datos de situaciones cotidianas del individuo para contribuir en el conocimiento científico. (Valderrama, 2002, p.38).

En consecuencia, dicha investigación científica nos permite contribuir con nuevos aportes con la finalidad de conocer la verdadera realidad existente en nuestra sociedad.

Enfoque Cualitativo

El enfoque de dicha investigación será cualitativo, dado que se ha realizado previa recopilación de datos no estandarizados, y teorías relacionadas, sin que sea necesario la medición numérica de las categorías, aplicando su estudio a través de la observación directa de los partícipes de la problemática planteada en la sociedad.

En este sentido, al referirnos de una investigación cualitativa no solo se centra a un enfoque sin medición numérica de las categorías, sino busca comprender, desentrañar y detallar las

situaciones de la cotidianidad del individuo previa observación de los fenómenos que se suscitan en la sociedad (Gibbs, 2007, p. 13).

Por tanto, lo que se busca es conocer la realidad de los trabajadores de la administración pública, quienes se encuentran contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y dar a conocer si este tipo de contratación vulnera o no de los derechos constitucionales expresados en nuestra Carta Magna.

Alcance de la investigación:

Deductivo

Es denominado también método empírico, toda vez que permite crear una premisa general, teniendo como punto de partida un enunciado particular, teniendo en cuenta el empirismo, previa observación de la realidad. (Lafuente y Marín, 2008, p5).

El autor señala que de una premisa particular en una investigación nos permite poder conocer la realidad general, a través de la observación y experiencia al efectuar el estudio científico.

Nivel de investigación

Descriptivo- Explicativo

El nivel descriptivo permite detallar sucesos que se presentan en la realidad del individuo, describiendo las características más relevantes de un grupo de estudio de forma individual o colectiva.

En este sentido, la investigación descriptiva es aquella que busca precisar las características de situaciones de un individuo o un grupo que permita efectuar un análisis sobre la realidad.

2.2. Métodos de muestreo

Población

Es el conjunto de personas en donde se llevará cabo la investigación científica, establecido por una o más características de las que presentan los elementos que comprenden dicho universo.

En mención a lo acotado, mi población serían los trabajadores que están contratados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el sector público, el mismo que me

permitirá dar a conocer la finalidad del presente estudio científico, siendo que este grupo de empleados no se les reconoce todos sus derechos laborales, por tanto, el grupo de estudio se desarrollará en la Municipalidad distrital de San Martín de Porres.

Muestra

La muestra es el subconjunto de la población, siendo que será necesario elegir una porción que proporcione la posibilidad de generar un análisis referido a la investigación (Gayou, 2003, p. 28).

Es el subconjunto de la población que es tomada a fin de poder efectuar la investigación sobre un determinado tema. En consecuencia, en la investigación solo se elegirá a una porción de individuos de la Municipalidad de San Martín de Porres que permitirá cumplir con los objetivos planteados en la investigación realizada.

Tipo

El muestreo no probabilístico no se centra en base a la probabilidad, son llevados a cabo por una o más finalidades, pues no se tiene certeza de que la muestra tomada sea representativa, ya que no todos los individuos de la población tienen la misma probabilidad de ser seleccionados. (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 386).

Clase

En diversos estudios la opinión de expertos es importante y útil, estas muestras son utilizadas habitualmente en investigaciones exploratorias y cualitativas (Fernández, Hernández, y Baptista, 2014, p. 387).

Caracterización de sujetos

La caracterización de sujetos consiste en conceptualizar quienes intervienen como participantes de algún evento, el detalle de los individuos, patrones, estilos, entre otros. (Abanto, 2014, p. 66).

La clase de muestreo que usare en mi investigación es la de expertos, puesto que se entrevistará a 4 funcionarios públicos de la Gerencia de Recursos Humanos con finalidad de brindar un respaldo sobre la postura planeada por mí persona, 3 abogados laboristas, 3 abogados

constitucionalistas. La presente investigación se llevará a cabo en el departamento de Lima, específicamente en la Municipalidad de San Martín de Porres.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Behar (2008) precisa que, para la investigación, el uso de recopilación de información tiene gran relevancia, puesto que direccionan a la constatación de la situación problemática en mención, en consecuencia, se determinará y empleará determinadas técnicas e instrumentos según los objetivos planteados (p. 55).

Es así que el uso de técnica e instrumentos de recolección de datos permitan dar un mayor alcance sobre la realización del estudio.

Técnica

Son el conjunto de herramientas usadas en el estudio de investigación de determinados temas a fin de conseguirla recopilación de datos, las cuales son las guías de entrevistas, el análisis de documentos, el cuestionario, la encuesta, observación (Gayou, 2003, p.96).

Las técnicas que serán aplicadas en el presente estudio científico son:

Entrevistas a conocedores del Derecho Laboral y Constitucional

Análisis documental de La Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0002-2010 y otras resoluciones.

Las Técnicas que se ha desarrollado en el presente estudio son las siguientes:

La entrevista:

La entrevista busca obtener información respecto un determinado tema, a través de una serie de interrogantes planteadas de forma específica al entrevistado. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p. 460)

Asimismo, se encuentra establecida por una determinada cantidad de interrogantes que son planteadas al entrevistado a fin que nos brinde una respuesta en base al conocimiento que éste posea, permitiéndonos recabar información de índole cualitativa.

Análisis Documental:

La técnica del análisis de un documento permitirá al investigador en base a criterios objetivos observar y dar a conocer los alcances que permitan desentrañar la finalidad de dicho asunto.

Encuesta

Es la recopilación de datos realizado a grupo determinado de individuo que absuelven las interrogantes planteadas de forma específica. (Baray, 2006, p. 66)

Es importante precisar que, la encuesta a diferencia de la entrevista da a conocer la realidad de población investigada.

Instrumentos

Los instrumentos son las herramientas que se utilizan para recopilar y obtener el significado de determinado tema. Los instrumentos que se desarrollará son los siguientes:

Guía de entrevista

Según Janesick (Como se citó en Hernandez, 2014, párr 4) nos señala que: Se basa en una guía de preguntas concretas realizadas al entrevistado, siendo que con la respuesta del mismo se puede obtener un conjunto de datos sobre un tema determinado, es decir preguntas específicas que buscan dar respuesta a determinadas interrogantes.

Tabla N° 02 Guía de Entrevista

Guía de Entrevista	
Especialista	Valor en porcentajes
Dr. Jorge Rodriguez Figueroa	96%
Mg. César Israel Ballena	95%
Mg. Eleazar Flores Medina	95%

Fuente: Elaboración Propia

Guía de Cuestionario

Son preguntas cerradas realizadas con la finalidad de obtener índices sobre determinada realidad.

Tabla N° 03 Guía de cuestionario

Guía de cuestionario	
Especialista	Valor en porcentajes
Dr. Jorge Rodriguez Figueroa	96%
Mg. César Israel Ballena	95%
Mg. Eleazar Flores Medina	95%

Fuente: Elaboración Propia

Documentos

Se conceptualiza como un escrito que consigna información verídica las cuales son usados para acreditar determinados asuntos que se presentan en la realidad. (Océano práctico, 2017)

El instrumento de mi predilección será la guía de entrevista que será realizadas a 10 especialistas en materia laboral, mediante preguntas planteadas por mi autoría con relación a los objetivos referidos al presente estudio de investigación. Además de ello se llevará acabo el análisis de documental sobre la Sentencia N° 002-2010 dictada por el Tribunal Constitucional.

Tabla N° 04 Guía de análisis documental

Guía de análisis documental	
Especialista	Valor en porcentajes
Dr. Jorge Rodriguez Figueroa	96%
Mg. César Israel Ballena	95%
Mg. Eleazar Flores Medina	95%

Fuente : Elaboracion propia

Validez

Según Gayou (2003) manifiesta que la validez se refiere a la observación, la apreciación o medición que se realiza en la vida cotidiana del individuo y que buscamos conocer (p.28).

La validez de los instrumentos, se enfocará en el conocimiento aportado por especialista que permiten validar la información que ha sido plasmada en la presente investigación dada por el juicio de los expertos para que se proceda con la validación, lo cual me permitirá adquirir los datos que se requiere conocer.

Escenario de estudio

El presente estudio es sobre el régimen Cas en la Vulneración al principio de igualdad de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017, la misma que tiene como línea de investigación el de la reforma laboral, en tanto lo que se busca es determinar si el Decreto Legislativo N° 1057, debería estar sujeto a una reforma.

Es importante resaltar que, el escenario donde se llevó a cabo la aplicación de los instrumentos ha sido en la Municipalidad de San Martín de Porres, en la cual se brindó cuestionarios a 10 trabajadores sobre la percepción que tienen sobre la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), así también, ha sido necesario recurrir a 10 expertos de derecho laboral, conocedores sobre el derecho laboral en la Administración Pública.

Es por ello, a fin de recabar la información necesaria para obtener los resultados, se han utilizado como instrumentos: la entrevista, que tiene 7 preguntas estructuradas de acuerdo con los objetivos planteados en esta investigación, además de ello ha sido de gran relevancia efectuar el análisis jurisprudencial del Expediente N° 002-2010, en el cual en dicha sentencia se declara la constitucionalidad del CAS, cuestionando la motivación por parte del Máximo intérprete de la Constitución y otras sentencias.

Así también, ha sido de suma importancia complementar el estudio científico con la metodología aplicada, siendo el enfoque cualitativo el de mi predilección, con el diseño metodológico, la cual permite crear nuevas teorías de las ya existentes en base a la observación parcial y la recopilación de datos obtenidos de las entrevistas efectuadas a los expertos, además, de haber delimitado la población donde se efectuará el estudio, habiendo determinado la muestra a criterio del investigador, al ser de muestreo no probabilístico, quienes serían los afectados, es decir los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres.

Tratamiento de la información

Categorización

Tabla N° 05 : Categorización

Categorías	Definición	Subcategorías
Régimen CAS	Es la contratación administrativa de servicios del sector, de naturaleza laboral, que se encuentra regulado bajo el Decreto Legislativo N° 1057	a. Trabajador CAS b. Naturaleza Jurídica
Principio de igualdad	Es un principio constitucional regulado en el artículo 26 inc. 1) de nuestra Carta Magna, que consiste que ante situaciones similares debe existir un trato igual.	a. Trato diferenciado b. Igualdad de oportunidades

Fuente: Elaboración propia

2.3. Rigor científico

Implica una manera estructurada y controlada de la planificación, del desarrollo, análisis y evaluación de nuestro estudio y nos impele a una previsión especial en la presentación de los resultados de acuerdo con las pretensiones de la audiencia a la que comunicamos los resultados de nuestras investigaciones, siendo que tienen que cumplir con un determinado rigor que planteará los supuestos jurídicos en base a problemática propuesta bajo una coherencia lógica.

2.4. Análisis de datos cualitativos

Antes de dar conocer el análisis de los datos cualitativo, es primordial conocer sobre la recopilación de datos, siendo que dicha acepción se refiere a los documentos, textos normativos, jurisprudencia, texto de la materia investigativa, artículos de opinión, entre otros que permitan dar sustento a la investigación realizada, siendo que a través de la observación se podrá tener mayores nociones al respecto, sin ser necesario la medición de las categorías, siendo importante también un análisis sobre el mismo, dado que la simple recopilación de información no es suficiente para efectuar un estudio sobre un fenómeno o situación de la vida cotidiana de un individuo o un grupo.

Baptista(Como se citó en Hernández, párr. 4), nos menciona que: El análisis de datos no es un simple estudio de la información recopilada, ya sea identificando las categorías y describiéndolas, ya que si bien es cierto nos da un aporte en investigación cualitativa, sin embargo, es insuficiente, puesto que tiene que brindar un sentido de entendimiento a la situación materia de investigación.

En consecuencia, se ha requerido de la aplicación de un conjunto de procedimientos que permiten utilizar, disponer, valorar, sintetizar, estructurar los datos, así como reflexionar sobre la misma, y realizar contrastación, a fin de obtener resultados en relación con lo que se haya estudiado científicamente.

2.4. Aspectos éticos

El proyecto de investigación se ha llevado acabo de acuerdo a los parámetros establecidos en la guía de experiencias curriculares de investigación establecidas por la Universidad César Vallejo, además de ceñirme, a las normas del formato APA (American Psychological Association), teniendo en cuenta la adecuada citación de los diversos autores, respetando el derecho de autor de la información utilizada para el presente estudio, siendo que se ha considerado el derecho de autor, citando a cada uno de ellos, siendo que he seguido las normas las cuales rigen a todo proceso investigativo.

iii. RESULTADOS

En el presente capítulo se explicarán cuáles han sido los resultados obtenidos de los instrumentos utilizados para contrastar nuestra investigación con la realidad, teniendo en cuenta las categorías usadas para poder llevar a cabo un estudio, que nos permitan responder a nuestros objetivos planteados.

3.1. Descripción de los resultados de las entrevistas

Para recabar la información, ha sido necesario utilizar la guía de entrevista, diseñadas con la finalidad de contrastar tanto el objetivo general como los específicos, es así que mediante la formulación de preguntas estructuradas ha sido posible aplicarlas a expertos tales como jueces y especialistas de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte y destacados especialistas en materia laboral, las mismas que se llevaron a cabo durante el periodo del mes abril al mes de diciembre del 2018.

En este sentido, se explicará de manera detallada los resultados obtenidos, con la finalidad que puede efectuarse el análisis respectivo de cada uno de los entrevistados, por otro lado, a fin de llegar a contrastar el objetivo general y específicos, fueron formuladas tres preguntas para el objetivo general y dos preguntas para los objetivos específicos, la cual se desarrollarán de manera específica. Seguidamente, se desarrollará las preguntas relacionadas al objetivo general, con las respectivas respuestas dadas por los entrevistados, las cuales son:

Objetivo General

Determinar si el Régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

Pregunta 01

A pesar que la Constitución del Estado en su artículo 26. 1 señala que todo trabajador debe tener igualdad de oportunidades, sin discriminación ¿Considera usted que el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria (Régimen CAS) contraviene con lo señalado en nuestra Constitución? ¿Por qué?

Según Caballero (2018) señala que:

El Decreto Legislativo N° 1057 vulnera el derecho de igualdad de oportunidades sin discriminación que consagra la constitución, ya que establece un régimen laboral que incorpora menores derechos a los trabajadores sujetos al mismo, sin que, de acuerdo a mi criterio, exista una razón suficiente que lo justifique.

Así también, Ponce (2018) señala que:

El Régimen CAS vulnera el principio de igualdad de oportunidades sin discriminación, refiriéndose que si se realiza una comparación de los otros regímenes del sector público (D.L 728 y D.L 276), se dará cuenta que la estabilidad laboral de entrada (iniciar con un contrato indeterminado o con una temporalidad justificada) y de salida (estar protegido contra despidos injustificados con la reposición) está mermado. Ello tiene un impacto negativo en el ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores CAS, ya que el estar sujeta la contratación a mayor discrecionalidad no hay incentivos serios para afiliarse a constituir un sindicato, a pesar de estar formalmente reconocido.

Por otro lado, Mayor (2018) refiere que:

Si, porque con ello se consagra una abierta discriminación laboral dentro de los trabajadores en el sector público en el cual para comenzar en el plano remunerativo no hay igualdad o fisonomía salarial; por lo que; a igual trabajo no hay una remuneración igual sino completamente distinta y diferenciada con trabajadores que realizan la misma función e incluso en el marco de la jornada de trabajo que para algunos es de tan solo 40 horas mientras que para otros es de 48 horas. El Régimen CAS es un régimen laboral público completamente discriminatorio dentro de la función pública en el Perú.

Seminario (2018) precisa que:

El decreto legislativo N° 1057 y su reglamento se contraponen con lo señalado en el artículo 26 numeral 1 de la Constitución del Estado porque transgrede flagrantemente los derechos a un trabajo digno y el derecho a la igualdad sin discriminación.

Alvarado (2018) menciona que:

La contratación Administrativa de Servicios, transgrede al principio de igualdad de los empleados públicos contratados bajo este régimen, toda vez que recorta los derechos laborales, otorgándole menores beneficios sociales y privándole de la estabilidad laboral que si se les proporciona a los trabajadores contratados bajo el régimen 728 y 276, lo que implicaría alejarse de un fundamento razonable u objetivo en la expedición del Decreto Legislativo N° 1057.

Paz (2018), manifiesta que:

El Decreto Legislativo N° 1057 fue creado para un fin específico, este es el de realizar trabajos en un tiempo determinado, sin embargo, éste se ha desnaturalizado, en pocas palabras se ha sacado la vuelta a la norma y en la actualidad muchos trabajadores CAS tienen este tipo de contrato por varios años sin recibir beneficios de un trabajador 728 y 276, a pesar de realizar las mismas funciones.

Rojas (2018), señala que:

Es evidente la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores CAS, ya que, al haberse creado un nuevo régimen, es decir el Régimen CAS, permite al Estado contratar personal con derechos laborales limitados, menores a los otorgados por el Decreto Legislativo N° 728 y 276, sin que ello responda a una causa objetiva.

Canchapoma (2018), señala que:

si contraviene lo señalado en el artículo 26 numeral 1 de la Constitución porque fue una norma expedida en determinada época política en nuestro país y que tenía como fin favorecer a determinado grupo político y económico, por ello existe un régimen anómalo que atenta contra un principio fundamental, que sería la igualdad.

Béjar (2018) nos precisa que:

Si viola el principio de igualdad de oportunidades, puesto que no hay ninguna razón objetiva que sustente la diferenciación ante un régimen eternamente temporal y los regímenes laborales como el 728 y 276 que sí reconocen la estabilidad laboral, a pesar de realizar la misma función. Los trabajadores CAS no tienen el mismo trato, además teniendo en cuenta que los reales motivos para la creación del CAS fueron de índole político, es por ello se platearon como

objetivos el reordenamiento estatal y la sustitución de la contratación de servicios no personales, a fin de poder suscribir los tratados internacionales, aunque en que la práctica solo los obreros han podido acceder al decreto legislativo N° 728.

Tigre (2018) nos refiere que:

El contrato administrativo de servicios (CAS) es un régimen que transgrede al derecho de igualdad a los trabajadores que se encuentra bajo esta modalidad, ya que no se le brinda un trato igualitario respecto al reconocimiento de los derechos laborales, por tanto, contraviene con lo señala en el artículo 26 inciso 1 de la Constitución del Perú.

Habiendo efectuado el análisis respectivo, se logra determinar que el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria contraviene lo señalado en el artículo 26 numeral 1° de La Constitución del Estado, puesto que, otorga menores derechos laborales frente a trabajadores de otros regímenes del sector público, pese a que a que los involucrados desempeñan las mismas labores, por consiguiente, no existe ninguna justificación que sustente esta desigualdad.

Pregunta 02:

Según La Sentencia del expediente N° 002-2010, emitida por el Tribunal Constitucional, ha declarado constitucional al Decreto Legislativo N° 1057 (Régimen CAS), alegando que esta norma garantiza los principios de méritos, capacidad e igualdad de oportunidades, reconociendo también la naturaleza laboral, además ha referido que en el presente caso no resulta aplicable el análisis del Test de igualdad con el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, justificando el trato diferenciado del régimen CAS por la diferencia de la naturaleza de los regímenes. ¿Considera usted que se vulnera el principio de igualdad pese a que el régimen CAS fue declarado constitucional? ¿Por qué?.

Caballero (2018) manifiesta que:

La sentencia ratifica la constitucionalidad del régimen CAS sin realizar un adecuado control de constitucionalidad respecto del decreto legislativo 1057, ya que resulta evidente el carácter lesivo de este dispositivo legal, respecto a los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en dicho régimen laboral. Considero que el régimen CAS vulnera el principio derecho de igualdad de trato, ya que los derechos laborales otorgados a los trabajadores sujetos

al mismo, resultan inferiores a los que perciben los trabajadores 728 y 276, y específicamente lo referente a la protección frente al despido arbitrario, ya que los trabajadores CAS tienen una contratación temporal no sujeta a una causa objetiva en la contratación, como sí está previsto para los trabajadores de los otros regímenes laborales peruanos.

Mayor (2018) refiere que:

El Régimen CAS y su reglamento contraviene con lo señalado en la Constitución del Estado, y con ello se consagra bajo el amparo de un fallo emitido por el Tribunal Constitucional peruano la consagración abierta y directa de las diferencias entre los trabajadores del Estado peruano dándoles a los trabajadores del régimen CAS del D. Leg. 1057 derechos recortados. Trabajadores CAS que se les considera como una suerte o especie de cuasi servidores públicos contradiciendo que todos los trabajadores indistintamente de sus deberes y obligaciones tienen los mismos derechos al trabajar todos para el Estado.

Ponce (2018) precisa que:

Si se vulnera el principio de igualdad, puesto que en el Estado no debería coexistir diversos regímenes laborales, con marcadas diferencias, ya que en la práctica un mismo puesto de trabajo, inclusive con similares funciones y responsabilidades, pueden ser regulados según la creación de la (D.L. 276 o D.L. 728) o pueden estar habilitados a ser contratados por el régimen CAS. Los derechos y beneficios de los trabajadores del sector público van a quedar a la suerte cuando ingrese a laborar, lo que diga la ley o voluntad del poder político de turno.

Seminario (2018), manifiesta que: “Si vulnera el principio de igualdad, a pesar de haberse declarado la constitucionalidad, ya que los trabajadores bajo el régimen CAS perciben remuneraciones y derechos laborales menores que los trabajadores bajo el D. Leg. 728 y D. Leg. 276.

Alvarado (2018) refiere que:

Si bien el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el expediente N° 0002-2010, declaró constitucional al Decreto Legislativo 1057, este fundamento expuesto no ha sido tomando en cuenta el análisis respectivo de la aplicación del test de igualdad, que tiene por finalidad determinar si una norma cumple con los parámetros constitucionales. Por tanto, la

resolución emitida carece de una fundamentación adecuada, toda vez que, pese a la coexistencia de distintos regímenes en el sector público, persiste la desigualdad de los trabajadores CAS frente a otros trabajadores de la Administración pública, ya sea en el reconocimiento de los beneficios sociales o en el ejercicio de sus derechos colectivos.

Paz (2018), manifiesta que:

Pese haber sido declarado constitucional el Régimen CAS, existe una incuestionable vulneración al principio de igualdad, en lo que respecta a los trabajadores CAS, ya que hay un trato diferenciado respecto a los trabajadores 276 y 728, más aún si este régimen ha permitido abiertamente vulnerar los derechos laborales de estos trabajadores, no habiéndose demostrado que el régimen CAS posea características especiales que justifiquen su existencia.

Rojas (2018), señala que:

El reconocimiento constitucional del Decreto Legislativo 1057, ley que regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), solo ha generado que los empleadores representados por la autoridad del sector público puedan contratar constantemente a trabajadores con este régimen, generando un perjuicio inminente, en tanto el pronunciamiento expuesto por el Máximo intérprete de la Constitución solo se ha limitado en reconocer los beneficios que no se otorgaba con anterioridad a la emisión de la norma, sin haber sustentado la causa que justifica el trato desigual en el otorgamiento de derechos laborales.

Canchapoma (2018), manifiesta que:

Si es evidente, porque a pesar que se busca garantizar los principios de méritos, etc. Los trabajadores no cuentan con los mismos beneficios laborales y no posee un mecanismo de protección frente al despido arbitrario, ya que en procesos laborales se ve que ante esta situación solo se reconoce como pretensión una indemnización, negando así la protección a la igualdad a favor de la protección de los derechos sociales, influyendo más bien aspectos políticos y económicos dado en el año 2010.

Béjar (2018) refiere que:

Si vulnera el principio de igualdad , ya que el Tribunal Constitucional no aplica el test de igualdad o test proporcionalidad por razones meramente políticas, ocasionando que los trabajadores bajo del Decreto Legislativo N° 1057 tengan una evidente desventaja frente los demás regímenes del Estado, este trato desigual se expresa en dos grupos el primer grupo relacionado a los derechos económicos y sociales, tales como la falta de reconocimiento de gratificaciones, compensación de tiempo de servicios y el segundo grupo derechos respecto a la falta de reconocimiento efectivo de la estabilidad laboral, negociación colectiva, derecho a la dignidad , a no ser hostilizado y a la jornada máxima, generando arbitrariedad de este régimen temporal eterno, siendo estos derechos lo más importantes. Asimismo, el Régimen CAS genera un riesgo psicosocial.

Tigre (2018) refiere que:

El reconocimiento de la constitucionalidad del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se caracterizaba por tener una finalidad política, y no una finalidad de lograr el reconocimiento que no otorgaba la contratación de servicios no personales, por tanto, persiste la afectación al principio de igualdad de los trabajadores CAS.

Realizando el análisis respectivo, de las preguntas planteadas, se ha demostrado que el Régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, pese a que el Máximo Intérprete de la Constitución haya declarado su constitucionalidad, puesto la desigualdad no ha sido sustentada en una causa que la justifique ya sea porque que no se le otorga los mismos beneficios sociales a diferencia de los trabajadores 728 y 276, o no se le brinde la protección ante el despido arbitrario, por tanto, en consecuencia existe un trato diferenciado.

Pregunta N° 03:

Según la ley N° 29849, que regula la eliminación progresiva del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y modifica los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, otorgándole mayores derechos laborales a los trabajadores de este régimen. ¿Considera usted

que con la implementación de esta norma se ha logrado el reconocimiento total de derechos laborales y como tal se extinguido la afectación al principio de igualdad? ¿Por qué?

Caballero (2018) nos señala que:

Con la implementación de la Ley N° 29849 persiste la afectación al principio de igualdad, que, si bien se buscó reconocer algunos derechos adicionales en favor de los trabajadores CAS, sin embargo, se mantuvo en rigor su naturaleza temporal. No obstante, de acuerdo a lo que estableció el artículo 1° y la Primera Disposición Complementaria Transitoria, además de la denominación que se le dio a la ley “Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales”; se suponía que el referido régimen laboral sería progresivamente eliminado con la implementación gradual del Régimen del Servicio Civil. Lamentablemente, luego de 08 años de expedida la sentencia del Tribunal Constitucional bajo análisis, no se ha dado solución a la problemática que viven los trabajadores de este régimen laboral, cuya temporalidad en su contratación carece totalmente de causa objetiva que la sustente.

Ponce (2018) nos precisa que:

La ley ha equiparado algunos derechos con otros regímenes como las vacaciones, el aguinaldo o la jornada de trabajo, pero su esencia no ha cambiado, ya que la entidad puede contratar a su discrecionalidad y no sujeta a una causa que lo motive. No se puede pensar en la contratación a tiempo determinado, ya que como máximo pude suscribir el contrato por un año, además no existe la libertad sindical, negociación colectiva ni huelga por temor o que no renueven los contrato. Esto no sucede los regímenes del D. L. 728 y D.L 276.

Mayor (2018) señala que:

Con la expedición de la Ley N ° 29849 no se ha extinguido la vulneración al principio de igualdad, porque o se buscaba de una vez resarcir la situación de los trabajadores CAS y lograr con ellos la igualdad absoluta de todos y cada uno de sus derechos o solo concederles parte de los mismos de manera proporcional, sesgada o segmentada como una suerte de dádiva para amenguar la situación laboral que agobia a miles de trabajadores CAS en el aparato estatal y en la planilla pública en el país; dado que; la diferencia aún se mantiene; y se aprovechaba la

modificación normativa para resarcir el daño que ocasionaba la redacción inicial del D. Leg. N° 1057 o se la subsanaba de manera jurídica; pero se desperdició una gran oportunidad de reparar el daño primigenio con los servidores públicos del Perú.

Seminario (2018) nos precisa que:

Con la expedición de la Ley N° 29849 no se ha logrado superar la evidente vulneración al principio de igualdad de los trabajadores CAS, contrariamente los trabajadores bajo el régimen CAS van en aumento cada año en las instituciones del Estado, la misma se percibe en los cambios de gestión municipal y regional.

Alvarado (2018) nos señala que:

A pesar de haber sido implementada la Ley N° 29849, que reconoce mayores derechos laborales que la norma antecesora, se mantiene la afectación al principio de igualdad de los trabajadores del régimen CAS, toda vez que no se les otorga beneficios sociales tales como: vacaciones, gratificaciones y derechos colectivos, impidiendo que tengan estabilidad laboral, por otro lado, respecto a la eliminación gradual que contempla la norma no se ha concretado, habiendo transcurrido más de 5 años sin hacerse efectiva esta reforma.

Paz (2018) precisa que:

Si bien es cierto, con la emisión de la Ley N° 29849 se buscó igualar los derechos laborales de los trabajadores CAS con otros trabajadores de la actividad estatal, sin embargo, no fue suficiente para subsanar las omisiones expresadas en el cuerpo normativo respecto al reconocimiento de ciertos derechos laborales, además de limitar el ejercicio de pertenecer a un sindicato en salvaguarda de sus derechos, siendo solo una aparente reconocimiento que no se condice con la realidad, dejando en un clima de indefensión al trabajador frente a un despido arbitrario, y no resultando amparable la indemnización administrativa que resulta ser menor a la de los otros empleados públicos.

Rojas (2018) refiere que:

A pesar de haberse emitido la Ley 29849, que incrementó los derechos laborales que no eran reconocidos con la creación el régimen CAS, no obstante, estos trabajadores siguen teniendo desigualdades frente a otros servidores públicos que están bajo el régimen 728 y 276.

Canchapoma (2018) precisa que:

Si bien la emisión la Ley N° 29849 ha modificado algunos artículos otorgándoles derechos laborales que no eran reconocido, sin embargo, la violación al principio – derecho de igualdad aún está vigente, porque todavía no se reconoce la asignación familia, el CTS y la gratificación y por lo tanto no habría sido una solución a la problemática de los CAS.

Béjar (2018) precisa que:

No se ha extinguido la vulneración al principio de igualdad, puesto que si bien la Ley N° 29849, norma que modifica el Decreto Legislativo N° 1057, ha incrementado los días de vacaciones, ha otorgado mayores derechos y ha desarrollado en mayor extensión la libertad sindical, sin embargo, el trabajador se encuentra en la misma situación de inestabilidad laboral, imposibilitado de formar sindicatos, siendo letra muerta lo que estipula en este régimen, por lo cual no significaría un cambio sustancial.

Tigre (2018) nos menciona que:

La modificación del Decreto Legislativo N° 1057, que se encuentra regulado en la Ley N° 29849, amplía derechos laborales no contenidos con la creación del CAS, pero dichas modificaciones no resultarían ser suficientes para superar la vulneración a la igualdad de trato, que deben tener sin ninguna diferenciación todos los trabajadores del Estado.

Habiendo efectuado el análisis de las entrevistas, se ha determinado que Ley N° 29849, norma que modifica los artículos del Decreto Legislativo N° 1057, e incorpora derechos laborales que no contemplaba su antecesora, no ha logrado cumplir con la finalidad por la cual fue creada, puesto persiste la vulneración al principio de igualdad al no reconocer los beneficios sociales como la compensación por tiempo de servicios, limita la protección ante un despido arbitrario y no otorga un derecho colectivo efectivo, aunado a ello la eliminación progresiva que

también se ha señalado esta legislación no se ha hecho efectiva, pese a haber transcurrido cinco años desde la implementación de Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil, norma que iba a sustituir al régimen CAS.

Objetivo Específico N° 1:

Determinar cómo se vulnera a la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS.

Pregunta 01:

¿Considera usted que los trabajadores CAS tienen las mismas oportunidades frente a otros trabajadores del sector público? ¿Por qué?

Caballero (2018) manifiesta que: “No existe igualdad de oportunidades frente a otros trabajadores del Estado, ya que no tienen estabilidad laboral al tener una contratación de carácter temporal.”

Ponce (2018) considera que:

No existe igualdad de oportunidades entre los trabajadores CAS y los empleados de otros regímenes del sector estatal, ya que en la práctica es muy impredecible el ejercicio de derechos colectivos, sobre supuestos contados, el hecho que la vulneración ésta sujeta a la voluntad del jefe de turno genere que se vulnere otros derechos que trabajadores de otros regímenes puedan defender con mayor eficacia, por ejemplo existe una tasa de sobretiempo de los trabajadores CAS que no se ven compensados con el salario, no cuentan con protección contra actos de hostilidad de sus superiores, pues tienen que acudir a la buena voluntad de otros funcionarios para solicitar su rotación, menos aún la indemnización en caso cese arbitrario es un aliciente para el trabajador.

Mayor (2018) refiere que:

Los trabajadores CAS no cuentan con las mismas oportunidades frente a otros empleados del sector público, ya que son una suerte de funcionarios públicos relativos y no son funcionarios públicos de carrera como lo son aquellos adscritos al D. Leg. N 276; por lo tanto; estos últimos tienen derecho a un adecuado proceso administrativo interno en su repartición público ante cualquier falta leve o grave que hayan cometido o que conlleve a su destitución de su puesto de

trabajo privilegio del que no goza un trabajador que pertenece al régimen CAS - D. Leg. N 1057 que no goza del Derecho a la estabilidad en su puesto de trabajo y que cuyo contrato de trabajo pueda darse por concluido o simplemente no renovado. Lo cual les resta posibilidades absolutas para hacer carrera al interior del aparato estatal.

Seminario (2018) manifiesta que:

Los trabajadores CAS no tienen las mismas oportunidades que otros empleados del Estado, ya que este régimen no posee estabilidad laboral, recibe menores derechos laborales e incluso una remuneración reducida, aun efectuando la misma labor que un trabajador bajo el régimen 276 y 728.

Alvarado (2018) considera que:

Los empleados CAS no poseen iguales oportunidades que los trabajadores que pertenecen al régimen 276 y 728, pese a que estos trabajadores realizan las mismas actividades laborales, externalizándose esta vulneración a la igualdad de oportunidades en la desigualdad salarial y la falta de estabilidad laboral, además, de restringir toda posibilidad de postular a un cargo distinto dentro de este régimen, implicando la pérdida de la antigüedad ganada, por el carácter transitorio que tiene este régimen especial.

Paz (2018) señala que:

Si existe una vulneración a la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS que se ve reflejada en la limitación al acceso a la carrera administrativa, fundamentada en la vigencia fugaz de este régimen, lo que resultaría ser contrario a lo que vivencian los trabajadores CAS, quienes están expuestos a ser despedidos en cualquier momento por la autoridad que ejerza el papel del empleador, dejando en desprotección continua su estabilidad en el trabajo.

Rojas (2018), señala que

A los trabajadores CAS se les vulnera la igualdad de oportunidades, puesto que se le impide poder pertenecer a la base de carrera administrativa del Estado, debido al incierto futuro laboral que poseen, lo que genera desventajas económicas por la falta de estabilidad laboral que se les otorga, no siendo un fundamento válido la temporalidad de este régimen.

Canchapoma (2018) señala que:

Una las consecuencias de la vulneración a la dignidad de los trabajadores, es la estabilidad laboral, mientras que en los trabajadores 728 se regula la posibilidad de obtener este derecho, a partir de superar un periodo determinado, situación que en el régimen CAS no se le otorga, restringiendo a tener las mismas posibilidades.

Béjar (2018) manifiesta que:

Los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057 frente a otros trabajadores estatales carecen de igualdad de oportunidades, por lo mismo no parte de la misma base para dialogar, hacer respetar su derecho, para buscar tranquilidad y mejoría en el trabajo y garantizar el acceso a un ambiente meritocrático.

Tigre (2018) refiere que:

Los trabajadores CAS no tienen las mismas oportunidades que otros servidores públicos contratados bajo otros regímenes del sector estatal, ya que la estabilidad laboral es nula para estos trabajadores, los mismos que no se sienten seguros de su permanencia en las labores que desempeñan.

Habiendo efectuado el análisis respectivo de la pregunta planteada, se ha determinado que los trabajadores CAS no poseen igualdad de oportunidades, conforme lo señala el artículo 26 numeral 1 de nuestra Carta Magna, puesto por el carácter temporal de la norma que regula el Contrato Administrativo de Servicios, se niega la estabilidad laboral, dejando en incertidumbre la permanencia de los empleados contratados bajo este régimen laboral.

Pregunta N° 02:

¿Cree usted que los trabajadores CAS tienen la posibilidad de hacer línea de carrera a diferencia de otros trabajadores de la Administración Pública? ¿Por qué?

Caballero (2018) señala que: “Los trabajadores CAS no tienen la posibilidad de efectuar línea de carrera en una institución pública, correspondería ocupar una plaza indeterminada dentro del CAP institucional, lo que no ocurre en el caso de los trabajadores CAS”.

Ponce (2018) manifiesta que:

Es posible hacer línea de carrera en entidad pública, pero ello no está sujeto muchas veces al mérito y la capacidad, pues no hay evaluaciones objetivas sino por recomendaciones de sus superiores. Cabe señalar además que cuando un trabajador CAS “asciende” de puesto tiene que dejar o renunciar un puesto antiguo, con pérdida de tiempo de servicios y si acude a un puesto de confianza está prohibido que se le pague un bonificación o salario adicional por encargatura, por expresa disposición legal.

Mayor (2018) manifiesta que:

no pueden acceder a la oportunidad de hacer línea de carrera en el aparato de la administración pública del país; dado que; la propia ley de creación del régimen cas d. leg. 1057 les niega esa opción o esa posibilidad de manera irrestricta. limitando con ello sus posibilidades de permanencia; dado que; el contrato de trabajo es a plazo fijo lo cual no garantiza desde estabilidad y/o seguridad profesional al interior del aparato público del estado peruano. por consiguiente; la capacidad de ascenso está limitada y hasta prohibida.

Seminario (2018) precisa que:

“Los trabajadores CAS no pueden realizar línea de carrera, porque no se encuentra sustentado el trato desigual, el otorgamiento de derechos laborales disminuidos, pese a que realizan las mismas labores, atentado así contra el derecho de igualdad y dignidad.”

Alvarado (2018) manifiesta que:

La propia norma del CAS no le faculta a los trabajadores hacer línea de carrera, a diferencia de los regímenes 728 y 276 que si lo contempla, afectando el principio de continuidad que permite que un trabajador por el transcurso del tiempo pueda adquirir la estabilidad laboral, ocasionando la afectación a un trabajo justo y digno que preceptúa la Constitución del Estado.

Paz (2018), manifiesta que:

El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios descarta la posibilidad de que el personal CAS pueda hacer línea de carrera, debido al carácter provisorio de la norma y su

carácter especial, no obstante, esta limitación no puede ser a costas de los derechos constitucionales que se reconoce a todas las personas, sin distinción alguna.

Rojas (2018) refiere que:

El trabajador CAS adolece de la estabilidad laboral, habiendo transcurrido el plazo de periodo de prueba, ya que, al haberse reconocido como un régimen de naturaleza laboral, con una periodicidad temporal, regulación que es contraria a la Carta Magna que señala que todas las personas son iguales ante la ley, restringiendo el acceso a línea de carrera.

Canchapoma (2018) refiere que:

“Los trabajadores CAS no pueden hacer línea de carrera en la institución pública donde laboran, ya que el Decreto legislativo N° 1057 taxativamente expresa la restricción a estos trabajadores, por tanto, no tienen el derecho de la estabilidad laboral.”

Béjar (2018) precisa que:

Los trabajadores CAS carecen de la posibilidad de hacer línea de carrera, no siendo aplicable la línea de carrera establecida en la ley del Régimen de Servir, aunado en ello, la arbitrariedad que se ha implantado en el sector público, es otro de las causas evidentes de la afectación a los trabajadores CAS, quienes se le restringe la posibilidad de acceder a otros puestos, ya que el empleador es el que elige no necesariamente por sus méritos al personal que cubra una determinada vacante a un puesto laboral.

Tigre (2018) manifiesta que:

Los trabajadores CAS se les imposibilita poder efectuar línea de carrera, debido a que la propia norma señala que este régimen no pertenece a la carrera administrativa del Estado, regulado actualmente por el Decreto Legislativo N° 30057 – Ley de Servicio Civil, más aún La creación del Decreto Legislativo N° 1057 fue creada por determinadas motivaciones políticas, dejando de lado el aspecto social

Después de haber realizado el análisis de las respuestas proporcionadas por los expertos, se ha logrado determinar que los trabajadores CAS no tienen la posibilidad de hacer línea de carrera, ya que para ello tendrían que contar con una plaza indeterminada en el cuadro de

asignación de personal, empero la norma no lo prevé, ocasionando la afectación a la dignidad, asimismo se contrapone con el principio de continuidad por la transitoriedad del régimen CAS, derecho y reconocido que se encuentra reconocido constitucionalmente.

Objetivo específico 2

Establecer cómo se fundamenta el trato diferenciado en los trabajadores CAS.

Pregunta N° 01

¿Considera usted razonable y justificado el trato diferenciado de los trabajadores CAS frente a otros trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales del Estado? ¿Por qué?

Caballero (2018) señala que:

No existe una razón justificada que sustente este trato diferenciado entre trabajadores del sector público, ya que simplemente se trató de una decisión legislativa de trasladar a los trabajadores SNP a un régimen laboral de derechos mínimos como el CAS, que finalmente se ha hecho permanente en el tiempo, proliferando este tipo de contratación temporal sin mayor justificación.

Ponce (2018) manifiesta que:

No existe un fundamento razonable, ya que las diferencias deben estar basado en criterios objetivos y razonables y ello no puede implicar el menoscabo de los derechos laborales ni impedir el ejercicio de los derechos colectivos. Lo único que justificaría es la naturaleza de labores. Sin embargo, en la práctica una secretaria de una entidad pública puede estar en el régimen 276 y sindicalizada, mientras que otra persona en ese cargo con el régimen CAS no lo estaría y su contrato puede ser renovado a discrecionalidad, la diferencia del régimen 276 que es indeterminado y engorroso el cese a través de un proceso disciplinario.

Mayor (2018) manifiesta que:

No hay razón, menos justificación alguna. la prueba de ello es que desde que expidió el D. Leg. 1057 a la fecha se han ido reconociendo progresivamente ciertos derechos a los trabajadores CAS que antes no tenían o que los tenían recortados con relación a los trabajadores adscritos a los regímenes 276 y 728; pero aún sigue subsistiendo como por ejemplo con relación a la percepción de gratificaciones por navidad y fiestas patrias. No hay justificación alguna que lo amerite o lo soporte y es una interpretación antojadiza de la Constitución de 1993 que no cabe en su artículo 2°.

Seminario (2018) nos precisa que:

No tiene un trato objetivo u razonable, ya que la Constitución recoge un trato con un trato de igualdad de oportunidades sin embargo vemos todo lo contrario entidades públicas que usan el régimen CAS de forma indiscriminada y con el fin de obtener a menor precio con menos obligaciones laborales.

Alvarado (2018) nos manifiesta que:

No existe ninguna razón objetiva que permita el trato diferenciado de los trabajadores CAS, más aun si al momento de la expedición de la norma existían otros regímenes que pudieron cumplir con la finalidad de sustituir a la contratación de servicios no personales, por tanto el apartarse de los parámetros contusionales, alegando el carácter especial del régimen CAS no es un fundamento que permita el detrimento de los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS.

Paz (2018) nos señala que:

Si bien el Régimen CAS tenía por objetivo remplazar la precariedad de los servicios no personales, no es posible que haya sido a costas de los derechos laborales que inclusive consagra la Constitución del Estado, más aún si el sustento no ha sido basado en criterios de razonabilidad y proporcionalidad que permitan efectuar un trato distinto a fin de lograr el objetivo planteado.

Rojas (2018) nos menciona que:

No hay sustento objetivo que permita un trato diferenciado entre trabajadores que realizan las mismas labores, más aún si el Estado tiene por finalidad la protección de los derechos laborales, sumado a ello el reconocimiento de la constitucionalidad del régimen CAS por El Supremo interprete, ha permitido que este régimen prevalezca en el tiempo dado carta abierta para que los empleadores contraten indiscriminadamente a los trabajadores bajo esta modalidad.

Canchapoma (2018) Señala que:

No existe ningún fundamento válido para el trato diferenciado que tienen los trabajadores CAS, o que se ajuste a Los límites constitucionales, ya que al crearse el CAS se buscó sustituir a la contratación de servicios no personales - SNP y también permitir el reordenamiento del aparato Estatal, ocasionando una grave afectación a los trabajadores de este régimen.

Béjar (2018) manifiesta que:

No existe un fundamento justificado para el trato diferenciado, ya que no cumple con el objetivo que buscaba el Estado en lograr la eficiencia y modernización de la Administración pública, mediante el reordenamiento de los regímenes, por tanto, el régimen CAS lejos de contribuir y que se persigue los boicotea, ya que un trabajador CAS sacrifica su salud, su tiempo a su familia, ocasionando que su desempeño sea eficaz más no eficiente, disminuyendo la eficiencia; lo cual podría lograrse con la estabilidad, en segur lugar, no era necesario crear un régimen limitando la estabilidad laboral, ni esperar la implementación del régimen Servir, ya que se podría haber contemplado la estabilidad, previa evaluaciones del desempeño a fin de evitar despidos arbitrarios, el tercer fundamento es por el trato hostil carente de razonabilidad.

Tigre (2018) precisa que:

No existe ninguna justificación que sustente el trato diferenciado de los trabajadores CAS, más aún si se limita sus derechos laborales y se restringe el derecho a la estabilidad que todo trabajador debe poseer y sobre todo el Estado de velar por la protección de estos derechos.

Habiéndose efectuado el análisis de las preguntas formuladas a los especialistas, se ha logrado determinar que los trabajadores CAS tienen un trato diferenciado carente de una causa

razonable u objetiva, toda vez solo ha sido una medida legislativa para sustituir los servicios no personales, sin tener en cuenta el menoscabo que ocasionaba al limitar los derechos laborales.

Pregunta 2

A pesar que en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución del Estado señala que: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar la dignidad humana. ¿Considera usted que el trato diferenciado de los trabajadores CAS en el reconocimiento parcial de los beneficios sociales contraviene lo señalado en la Constitución? ¿Por qué?

Ponce (2018) precisa que:

Si contraviene tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución no existir estabilidad laboral, los ejercicios de otros derechos se ven en la práctica mermados por temor fundado a la renovación de contrato y sin poder contar con la defensa de un sindicato.

Caballero (2018) refiere que:

Si se contrapone con lo expresado en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución, ya que no existe una justificación fundada en derecho para este trato diferenciado, ya que los trabajadores CAS realizan las mismas labores que los trabajadores sujetos al régimen laboral 728 o 276, lo real es que los trabajadores CAS realizan labores de naturaleza permanente en el sector público, la diferencia sustancial es que no tienen estabilidad laboral.

Mayor (2018) refiere que:

Contraviene con lo expresado en el artículo 23 de nuestra norma fundamental. Por lo que es abiertamente discriminatorio; y en su momento se pensó que el Tribunal Constitucional a reconocer esa discriminación y diferencia y no avalarlo y reconocer la diferencia entre los iguales. Recordemos que a igual trabajo igual remuneración; y no solo eso que los trabajadores CAS no son considerados funcionarios públicos cuando abiertamente lo son por el trabajo que hace cada uno de ellos al interior del Estado peruano y en la administración pública del país.

Seminario (2018) precisa que:

Si contraviene lo expuesto en la Constitución respecto a la limitación de los derechos constitucionales, ya que el reconocer parcialmente los beneficios sociales es una forma de discriminación, más aún si no se ha señalado ningún motivo lo suficientemente válido para hacer estas distinciones.

Alvarado (2018) manifiesta que:

El desconocer algunos derechos laborales que si son reconocidos en otros regímenes estatales es una clara contravención a lo consagrado en la Constitución del Perú, ya que no existe un sustento de manera objetiva que acredite que dicha desigualdad está permitida constitucionalmente, desestimando el criterio adoptado por parte del Tribunal Constitucional que no hace una adecuada fundamentación respecto a la aplicación del test de igualdad.

Paz (2018) refiere que:

Si contraviene con lo señalado en la Constitución, puesto que no se vela por la protección del derecho de igualdad que debe tener todo trabajador al ingresar a un puesto de trabajo y los derechos que se derivan de dicha relación laboral, que se ven expresados en el reconocimiento de los beneficios sociales, contrariamente los trabajadores CAS perciben menores beneficios sociales que otros trabajadores, pese a realizar las mismas labores.

Rojas (2018) manifiesta que:

“El otorgar beneficios sociales parcialmente a los trabajadores CAS frente a otros trabajadores de la Administración Pública, rebajaría su dignidad, más aún si el beneficio social tiene mayor preponderancia sobre cualquier obligación del empleador.”

Canchapoma (2018) refiere que:

“Si se vulnera el artículo 23 de la Constitución, puesto que el reconocimiento parcial de los derechos laborales genera un agravio nuestro Texto Constitucional, restringiendo el ejercicio de todos los derechos laborales que protege el derecho laboral.”

Béjar (2018) nos señala que:

Si contraviene con el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución del Estado, ya que vulnera la dignidad del ser humano, en tanto no puede existir un derecho meramente formal en

el que se declare que tienen libertad sindical, que tiene derecho igualdad, protección contra la maternidad, más aun, protección contra la hostilización, no podemos aceptar que una persona tienen derechos porque formalmente se le, sobre todo el derecho tiene una dimensión de la realidad y sociológica, ya que el haber cercenado la estabilidad laboral deja en incertidumbre la estadía en su puesto de trabajo y lo deja atado de brazos a los trabajadores CAS.

Tigre (2018) nos refiere que:

El trato diferenciado en el otorgamiento de los derechos laborales es una forma de limitación de los derechos constitucionales, conforme lo expresa el artículo 23 de la Carta magna, y que está ligado directamente a la afectación de la dignidad humana de los trabajadores, y el desconocimiento de los derechos laboral, sin que exista una motivación razonada.

De la revisión de las respuestas obtenidas por los expertos, se ha logrado establecer que el trato diferenciado de los trabajadores CAS en el reconocimiento parcial de los beneficios sociales contraviene con lo expresado en el artículo 23 de la Constitución del Estado, puesto que es una forma de discriminación que limita los derechos constitucionales y por consiguiente rebaja su dignidad.

3.2. Descripción del análisis documental

Para poder reforzar los resultados obtenidos en la presente investigación, se eligieron las diferentes resoluciones para que sean analizadas de acuerdo a los objetivos propuestos, las mismas se desarrollan a continuación.

Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 0002-2010-PI/TC

En la presente sentencia, más de 5000 ciudadanos interponen una demanda de inconstitucionalidad en contra del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, alegando que este régimen y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM vulneran los artículos señalados en nuestra Constitución Política del Estado, tales como el artículo 2.2 referido al derecho de igualdad ante la ley, artículo 24 referido a los derechos laborales del trabajador, el artículo 26.1 respecto al principio de igualdad de oportunidades, el artículo 27 respecto a la protección del trabajador

frente al despido arbitrario y el artículo 42 referido a la sindicación de los trabajadores públicos, argumentando principalmente en su demanda que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), ha sido expedido excediendo las facultades delegadas por el Congreso en marco de la modernización del Estado, lo que no resultaría amparable su emisión, puesto un sistema de contratación de índole administrativo acrecentaría la carga de empleados estatales, sin reconocimiento de derecho laborales, además de ello este régimen.

A diferencia de los regímenes existentes Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276 es discriminatorio, en tanto el primero de éstos no reconoce los servidores públicos derechos laborales, tales como derecho a la vacaciones, a la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, derechos colectivos, generando también la desprotección ante un despido arbitrario, pese a que la labores efectuadas por estos empleados públicos son similares a las realizadas por los trabajadores de los otros regímenes ya mencionados, para ello se fundamentó la demanda teniendo en cuenta la aplicación del test igualdad, a fin de que se corrobore la afectación que genera a los trabajadores, en primer lugar se efectuó el sub examen de idoneidad, concluyéndose que esta norma no resultaría ser razonable, toda vez que existían dos regímenes laborales en el sector público, tales como el Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276 que amparaba los derechos laborales, a diferencia del régimen CAS que carecía estos derechos, demostrando así la no idoneidad de este decreto legislativo.

Asimismo se realizó el sub examen de necesidad, que buscaba determinar si era necesario el haber promulgado una norma que no reconocía la naturaleza laboral de los CAS, concluyéndose que la Administración pública contaba con un régimen exclusivo del Estado y un régimen de la actividad privada, tales como el Decreto Legislativo N° 276 y 728, regímenes que si reconocían los derechos laborales de los trabajadores, por tanto fue innecesario la emisión de un nueva norma para la contratación del personal del Estado.

Por último, se efectuó el sub examen de proporcionalidad, que logro establecer que la medida adoptada no era necesaria ni proporcional, ya que existían dos vías alternativas que no generaban la vulneración del principio y derecho de igualdad, en consecuencia, no habría superado dicho test, lo que resultaría en inconstitucional dicha norma, sin embargo el Máximo Intérprete de la Constitución declaró infundada la demanda interpuesta por los accionantes

precisando que no era posible poder aplicar el test de igualdad puesto que el Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 276 serían regímenes generales.

Por otro lado, el Decreto Legislativo N° 1057 que resultaría ser un régimen especial, con determinadas particularidades, reconociendo que esta norma tendría características propias de un contrato de trabajo, pero agregando que no era posible poder efectuar la comparación con los regímenes laborales generales, expresando que cada régimen contaba con determinadas características para el acceso, en tanto dicho régimen se mantendría incólume, más aun si la finalidad de su expedición habría sido reemplazar a la contratación de naturaleza civil – locadores de servicio, advirtiendo la omisión del reconocimiento de los derechos colectivos y de huelga, a fin de que sean contemplados en la reglamentación, por otro lado el Colegiado sustenta la sentencia, expresando que no es posible poder declarar la inconstitucionalidad, dado que generaría un vacío normativo que traería como consecuencia la omisión de los derechos laborales, acotando que por dichos fundamentos resultaría compatible esta régimen con el marco constitucional. Es así, con este pronunciamiento se declaró la constitucionalidad de Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento.

Análisis e interpretación

Que, si bien es cierto el Tribunal Constitucional tiene como funciones el interpretar la constitución y determinar la constitucionalidad de textos normativos, no obstante, en el presente caso la fundamentación de la sentencia carecería de visos de constitucionalidad, puesto que el razonamiento expresado por el Colegiado no ha sido suficiente para poder sustentar su pronunciamiento, en primer lugar ha precisado que no es posible poder aplicar el test de igualdad a los trabajadores CAS con los empleados 728 y 276, aduciendo que son regímenes distintos al contar con distintas formas de acceder a su contratación.

Sin embargo, es evidente que los trabajadores del régimen materia de controversia realizan las mismas labores que los trabajadores de otros regímenes, por tanto el principio de igualdad resultaría aplicable ante sujetos que se encuentran en las mismas condiciones, tal como se ha explicado líneas atrás, no siendo razonable el referirse a normas que cuentan con determinadas particularidades y que por ello no resultaría aplicable en base a la legislación, más aún si la propia Constitución establece que toda persona tiene el derecho a igualdad de oportunidades,

conforme lo señala el artículo 24.2 de texto acotado, aunado a ello, nuestra Carta Magna en artículo 103 prescribe que: “Puede expedirse normas especiales siempre que así lo exija la naturaleza de las cosas, pero no en razón a la diferencia personas”, en virtud de dicho artículo se puede apreciar una evidente vulneración a este articulado, debido a que con la emisión del régimen CAS se habría realizado un trato diferenciado con los trabajadores de los otros regímenes mencionados respecto al reconocimiento de los derechos de trabajo, sin haber sido por un causa justificable o razonable.

Resolución emitida por la Primera Sala del Tribunal Servir, recaído en el Expediente N° 1298-2011-SERVIR/TSC-Primera Sala

En la presente resolución el recurrente Rómulo Eduardo Montes Acosta interpone recurso de apelación contra la decisión de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos, que había dado por terminada la relación laboral por vencimiento contractual, los hechos se circunscriben desde la fecha que el apelante habría suscrito un contrato de locación con la Zona Registral N° IX – Lima en el mes de julio de 2007, el mismo que fue renovado, mediante sucesivas adendas hasta el mes de julio de 2008, fecha en la que el accionante suscribe una adenda de sustitución del régimen de naturaleza civil por el Régimen de Contratación admirativa de servicios (CAS), prorrogándose dicha contratación hasta el mes 31 de julio de 2010, fecha en la que dio por terminada la relación laboral por vencimiento del contrato.

En razón de ello el recurrente interpone recurso de apelación ante el Tribunal de Servicio Civil, alegando que su empleador (SUNARP), lo habría desvinculado laboralmente de forma verbal, solicitando la reposición al cargo que desempeñaba por despido injustificado, aduciendo que el vínculo contractual correspondería al ámbito laboral, puesto que se configuraría los elementos esenciales del contrato de trabajo, tales como la prestación personal, subordinación y prestación personal, y que los efectos del Decreto Legislativo N° 1057 no le resultaría aplicable, máxime si la entidad demandada no habría seguido el procedimiento administrativo para proceder con el despido, por lo cual no resultaría aplicable el principio de primacía de la realidad, por dichos fundamentos, El tribunal de Servir ha referido que el decreto legislativo N° 1057 fue declarado constitucional por el Máximo intérprete de la Carta Magna, reconociéndose así la naturaleza laboral y la característica especial de este tipo de contratación, y en virtud a la

Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0002-2010, de carácter vinculante, resuelve declarar infundada la apelación, toda vez que el término del plazo por vencimiento sería una de las causales contempladas en la normativa del CAS indemnizatorio, conforme lo señala el decreto Legislativo N° 1057.

Sin embargo el Vocal Jorge Toyama Miyagusuku emite un voto singular, agregando principalmente que el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento no se encuentra dentro los parámetros constitucionales, en tanto desconoce los derechos laborales, habiendo sido expedido un régimen desproporcional y carente de razonabilidad, pese a la existencia de otros regímenes que sí reconoce los derechos del trabajo, acotando que fue innecesario haber emitido un tercer régimen, sin medir la consecuencias que generarían a los trabajadores que iban a ser contratados bajo este tipo de contratación, vulnerando el principio de igualdad ante la ley, el trato en el artículo 2. 2 y 26.1 de Nuestra Constitución, a ello suma que la implementación del CAS no se ha establecido un periodo máximo, donde especifique un plazo determinado para la eliminación progresiva, además ha señalado que difiere con pronunciamiento expuesto por el Máximo intérprete de la Constitución, en suma, considera necesario analizar si en los trabajadores CAS es aplicable el principio de primacía de la realidad.

Análisis e interpretación

Es importante resaltar que diversos juristas y operadores del derecho han referido que la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional fue dictada sin tener en cuenta la grave afectación a los derechos laborales de los trabajadores, puesto que al haberse reconocido su constitucionalidad, restringe la protección debida, tanto en la aplicación del principio de primacía de la realidad, como en la inaplicación vía Control Difuso del Decreto legislativo N° 1057, revistiendo una grave vulneración al principio de igualdad ante la ley, e igualdad de oportunidades, careciendo de un razonamiento lógico, lo expuesto por los vocales que conformaban este Tribunal, omitiendo dar un sana crítica en aspecto de índole constitucional, generando la desprotección de los empleados contratados bajo este régimen.

Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 03082-2010-PA/TC

En el presente caso la accionante Marina Amelia Champoñán Romero interpone recurso de agravio constitucional contra la sentencia emitida por la Primera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia del Canta, que declaró improcedente la demanda. La recurrente ha fundamentado su demanda alegando que laboraba en la Municipalidad Provincial del Santa como obrera de limpieza de parques y jardines de esta entidad edil, desde el mes de enero de 2007 hasta el mes de marzo del 2009, y que las actividades que realizaba eran propias de un trabajador, en tanto percibía una remuneración mensual, estaba sujeta a órdenes y a un horario de trabajo, contrariamente a lo señalado ésta habría sido despedida injustificadamente, por dichos fundamentos interpone demanda de amparo con fecha 23 de abril de 2009, sin embargo la parte demandada habría interpuesto excepción de falta de agostamiento de la vía administrativa.

Luego con la contestación de la demanda que la recurrente se encontraba vinculada contractualmente a través del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), por lo cual estaba sujeta a un contrato índole administrativo y que el cese habría sido por el término contractual, aduciendo también que la vía correspondiente sería la del proceso contencioso administrativo, dicha controversia fue resuelta por el Juzgado Especializado en lo Civil de Chimbote, declarando infundada la excepción interpuesta y declarando fundada la demanda, toda vez que en la presente causa se habría configurado una simulación contractual a fin de desconocer los derechos laborales, siéndole amparable a la recurrente la existencia de un relación laboral a plazo indeterminado.

Sin embargo este pronunciamiento habría sido apelado por la parte demandada, razón por la cual fue de conocimiento de la Sala Superior, la misma que habría revocado la resolución emitida por el Juez de Primera instancia y fue declarado improcedente, alegando que era de competencia la vía del proceso contencioso administrativo, motivos por el cual la demandante interpone recurso de agravio constitucional ante el Máximo Intérprete de la Constitución, solicitando la reposición al cargo que desempeñaba, por haber sido objeto de un despido arbitrario, y que a pesar de haber suscrito contrato de locación de servicios, la relación que tenía con la entidad era de naturaleza laboral, por su parte la emplazada ha cuestionado dicha

demandada aduciendo que la demandante no habría sido despedida arbitrariamente, sino se habría extinguido su vínculo contractual.

Finalmente, el Colegiado habiendo efectuado el análisis correspondiente, ha señalado que, en razón del precedente vinculante, recaído en el Expediente 002-2010-PC/TC y el Expediente 3818-2009-PA/TC, manifestando que la configuración normativa que contempla sobre la reparación ante el despido arbitrario en contratación administrativa de servicios guarda relación con en el Artículo 27 de la Constitución del Estado, no correspondiendo pronunciarse sobre la suscripción de contratos suscritos con anterioridad al régimen de Contratación Administrativa de Servicios, habiéndose ya reconocido su constitucionalidad, en virtud de ello no resultaba amparable la reposición de la accionante, puesto que la decisión adoptada por la entidad no se advierte la vulneración de derechos constitucionales.

Aunado a ello el Magistrado Beamont Callirgos ha emitido un voto, señalando principalmente el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) ha sido una solución a la precariedad que existía con los trabajadores que estaban sujetos a la contratación de servicios no personales, debido a la evidente vulneración de derechos constitucionales, en tanto habría resultado beneficioso la expedición del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, que habría sido reconocido constitucionalmente, empero ha señalado que dicho estatus no podría mantenerse en el tiempo, ya que devendría en inconstitucional, si es que el Estado no mejora las condiciones laborales en este tipo de contratación.

Por lo tanto, un plazo razonable para este magistrado sería de 7 años, a fin de que los trabajadores de este régimen de forma paulatina se le reconozca los derechos laborales equiparable al Decreto legislativo N° 276 y N° 728, Que, como se puede apreciar en la presente sentencia la controversia se centra en el reconocimiento del derecho de un trabajador contratado bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), específicamente respecto a la reposición a su puesto de trabajo, que como bien se conoce este régimen ha sido declarado constitucional, alegándose que la configuración normativa ha contemplado la protección del despido arbitrario, pero de acuerdo con al carácter especial y temporal de esta norma, haciendo una clara alusión que se encuentra dentro del marco constitucional, de conformidad con lo prescrito nuestra Carga Magna.

Sin embargo, este régimen lesiona otros derechos fundamentales tal como el principio de igualdad, dado que los trabajadores de otros regímenes pueden percibir como máximo hasta doce remuneraciones cuando haya sido despedido de forma arbitraria o de lo contrario poder solicitar su reposición, lo que no ocurre con el régimen CAS, que solo contempla una reparación indemnizatoria equivalente a tres remuneraciones como máximo, dejando a estos trabajadores en un clima de zozobra, debido a que no existe una verdadera protección.

Análisis e interpretación

Es importante mencionar, que en esta sentencia el Magistrado Beamont Callirgos, ha señalado de forma clara, que si bien el Tribunal Constitucional ha declarado la legitimidad de este régimen, éste podría devenir en inconstitucional en el transcurso del tiempo, si es que no ha habido ninguna mejora en las condiciones laborales a fin de equiparar con los otros regímenes existentes en el Estado, sin embargo, en la actualidad es evidente que no se ha logrado buscar la equiparación de las condiciones laborales de estos trabajadores, a pesar de haberse emitido con posterioridad la ley 29489 que modifica el Decreto Legislativo N° 1057, reconociendo parcialmente algunos derechos laborales, y contemplando la eliminación progresiva de este tipo de contratación, la cual no se ha concretado, por tal motivo comparto la posición de dicho magistrado, lo cual devendría en inconstitucional el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, debido a la evidente vulneración al principio de igualdad de los trabajadores CAS.

Resolución emitida por la Segunda Sala Superior de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaída en el EXP. N° 719-2010-BE (S).

En el presente caso el demandado interpone recurso de apelación contra la sentencia emitida por el Juez de Primera instancia, que declara fundada la demanda interpuesta por la accionante, sobre el reconocimiento del vínculo laboral, y como tal se le reconozca el pago de los beneficios sociales devengados, sin embargo la parte demandada interpone recurso de apelación ante la Sala Superior, alegando los siguientes agravios: Que la demandante solicita que se le reconozca los derechos laborales conforme al régimen N° 728, a pesar de haber renunciado de forma voluntaria a este régimen, sin embargo en el mes de julio de 2008 habría suscrito el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), por lo cual solo percibiría los beneficios sociales que regulan a este régimen especial, situación que no debe ampararse con anterioridad a la fecha

de la suscripción del contrato CAS, ya que el vínculo que tenía con la emplazada era de naturaleza civil. Que, se he probado que la recurrente laboraba en un inicio bajo un contrato de locación de servicios suscrito con la entidad del PRONA, desempeñando labores como Asistente Técnica en Mantenimiento y Limpieza, sujeta a un horario determinado, y bajo subordinación de su empleador, además de que percibía una remuneración mensual, logrando acreditarse los elementos esenciales del contrato,

En consecuencia, se habría desnaturalizado la relación civil, que revestiría en una relación de índole laboral, en virtud a los hechos resultaría aplicable el principio de primacía de la realidad. Por otro lado, respecto a la suscripción del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que en las fechas de los hechos era reconocido como un régimen de naturaleza administrativa, que vinculaba a la persona con el Estado contractualmente, con determinados particularidades, reconociendo solo parcialmente algunos derechos tales como: vacaciones por 15 días, afiliación a Essalud y al régimen de pensiones, siendo así que en la presente causa la demandante habría suscrito un contrato administrativo de servicios (CAS).

Por lo cual, fue necesario el análisis en la aplicación del test de igualdad entre los trabajadores contratados bajo el Régimen N° 728 y los contratados bajo el Régimen N° 1057, con la finalidad de conocer si este régimen era discriminatorio o fue creado en base a razones justificadas y objetivas. En base a la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional, se procedió efectuar dicho análisis.

En primer lugar, se llevó a cabo el primer paso, en la cual se logró determinar la diferenciación legislativa del Régimen N° 728 y el Régimen N° 1057, en segundo lugar, se logró determinar la intensidad de intervención en la igualdad, logrando superar este estadio, toda vez que la intensidad del principio de igualdad de oportunidades al ser un derecho fundamental evidenciaba una grave intensidad. En tercer lugar, se produjo la verificación constitucional, en razón que la finalidad de este régimen era el reordenamiento de la contratación de personal que se encontraba sujeto a la contratación de servicios personales, por tanto, no resultaría ser ilegítimo.

Asimismo, se prosiguió con el análisis, llegando al cuarto paso del Test de Igualdad, denominado Examen de Idoneidad, para ello fue necesario recordar que se entendía por relación

de causalidad, referido entre el medio adoptado y la finalidad que persigue dicha medida mediante la intromisión a un derecho fundamental, y el objetivo que se buscaba. En consecuencia, con la implementación del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), la finalidad era que se reconociera los derechos laborales las cuales no se reconocía la contratación de servicios no personales, por tanto Asimismo, el quinto paso, Examen de Necesidad, cabe precisar que con la dación del Decreto Legislativo N° 1057, los empleados públicos contratados bajo este régimen se les reconocía los derechos establecidos en la Constitución Política, tales como el de seguridad social y el pago de algunos beneficios de manera parcial, siendo que al implementar esta norma que si regulaba los derechos que no estaban contemplados en la contratación de servicios no personales era pertinente su expedición.

Sin embargo la finalidad que perseguía el Estado no podría hacerse a costas de la afectación a los derechos fundamentales reconocidos en la Carta Magna, más aun si al momento de la implementación existía otros regímenes que no afectaban los derechos fundamentales de los servidores públicos, o de lo contrario podría haberse dado bajo un régimen del Estado según los márgenes presupuestarios establecidos mediante la progresividad del reconocimiento de los derechos laborales, sin afectar al principio y derecho de igualdad de los empleadores contratados con este régimen.

Análisis e Interpretación

Si bien es cierto, la resolución materia de análisis fue expedida en el año 2010, años antes de la emisión de la Sentencia que reconocía la constitucionalidad del régimen CAS, sin embargo, es pertinente mencionar que desde la creación de este régimen surgieron diferentes conflictos en torno a la afectación de derechos laborales, que a mi criterio considero pertinente tomar como referencia el tratamiento que se le dio a esta causa, sobre todo en la aplicación del control difuso para inaplicar esta norma, la misma que atentaba contra el derecho y principio de igualdad.

Es así que, mediante el análisis del test de igualdad se logró determinar que la norma era desproporcional, ya que el fin legítimo que perseguía el Estado con la sustitución de un régimen por otro no estaba fundamentada una causa objetiva y razonable, más aún si existían dos regímenes que pudieron haber efectuado dicha finalidad,

Por tanto, dicha resolución a comparación de la Sentencia del Tribunal recaída en el Exp. 0002-2010 no se habría fundamentado de acuerdo a los parámetros constitucionales, pese a haberse incrementado los derechos persiste la transgresión al principio de igualdad reconocido constitucionalmente en comparación a otros trabajadores de la Administración Pública, aunado a ello la afectación al principio Protector regulado en el artículo 23 de la Constitución Política que menciona, en su tercer párrafo, que: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”.

Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el EXP. 00014-2012-PI/TC.

En el presente caso el Colegio de abogados de Puno interpuso demanda de inconstitucionalidad contra la Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Decreto Legislativo N° 1057 y reconoce otros derechos laborales, alegando que esta modificatoria vulnera los artículos de la Constitución, tales como: el artículo 2.2 sobre igualdad ante la ley, el artículo 26.1 referido principio de igualdad de oportunidades, el artículo 22 respecto al trabajo como deber y derecho, el artículo 23 que establece como objeto de atención prioritaria del Estado al trabajo, el artículo 24 concerniente al derecho a una remuneración equitativa y suficiente.

De los fundamentos expuestos principalmente el accionante ha referido que a pesar que con la implementación de esta modificatoria se han reconocido derechos laborales que primigeniamente no estaban contemplados, tales como el reconocimiento de 30 días de vacaciones, licencia por maternidad y paternidad, aguinaldo en el mes de julio y diciembre, y reconocimiento de derechos colectivos, estos serían derechos expectativos sujetos a la disponibilidad presupuestaria de las entidades, lo que generó una afectación al principio y derecho de igualdad.

Además, sostiene que al haberse reconocido la naturaleza laboral de este régimen resultaría aplicable el test de igualdad con los regímenes del decreto Legislativo N° 728 y N°276, toda vez no posibilita que los trabajadores puedan realizar línea de carrera, limitando sus derechos reconocidos en la Constitución del Estado.

También han señalado que, si bien contemplado la eliminación paulatina del régimen CAS, en la cual estipulaba que a partir del 2013, iba implementarse con el régimen Servir, empero esto generaba una violación al derecho a la estabilidad laboral, lo que devendría en un

régimen permanente, limitando así ejercicio de los derechos de los trabajadores, lo que podría ocasionar inestabilidad, más aun si la propia normativa ha estipulado que no resultaría aplicable el principio de primacía de la realidad, dejando desamparados a estos trabajadores.

Por lo cual no podría declararse la constitucionalidad por el solo hecho de que la anterior fue declarada, contrariamente, se fundamenta la contestación de la demanda aduciendo que el hecho de cuestionar la ley materia de controversia, se estaría cuestionando la transitoriedad de esta norma, y que no sería un fundamento valedero respecto al presupuesto, toda vez que el Estado cuenta con posibilidad de asumir dichos gastos, por otro lado, respecto a la estabilidad ha señalado que es texto normativo configura la reparación antes un despido arbitrario, que podrá ser entregado al trabajador como indemnización de forma automática, sin que éste tenga que recurrir a la vía jurisdiccional.

Finalmente, El Tribunal Constitucional declaró infundada la demanda interpuesta por el recurrente alegando que el cuestionamiento vertido por el accionante principalmente está basado en la transitoriedad des este régimen, puesto que no habría sido contemplado la un plazo máximo para la eliminación progresiva con la implementación del régimen Servir, advirtiéndose así, la falla de omisión del periodo para la adecuación al nuevo régimen, instando al congreso la aprobación de la legislación permitente en este extremo, además ha precisado que cada entidad cuenta con determinado presupuesto que permita otorgar los beneficios que la ley ha establecido, siendo un límite presupuestario para que la entidad no contraten de forma indiscriminada bajo el régimen CAS.

Análisis e interpretación

Que, de la propia sentencia emitida por Tribunal Constitucional se puede destacar que la Ley N° 29849, si bien ha señalado en el texto normativo la eliminación de forma paulatina a partir del 2013 con la implementación del Régimen Servir, advirtiendo inclusive el “ocio legislativo”, toda vez que en dicha norma el Congreso no habría estipulado el plazo máximo para que se concrete, pese a que dicha resolución fue expedida en el 2012 y habiendo transcurrido casi seis años desde la promulgación de la ley 30057 – Régimen Servir, según datos brindados por la propia institución solo se ha implementado a ciertas entidades, lo que implicaría la permanencia de este régimen, distorsionándose así la temporalidad que se pregonaba, por tanto,

configuraría una patente afectación al derecho de igualdad de los trabajadores, más aun si la finalidad que se perseguía el Estado con el aspecto presupuestal era limitar la contratación indiscriminada de este régimen, según cifras estadísticas se ha comprobado lo contrario, en tanto la contratación bajo este régimen se habría incrementado de forma vertiginosa.

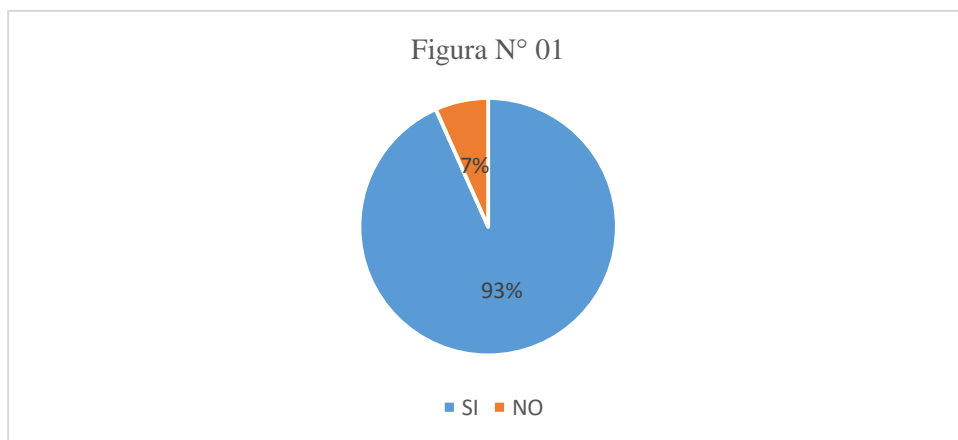
3.3. Descripción de resultados de la técnica del cuestionario

A continuación, se detalla los resultados obtenidos de la técnica de cuestionario tomando en cuenta los objetivos planteados en el presente estudio, para ello han sido consultados 10 trabajadores contratados bajo el régimen CAS de la Municipalidad de San Martín de Porres. En consecuencia, los resultados obtenidos son los siguientes:

Objetivo General: Determinar si el régimen el CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad

Guía de preguntas del cuestionario

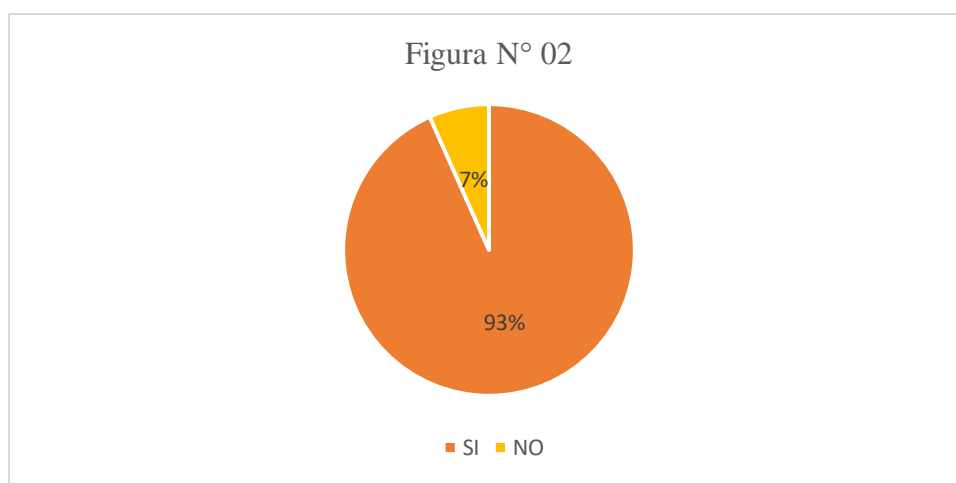
Pregunta N° 01: ¿Considera usted que los trabajadores CAS reciben menores derechos laborales que otros trabajadores contratados en la Municipalidad de San Martín de Porres?



Fuente: Elaboración Propia

De los 10 consultados, se aprecia del gráfico que el 93 % afirma que los trabajadores CAS reciben menores derechos laborales que otros trabajadores contratados en la Municipalidad de San Martín de Porres y el 7 % niega dicha afirmación.

Pregunta N° 02: ¿Considera usted que existe la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores CAS frente a otros trabajadores de la Municipalidad?

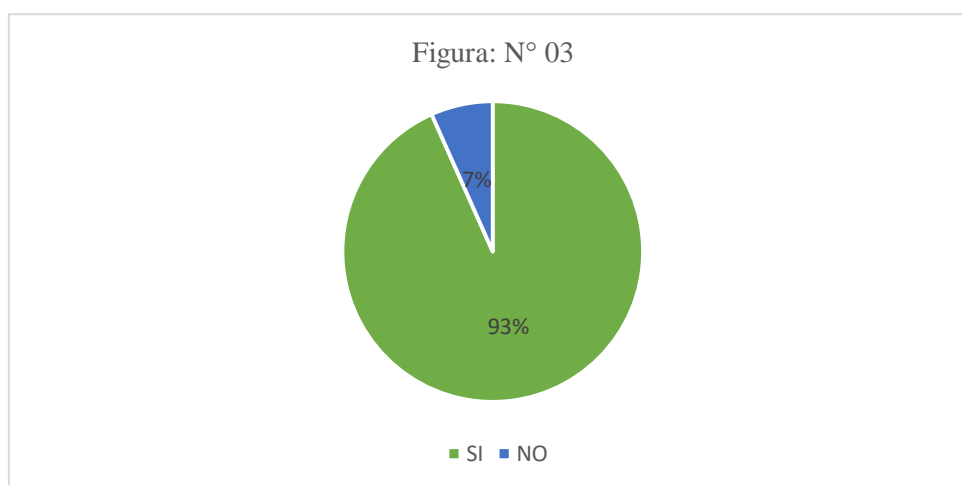


Fuente: Elaboración propia

De los 10 trabajadores se aprecia que el 93 % afirma que existe vulneración al principio de igualdad de los trabajadores CAS frente a otros empleados de la municipalidad y el 7 % niega esta afirmación.

Objetivo específico N° 01: Determinar cómo se vulnera el principio de igualdad de los trabajadores CAS.

Pregunta N° 03: ¿Usted no está afiliado a un sindicato por el temor de ser despedido?

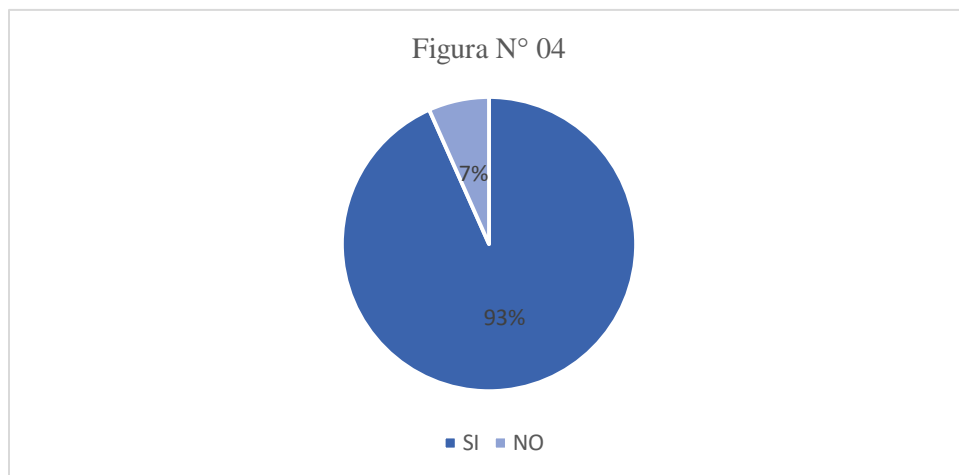


Fuente: Elaboración Propia

De los 15 trabajadores se aprecia que el 93 no está afiliado a un sindicato por el temor de ser despedido el 7 % niega esta afirmación.

Pregunta N° 04:

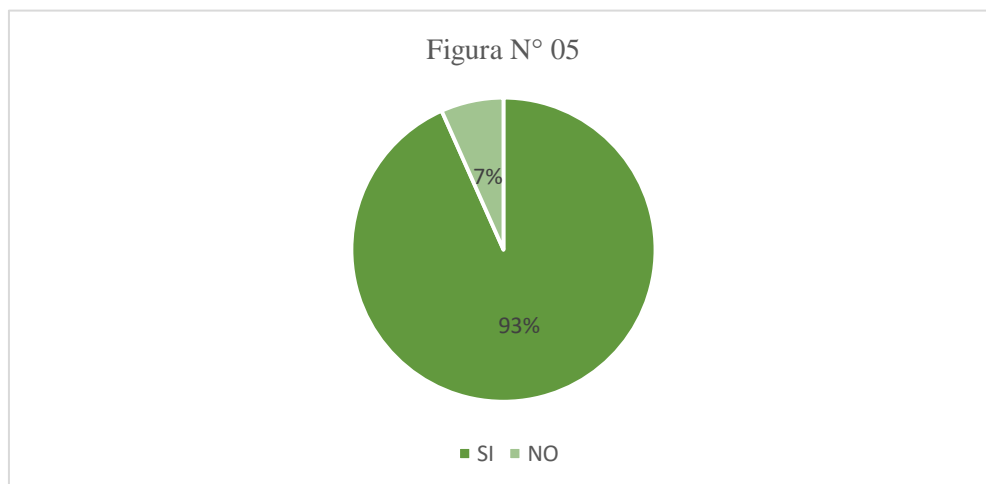
¿Usted puede postular a otro cargo sin perder el tiempo laboral ganado como trabajador CAS?



Fuente: Elaboración propia

De los 10 trabajadores consultados se aprecia que el 93 % niega que pueda postular a otro cargo sin perder el tiempo laboral ganado como trabajadores y el 7 % afirma este enunciado.

Pregunta N° 05: ¿Usted recibe la misma remuneración y beneficios sociales que otros trabajadores contratados bajo otro régimen en la institución donde labora?

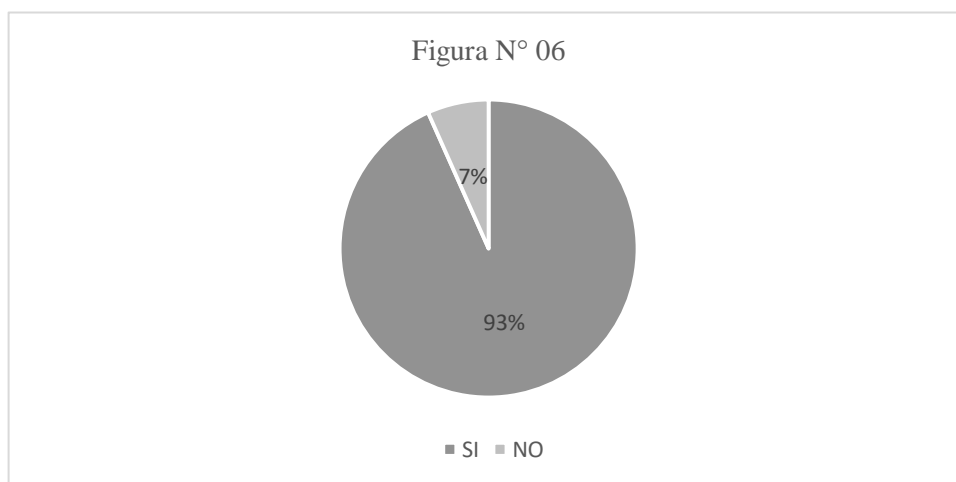


Fuente: Elaboración propia

De los 10 trabajadores encuestados se aprecia que el 93 % niega que los trabajadores CAS se les otorga la misma remuneración y beneficios sociales que otros trabajadores contratados bajo otro régimen de la entidad donde labora y el 7 % afirma este enunciado.

Pregunta N° 06:

¿Considera usted que al ser un trabajador CAS se le limita el ejercicio de sus derechos constitucionales?

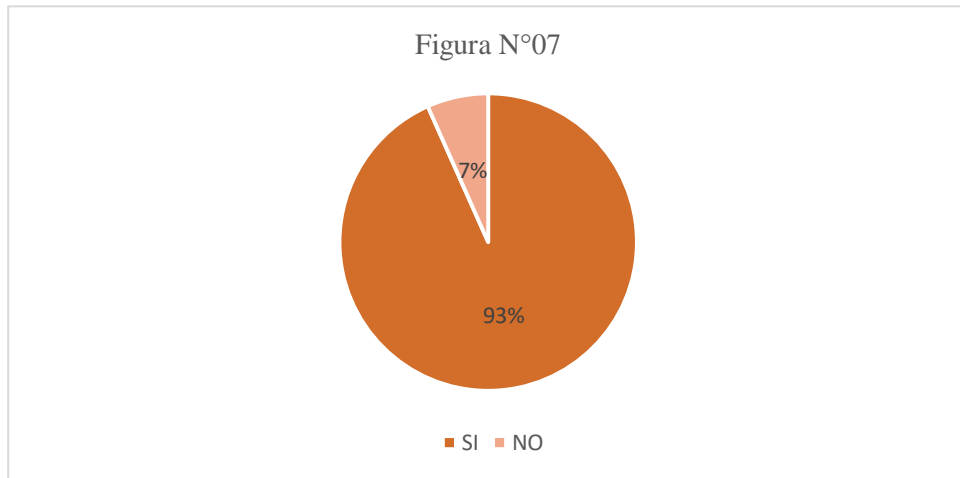


Fuente: Elaboración Propia

De los 10 trabajadores encuestados se aprecia que el 93% afirma que al ser un trabajador CAS se limita el ejercicio de sus derechos constitucionales 7 % niega esta afirmación.

Pregunta N° 07:

¿Considera usted razonable el trato diferenciado en el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores CAS?



Fuente: Elaboración Propia

De los 10 trabajadores consultados se aprecia que el 93% razonable el trato diferenciado en el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores CAS y el 7 % afirma este enunciado.

IV. DISCUSIÓN

Después de haber realizado el análisis de las entrevistas, cuestionarios, y el análisis documental se ha procedido a efectuar la presente discusión la cual se desarrolla a continuación:

A partir de los hallazgos, referido el **objetivo general** el cual busca determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores, 2017

En relación a los entrevistas realizadas a los expertos en la materia, se ha determinado que el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), regulado por el Decreto legislativo N° 1057, brinda un trato diferenciado a los trabajadores CAS en comparación a los trabajadores contratados bajo el Decreto legislativo N° 728 y 276, a pesar que éstos desempeñan las mismas laborales, no mediando ninguna causa objetiva que lo sustente, en consecuencia existe una evidente vulneración al principio de igualdad que se ve reflejado en la falta de reconocimiento de algunos beneficios sociales, en la falta de protección contra el despido arbitrario y en la limitación en el ejercicio efectivo de los derechos colectivos. Por tanto, contraviene con lo señalado en el artículo 2 de la Constitución del Estado.

En relación a la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 0002-2010, si bien cierto, esta resolución declaró la constitucionalidad del CAS, y no concuerda con lo señalado por resultados, sin embargo, en el fundamento expuesto no se ha realizado un adecuado análisis dentro del marco constitucional, puesto que solo se ha limitado en precisar que no es posible aplicar el test de igualdad al Decreto Legislativo N° 1057 con los regímenes del Decreto Legislativo N° 728 y 276, alegando que son regímenes de diferente naturaleza, en consecuencia, de la revisión minuciosa de la presente sentencia se puede advertir que efectivamente el régimen CAS vulnera al principio de igualdad contemplado en el artículo 2. 2 (igualdad ante la ley) y el artículo 26. 1 (igualdad de oportunidades), puesto que aplicando es test de proporcionalidad, se logra determinar que efectivamente la finalidad que se perseguía era sustituir a los servicios no personales, fin que fue legítimo e idóneo,

Sin embargo, no era necesario crear un nuevo régimen cuando ya existían dos regímenes en el Estado, que podía fácilmente cumplir con la finalidad que se buscaba. Por tanto, es evidente la afectación al principio de igualdad una. Asimismo, la Resolución de la Segunda Sala Superior de la Corte Superior de Justicia de Lima, recaída en el EXP. N° 719-2010-BE (S). concuerda con la posición adoptada respecto a la afectación al principio de igualdad de los trabajadores

CAS al realizar el análisis de test de igualdad, donde señala el trato diferenciado que tienen los trabajadores CAS en comparación a los trabajadores del régimen 276 y 728.

En relación a la encuesta realizada a los 10 trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres se concuerda de forma que el régimen CAS vulnera el principio de igualdad de los trabajadores en esta entidad edil, ya que éstos no perciben el mismo salario y beneficios sociales que otros trabajadores contratados bajo otra modalidad, y que están a propensos a ser despedidos en cualquier momento, información proporcionada que concuerda con la tesis planteada sobre el trato desigual que tienen los trabajadores CAS frente a otros trabajadores del Estado respecto al reconocimiento de los derechos laborales consagrado en el texto constitucional, información que corrobora los resultados obtenidos en otros instrumentos.

Los resultados obtenidos concuerda con la conclusión que llegó Beltrán (2013), en su tesis titulada “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal del Estado” al señalar que el uso del Régimen CAS ha vulnerado la igualdad, derecho que se encuentra reconocido por nuestra Carta Magna, dando trato diferenciado al personal del Estado frente a otros trabajadores, pese a que los empleados bajo este régimen realizan las mismas labores permanentes que otros trabajadores de la Administración Pública, otorgándoles parcialmente los derechos laborales, que si bien con la expedición de la Sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 0002-2010 se mejoró la situación, reconociendo la naturaleza laboral y se dio un gran paso con la Ley N° 29849, norma que incrementa los derechos laborales de los trabajadores CAS, sin embargo la afectación al principio de igualdad sigue perenne.

En la misma línea, los resultados obtenidos concuerdan con lo señalado por un jurista reconocido en el tema, es decir Neves (2010), quien cuestiona la regulación normativa del CAS alegando que debe primar el derecho del trabajo sobre todo teniendo en consideración al deber ser, y no el ser, en consecuencia el limitado otorgamiento de los derechos laborales no puede ser razón de ser para alejar a estos trabajadores de la protección del derecho laboral, en consecuencia, propugna que la solución a esta problemática sería el pleno reconocimiento de los derechos que brindan los regímenes generales, esto en un plazo mediano, y un plazo

inmediato sería la unificación de los regímenes existentes en la administración del Estado. (p. 251),

En la misma línea de autor precedente, ninguna norma puede desconocer los derechos laborales, ni mucho menos pretender darle una naturaleza distinta para justificar el trato desigualdad de un grupo determinado de trabajadores, como se presenta en los trabajadores CAS.

Por lo tanto, luego de haber efectuado el análisis e interpretación queda acreditado el cumplimiento del supuesto general señala que el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017; de manera negativa debido a que se reconoce parcialmente los derechos laborales con este tipo de contratación a comparación de otros regímenes existentes en la Administración Pública que si se les reconoce, pese a que éstos realizan las mismas labores, contraviniendo lo señalado en el Artículo 26. 1 de la Constitución del Estado, la misma que ha sido contrastada y fundamentada con los instrumentos de investigación utilizados para dar mayor consistencia y confiabilidad al presente estudio.

De los resultados del **objetivo específico 1**: Es determinar cómo se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS, conforme los siguientes resultados obtenidos:

De la entrevista realizada a especiales expertos en la materia laboral, han referido que los trabajadores CAS no poseen igualdad de oportunidades, derecho que consagra el artículo 26 numeral 1 de la Constitución del Estado, la norma no garantiza la estabilidad laboral en las entidades públicas.

Por consiguiente; la capacidad de ascenso está restringida y prohibida, imposibilitando efectuar una línea de carrera, ya que para ello sería necesario contar una plaza indeterminada en el cuadro de asignación del personal en el Estado, situación que no ocurre con los trabajadores CAS, aunado a ello se le imposibilita poder ejercer sus derechos colectivos en salvaguarda de sus derechos.

Por otro lado, uno de los entrevistados ha señalado los que trabajadores CAS si tienen la posibilidad de hacer línea de carrera, pero que ésta no siempre se encuentra sujeta a los méritos

y a la capacidad del trabajador, quedando a la discrecionalidad del aparato el estatal su ascenso, además refiere que para ascender será necesario que el trabajador CAS renuncie al cargo que desempeñaba, perdiendo el tiempo de servicios ganado, en consecuencia, los trabajadores cas están propensos a ser desvinculados laboralmente en cualquier momento, sin mediar una causa razonable.

En relación a la Sentencia **emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el EXP. 00014-2012** versa sobre la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por el Colegio de abogados de Puno contra la Ley N° 29849, que establece la eliminación progresiva del Decreto Legislativo N° 1057 y reconoce otros derechos laborales a los trabajadores CAS, pero la resolución habría sido desestimada por el Colegiado, declarando infundada, en primer lugar la demanda se ha señalado que si bien el cuestionamiento se ha centrado principalmente en la transitoriedad de este régimen, en razón de no haberse contemplado un periodo máximo para el inicio de la eliminación progresiva del régimen CAS con la implementación del régimen Servir, advirtiéndose así, la falta de omisión del periodo para la adecuación al nuevo régimen,

En virtud de lo mencionado, lo que ha buscado ha sido la erradicación del CAS ha sido la protección de los derechos laborales que restringe este régimen, por tanto es pertinente sostener que los fundamentos expuestos en la demandada resultan ser importantes, toda vez que con la implementación de la ley N° 29849, norma que modifica al CAS, limita toda posibilidad que los trabajadores puedan realizar línea de carrera, limitando sus derechos reconocidos en la Constitución del Estado, si bien es cierto la implementación de esta ley ha contemplado la eliminación paulatina del régimen CAS, determinando que a partir del 2013 se iba a implementar el régimen Servir, el mismo que iba a reemplazarlo, generando una grave violación al derecho a la estabilidad laboral, lo que devendría en un régimen permanente, limitando así ejercicio de los derechos de los trabajadores, lo que ocasionaría inestabilidad, más aun si la propia normativa ha estipulado que no resultaría aplicable el principio de primacía de la realidad,

Aunado a ello, **La Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, recaída en el Expediente N° 03082-2010**, que versa sobre sobre la reposición de una empleada de la Municipalidad contratada bajo el régimen CAS, siendo que en esta resolución el Magistrado Beamont Callirgos ha emitido un voto singular, agregando a la resolución expedida que el

régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue una solución a la precariedad que vivenciaban los trabajadores que estaban sujetos a la contratación de servicios no personales, debido a la evidente vulneración de derechos constitucionales, en tanto habría resultado beneficioso la expedición del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, y que posteriormente fue reconocido constitucionalmente.

Empero, el CAS no podría mantenerse en el tiempo, ya que devendría en inconstitucional, si es que el Estado no mejora las condiciones laborales en este tipo de contratación, por ende, un plazo razonable para este magistrado sería de 7 años, a fin de que los trabajadores de este régimen de forma paulatina se le reconozca los derechos laborales equiparable al Decreto legislativo N° 276 y N° 728., pero de acuerdo con al carácter especial y temporal de esta norma, haciendo una clara alusión que se encuentra dentro del marco constitucional, de conformidad con lo prescrito nuestra Carga Magna

Sin embargo, este régimen lesiona otros derechos fundamentales tal como el principio de igualdad, dado que los trabajadores de otros regímenes pueden percibir como máximo hasta doce remuneraciones cuando haya sido despedido de forma arbitraria o de lo contrario poder solicitar su reposición, lo que no ocurre con el régimen CAS, que solo contempla una reparación indemnizatoria equivalente a tres remuneraciones como máximo, dejando a estos trabajadores en un clima de zozobra.

Respecto a la encuesta realizada a 10 trabajadores de la entidad materia de investigación, se ha corroborado con los resultados de la entrevista que los trabajadores CAS carecen de estabilidad laboral, puesto que no tiene una debida protección frente al despido arbitrario, quedando propensos a ser despedidos, además han señalado que no se les posibilita hacer línea de carrera, y que no se le otorga el mismo salario y beneficios sociales que si se les otorga a trabajadores de otros regímenes, por otro lado, se le limita al ejercicio del derecho colectivo.

Los resultados obtenidos concuerda con la conclusión que llegó Rueda (2011), en su tesis titulada “ inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS”, quien concluyó que el régimen CAS ha dado carta abierta para que se restrinja los derechos laborales de los trabajadores, limitando el derecho a la estabilidad laboral a los trabajadores CAS, debido al carácter transitorio que niega esa posibilidad, ya sea en forma mediata o inmediata, en

consecuencia atenta contra los principios de igualdad de oportunidades, continuidad en el puesto de trabajo, primacía de la realidad y sobre todo desconoce la protección ante un despido arbitrario, dejando en desventaja a estos trabajadores, que inclusive tienen el mismo desenvolvimiento laboral que otros trabajadores estatales.

Por lo tanto, luego del análisis e interpretación queda acreditado el cumplimiento del supuesto específico N° 01 que refiere que se vulnera la igualdad de oportunidades los de trabajadores CAS, no proporcionándole la estabilidad laboral, limitándole la posibilidad de hacer línea de carrera en la Administración Pública, y desconociendo el ejercicio de los derechos colectivos.

Por otro lado, el **objetivo específico 2** es: Establecer cómo se fundamenta el trato diferenciado de los trabajadores CAS, conforme los siguientes resultados obtenidos:

Habiéndose efectuado el análisis de las preguntas formuladas a los especialistas, éstos han manifestado que los trabajadores CAS tienen un trato diferenciado carente de una causa razonable u objetiva que lo sustente, y que se expresa en el reconocimiento parcial de los derechos laborales, contraviniendo lo señalado en el artículo 23 de la Constitución del Estado, puesto que sería una forma de discriminación que limita los derechos constitucionales y rebaja su dignidad, aunado a ello, el incremento de los derechos no contemplados en la norma primigenia no ha logrado desvanecer la afectación, la misma que subsiste y se sigue proliferando de forma irrestricta.

Asimismo, de la encuesta realizada a los 10 trabajadores CAS de la Municipalidad de San Martín de Porres, corrobora la información obtenida de los resultados de la entrevista, quienes refieren que el trato desigualdad a las cuales están sujetos los trabajadores CAS es inadecuado, puesto que el Estado tiene el papel de proteger al trabajador ante la vulneración de un derecho constitucional que limite o rebaje su dignidad.

Así también la **Resolución emitida por la Primera Sala del Tribunal Servir, recaído en el Expediente N° 1298-2011, que si bien la resolución es materia de** concuerda con lo señalado en los resultados de la entrevista y otros instrumentos en un extremo de la resolución, la resolución está referida a la apelación interpuesta por un Registros Públicos por la resolución que declara fundada la demanda de reconocimiento de vínculo laboral y al pago de devengados, sin embargo el Colegiado habiendo

efectuado la valoración de los agravios, declaró fundada la apelación, alegando que no era posible aplicar el principio de primacía de la realidad, ya que éste al momento de los hechos era un trabajador CAS, sosteniendo su postura en base a la sentencia del Tribunal Constitucional, recaída en el Exp. 0002-2010.

Empero, tomando en consideración los fundamentos del vocal *Jorge Toyama Miyagusuku*, quien emite un voto singular, ha manifestado que el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento no se encuentra dentro los parámetros constitucionales, en tanto desconoce los derechos laborales, ya que la expedición de este régimen resultaría desproporcional y carente de razonabilidad, máxime si otros regímenes del Estado si otorga todos los derechos laborales, acotando que fue innecesario haber emitido un tercer régimen, sin medir la consecuencias que generarían a los trabajadores que iban a ser contratados bajo este tipo de contratación, vulnerando el principio de igualdad ante la ley, el trato en el artículo 2. 2 y 26.1 de Nuestra Constitución, a ello suma que la implementación del CAS no se ha establecido un periodo máximo, donde especifique un plazo determinado para la eliminación progresiva, además ha señalado que difiere con pronunciamiento expuesto por el Máximo intérprete de la Constitución, en suma, considera necesario analizar si en los trabajadores CAS es aplicable el principio de primacía de la realidad.

Por lo antes expuesto, luego del análisis e interpretación queda acreditado el cumplimiento del supuesto específico N° 02 que refiere que se fundamenta el trato diferenciado de los trabajadores CAS en una causa carente causa carente de razonabilidad y objetividad que los sustente, que se expresado en el reconocimiento parcial de los derechos laborales, contraviniendo lo contemplado en el artículo 23 de la Constitución del Estado, puesto que sería una forma de discriminación que limita los derechos constitucionales y rebaja su dignidad

V. CONCLUSIONES

Producto de los resultados obtenidos mediante las entrevistas realizadas, encuestas realizadas, el análisis documental y habiéndose corroborado entre con los trabajos previos considerados y las demás teorías doctrinarias expuestas, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Como primera conclusión se ha determinado que el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017; de manera directa, ya que se reconoce parcialmente los derechos laborales con este tipo de contratación a comparación de otros regímenes existentes en la Administración Pública que si se les reconoce, pese a que éstos desempeñan las mismas labores, y que se ve reflejado en la falta de reconocimiento de algunos beneficios sociales, en la falta de protección contra el despido arbitrario y en la limitación en el ejercicio efectivo de los derechos colectivos, por consiguiente, este régimen contraviene con la Constitución del Estado en el artículo el artículo 26 numeral 1.

Como segunda conclusión se ha determinado que se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS, no proporcionándole la estabilidad laboral, y limitándole la posibilidad de hacer línea de carrera en la Administración Pública, ya que la propia norma imposibilita el ascenso laboral sustentado en la temporalidad de este régimen, el mismo que con el transcurrir se habría desnaturalizado a una relación laboral de carácter permanente.

Como tercera conclusión se ha establecido que no existe una causa razonable u objetiva que fundamente el trato diferenciado que tienen los trabajadores CAS frente a otros trabajadores del Estado, ya que contraviene con lo señalado el artículo 23° de la Constitución del Estado, al limitar el ejercicio de sus derechos constitucionales, y rebajar su dignidad expresada inestabilidad laboral.

VI. RECOMENDACIONES

De las conclusiones expuestas, es necesario brindar determinadas recomendaciones que permiten mejorar el tratamiento legislativo de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), las cuales se menciona a continuación:

En primer lugar, se recomienda la emisión de un dispositivo legal que comprenda la eliminación de forma paulatina de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), régimen que se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, en dicho texto normativa debe contemplarse el periodo máximo para la transición de un régimen a otro, además debe comprender la prohibición de contratar a los empleados del Estado bajo este régimen, a fin de evitar la contravención a la Constitución del Estado, que señala que en una relación laboral debe respetarse el principio de igualdad de oportunidades.

En segundo lugar, se recomienda la modificación legislativo de la ley N° 29849, norma que modifica el Decreto Legislativo N° 1057, a fin de que se comprenda los derechos laborales que no se les otorga a los trabajadores CAS con esta modificatoria, y se le posibilite el ingreso a los trabajadores CAS al cuadro de asignación de personal una vez alcanzado el periodo máximo para adquirir la condición de indeterminado, y con ello se le permita hacer línea de carrera, y por consiguiente, otorgarle estabilidad laboral y la protección efectiva del ejercicio de los derechos colectivos, en virtud a lo expresado en nuestra Carga Magna.

En tercer lugar, se recomienda que El Decreto Legislativo N° 1057, norma que regula Contratación Administrativa de Servicios sea expulsada de forma definitiva de nuestro ordenamiento Jurídico, una vez se haya concretado la eliminación progresiva de este régimen, en virtud de lo señalado en el artículo 103 de la Constitución, que prescribe que puede expedirse una norma especial en razón de las cosas y en no en virtud de la diferencia entre personas, situación que se evidencia en el trato diferenciado del reconocimiento de los derechos laborales.

REFERENCIAS

- Arantzamendi, M., López, O., Vivar, C. (2012). *Investigación Cualitativa - Manual para Principiantes*. Madrid: Eunate.
- Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacifico
- Arce, E. (2008). *Derecho individual en el trabajo en el Perú- Desafíos y deficiencias*. Lima: Palestra.
- Arotoma, S. (2007). *Tesis de grado y metodología de investigación en organizaciones mercado y salud*. Lima: Sixto Arotoma C.
- Bardales, J. (2015). Deficiencias jurídicas en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Universidad Nacional de Ucayali. (Tesis de Doctorado). Recuperado de <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/2786/TDr.D%2000032%20B24.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Behar R., D. (2008). *Metodología de la Investigación*: Editorial Shalom.
- Belleza, M. y Trejo, A. (2009). *Gestión de recursos humanos en el sector público*. Lima: Ediciones Caballero Bustamante.
- Beltrán, L. (2013). Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado. (Tesis de Maestría). Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/4508>.
- Blancas, C. (2015). *Derechos fundamentales laborales y la estabilidad en el trabajo*. Lima: Palestra Editores.
- Campos, D. (2012). *Diccionario de Derecho Laboral*. Bogotá: Themis.
- Capche, L. (2016). EL principio de igualdad salarial en los trabajadores C.A.S. de las Cortes Superiores DE Justicia de Lima y Lima Este. (Tesis de Pregrado). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/3888/Capache_LBT.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Corte Superior de Justicia de Lima. Resolución N° 719-2010-BE (S), Lima: 11 de junio de 2010.

- Figuroa, H. (1993). *Constituciones Políticas del Perú de 1993 y 1979*. Lima: MV. Fénix.
- Decreto Legislativo N° 1057. Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, Lima: 27 de junio de 2008.
- Eguiguren, F. (1997). *Revista Ius Et Veritas* (15). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15730/16166>
- Ermida, O. (2011). *Revista Derecho y Sociedad* (37). Recuperado de http://revistas.pucp.edu.pe/public/journals/45/pageHeaderTitleImage_es_ES.png
- Espinosa, F. (2012). *El Principio de igualdad y la carrera administrativa en Colombia*. (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.bdigital.unal.edu.co/11529/1/fannycontrerasespinosa.2012.pdf>
- Gamarra, L. (2015). Balance de la Política Laboral del Gobierno Actual. Lima: Derecho y Sociedad.
- García, A. (2015). Fuentes de regulación e instrumentos de organización del trabajo en el empleo público del régimen laboral. (Tesis de doctorado). Recuperado de http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/37443/1/TD_AlbaGarciaTorres.pdf
- Gayou, J. (2003). Como hacer investigación cualitativa, fundamentos y metodología. (1era ed.). México: Editorial Paidós Mexicana.
- Gibbs, G. (2007). *El análisis de datos cualitativos en investigación cualitativa*. Madrid: Editorial Morata, S. L.
- Gómez, F. (2015). *Derecho del trabajo individual – Relaciones individuales del trabajo*. (3ª ed.). Lima: San Marcos.
- Grisolia, J. (2008). *Derecho del trabajo y Seguridad Social*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.
- Grupo Océano (2017). *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Océano.
- Haro, J. (2012). *Derecho laboral en la Administración Pública*. (2ª ed.). Lima: Ediciones Legales.

- Infantes, G. (Diciembre, 2011). Revista informes Legales (244). Recuperado de http://aempresarial.com/web/revitem/4_13181_88088.pdf
- Neves, J (2010), Revista informe Jurídico (10). Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18560/18800>
- Landa, C. (2010). *Los derechos fundamentales en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: Palestra Editores.
- La fuente, C y Marin, A (2008). *Metodología de la investigación en las Ciencias Sociales*. Colombia: Universidad EAN
- Ley N° 29849. Ley que establece la eliminación progresiva del Decreto Legislativo N° 1057, Lima: 5 de abril de 2012.
- Ley N° 30057. Ley del Servicio Civil, Lima: 4 de julio de 2013.
- Manotas, J. y Gomez, C . (2014). *Los contratos administrativos de prestación de servicios y su estrecha relación con el contrato de trabajo en la administración pública. Justicia*, 18 (1), 80-90.
- Marx (2002). El proceso de producción de capital. Recuperado de <http://www.enxarxa.com/biblioteca/MARX%20El%20Capital%20-%20Tomo%20I.pdf>
- Mendoza, G (2012). El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa en el sector público. (Tesis de maestría) <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/336/EPG664-00664-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Neves, J (2016). *Introducción al Derecho al Trabajo*. (3a ed.). Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Ossorio, M. (2010). *Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales*. (25 a ed.). Buenos Aires: Heliasta.
- Patrón, P. y Patrón, P. (2004). *Derecho administrativo y administración pública en el Perú*. Lima: Grijley.

- Peralta, J. (2017). Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 – 2016. (Tesis de grado de abogado).
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4695/DEpecaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quispe, S. (2010). El contrato administrativo de servicios como afectación al derecho al trabajo y el derecho a la igualdad. (Tesis para licenciatura, Universidad Cesar Vallejo). (Acceso el 12 de abril de 2018).
- Rawls, J. (1995). *Teoría de la Justicia (Traducción de MD. Gonzáles)*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.
- Ramírez, R. (2010). *Proyecto de investigación - Cómo se hace una tesis*. Lima: AMADP.
- Rendón, J. (2007). *Derecho del trabajo – Teoría general I*. Lima; Grijley.
- Rodrigues. M. (2015). Principio de igualdad en el derecho constitucional europeo. (Tesis de doctorado). Recuperado de <http://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/41149/25542163.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rueda, S. (2011). *La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS*. (Tesis de doctorado). Recuperado de http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf.
- Ruiz, H. (2013), Marx y su visión del trabajo. México; Universidad Autónoma de México.
- Servir (2012). *El Servicio Civil Peruano*. Lima: PCM.
- Toyama, J y Vinatea, L. (2017). *Guía Laboral*. Lima: Gaceta Jurídica
- Tribunal Constitucional. Sentencia N° 00002-2010-PI/TC, Lima: 31 de agosto de 2010.
- Tribunal Constitucional. Sentencia N° 03082-2010-PA/TC, Lima: 10 de noviembre de 2010.
- Tribunal Constitucional. Sentencia N° 00014-2012-PI/TC, Lima: 08 de mayo de 2013.

- Tribunal SERVIR. Resolución N° 1298-2011-SERVIR/TSC-Primera Sala, Lima: 22 de febrero de 2011.
- Ugarte, J. (2009). *El principio de igualdad y el mandato de no discriminación en el régimen laboral especial*. Lima: Actualidad Empresarial.
- Valderrama, S. (2002). *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica, cuantitativa, cualitativa, mixta*. Lima: Editora San Marcos
- Valdez, R. (2013). *El derecho de igualdad y la no Discriminación de Género en la selección de personal en el ámbito laboral del Perú*. (Tesis de Maestría). Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/5248/VALDEZ_HU_MBSE_ROCIO_DERECHO_IGUALDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Velásquez, A. y Rey, N. (2013). *Metodología de la Investigación*. Lima: San Marcos.
- Villarroel, A (2005). *Situación de la Relaciones Laborales en el Sector Publico de nueve países de América Latina*. Lima: OIT

ANEXOS



MATRIZ DE CONSISTENCIA PARA ELABORACIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

NOMBRE DEL ESTUDIANTE: LUIS ALBERTO VARGAS REYES

FACULTAD/ESCUELA: DERECHO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad en trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017
PROBLEMA GENERAL	¿ De qué manera el régimen CAS genera la vulneración al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017?
SUPUESTO GENERAL	El régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017; de manera negativa debido existe un trato diferenciado en el reconocimiento de los derechos laborales, en comparación al Decreto Legislativo N° 728 Y 276.
PROBLEMAS ESPECIFICOS	Problema específico 1 ¿Cómo se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS? Problema específico 2 ¿Cómo se fundamenta el trato diferenciado de los trabajadores CAS?
SUPUESTOS ESPECIFICOS	Supuesto específico 1 Se vulnera la igualdad de oportunidades los de trabajadores CAS, no proporcionándole la estabilidad laboral, y



	<p>limitándole la posibilidad de hacer línea de carrera en la Administración Pública.</p> <p>Supuesto específico 2 Se fundamenta El trato diferenciado que tienen los trabajadores CAS por la carencia de una causa razonable u objetiva que sustente esta desigualdad, limitando sus derechos reconocidos constitucionalmente, y rebajando su dignidad.</p>
OBJETIVO GENERAL	Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>Objetivo específico 1 Determinar cómo se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS.</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer cómo se fundamenta el trato diferenciado en los trabajadores CAS.</p>
DISEÑO DEL ESTUDIO	Teoría Fundamentada
ENFOQUE DEL ESTUDIO	Cualitativo
TIPO DE ESTUDIO	Básica
POBLACIÓN Y MUESTRA	Trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres. 10 Especialistas entrevistados, 10 trabajadores encuestados
CATEGORIZACION	Categoría 1: Régimen CAS Categoría 2: Principio de igualdad



UNIDAD DE ANALISIS Y CATEGORIZACION

1. Régimen CAS	Es la contratación administrativa de servicios, es un tipo de contratación en la administración pública, la cual no reconoce la totalidad de los derechos laborales	a. Naturaleza Jurídica b. Trabajadores CAS
2. Principio de igualdad	Es el precepto que se da, que ante situaciones iguales el trato no debe ser desigual.	a. Trato diferenciado b. Igualdad de oportunidades

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Israel Bleser
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Guía de Análisis Documental - Luis Alberto Urzúa Reyes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.												X	
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 28 de Noviembre de 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 10796211. Telf.:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:..... Israel Blosv
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... Docente
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: LUIS ALBERTO VARGAS REYES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las feyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 28 de Noviembre del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 16796714 Telf.:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Jordy Blas
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Costeadario
 1.4. Autor(A) de Instrumento: LUIS ALBERTO VARGAS REYES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las feyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al <i>Método Científico</i> .												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 24 de Marzo del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No 10796211 Telf:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Flores Medina, Eleazar Armando
 1.2. Cargo e institución donde labora: DO CENTR UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: LUIS ALBERTO VARGAS REYES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													X
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.										X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											X		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al <i>Método Científico</i> .											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

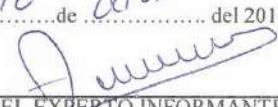
- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 10 de octubre del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf: 985 179766

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: FLORES MEDINA ELEAZAR ARMANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: LUIS ALBERTO VARGAS REYES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las feyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											X		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													X
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.													X
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											X		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al <i>Método Científico</i> .												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD


- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

52

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 10 de octubre del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 989179766

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: FLORJ MEDINA, ELEAZAR ARMANDO
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: LUIS ALBERTO VARGAS REYES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.											X		
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													X
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 10 de octubre de 2018

Amador

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 09884149 Telf.: 989179766

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: RODRIGUEZ FLORES José Jorge
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
 1.4. Autor(A) de Instrumento: LUIS ALBERTO VARGAS REYES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													X
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al <i>Método Científico</i> .												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima, de del 2018


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 10127462 Telf:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Rodríguez Figueroa José Jorge
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:
 1.4. Autor(A) de Instrumento: LUIS ALBERTO VARGAS REYES

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las feyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													X
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima, de del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DN/No..... Telf:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Rodríguez Figueroa, José Jacobo
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Luis Alberto Vargas Reyes

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.													
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

96 %

Lima, _____ de 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017

INSTRUCCIONES:

- Esta entrevista está dividida en dos secciones: datos generales, que nos permite caracterizar a la población de estudio y datos específicos que permite realizar las preguntas a los entrevistados.
- Responder las preguntas de acuerdo a su criterio personal.
- Responda todas las preguntas.
- Utilice lapicero al llenar el cuestionario.

Nombres y Apellidos del entrevistado:

Larry Juse Tigre Sipión

Cargo / profesión / grado académico:

Secretario Judicial

Institución o lugar donde labora:

Segundo Juzgado de trabajo Transitorio de Independencia - CSJLN

Objetivo General: Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

1. A pesar que la Constitución del Estado en su artículo 26. 1 señala que todo trabajador debe tener igualdad de oportunidades, sin discriminación ¿Considera usted que el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria (Régimen CAS) *contraviene con lo señalado en nuestra Constitución? ¿Por qué?*

El contrato administrativo de servicios (CAS) es un régimen que transgrede al derecho de igualdad a los trabajadores que se encuentra bajo esta modalidad, ya que no se le brinda un trato igualitario respecto al reconocimiento de los derechos laborales, por tanto, contraviene con lo señala en el artículo 26 inciso 1 de la Constitución del Perú.

2. Según La Sentencia del expediente N° 002-2010, emitida por el Tribunal Constitucional, ha declarado constitucional al Decreto Legislativo N° 1057 (Régimen CAS), alegando que esta norma garantiza los principios de méritos, capacidad e igualdad de oportunidades, reconociendo también la naturaleza laboral, además ha referido que en el presente caso no resulta aplicable el análisis del Test de igualdad con el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, justificando el trato diferenciado del régimen CAS por la diferencia de la naturaleza de los regímenes. ¿Considera usted que se vulnera el principio de igualdad pese a que el régimen CAS fue declarado constitucional? ¿Por qué?

El reconocimiento de la constitucionalidad del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) se caracterizaba por tener una finalidad política, y no una finalidad de lograr el reconocimiento que no otorgaba la contratación de servicios no personales, por tanto, persiste la afectación al principio de igualdad de los trabajadores CAS.

3. Según la ley N° 29849, que regula la eliminación progresiva del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y modifica los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, otorgándole mayores derechos laborales a los trabajadores de este régimen. ¿Considera usted que con la implementación de esta norma se ha logrado el reconocimiento total de derechos laborales y como tal se extinguido la afectación al principio de igualdad? ¿Por qué?

La modificación del Decreto Legislativo N° 1057, que se encuentra regulado en la Ley N° 29849, *amplia derechos laborales no contenidos con la creación del CAS, pero dichas modificaciones no resultarían ser suficientes para superar la vulneración a la igualdad de trato, que deben tener sin ninguna diferenciación todos los trabajadores del Estado.*

Objetivo Específico N° 01: Determinar cómo se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS

4. ¿Considera usted que los trabajadores CAS tienen las mismas oportunidades frente a otros trabajadores del sector público? ¿Por qué?

El trato diferenciado en el otorgamiento de los derechos laborales es una forma de limitación de los derechos constitucionales, conforme lo expresa el artículo 23 de la Carta magna, y que está ligado directamente a la afectación de la dignidad humana de los trabajadores, y el desconocimiento de los derechos laboral, sin que exista una motivación razonada.



Firma y sello

Nº CAL: 40741

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017

INSTRUCCIONES:

- Esta entrevista está dividida en dos secciones: datos generales, que nos permite caracterizar a la población de estudio y datos específicos que permite realizar las preguntas a los entrevistados.
- Responder las preguntas de acuerdo a su criterio personal.
- Responda todas las preguntas.
- Utilice lapicero al llenar el cuestionario.

Nombres y Apellidos del entrevistado:

KATTY ANGELICA CABALLERO SEGA

Cargo / profesión / grado académico:

ABOGADA

Institución o lugar donde labora:

ESTUDIO JURIDICO

CABALLERO & ORMEÑO

Objetivo General: Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

1. A pesar que la Constitución del Estado en su artículo 26. 1 señala que todo trabajador debe tener igualdad de oportunidades, sin discriminación ¿Considera usted que el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria (Régimen CAS) contraviene con lo señalado en nuestra Constitución? ¿Por qué?

Considero que el Decreto Legislativo N° 1057 vulnera el principio derecho de igualdad de oportunidades sin discriminación que consagra la constitución, ya que establece un régimen laboral que incorpora menores derechos a los trabajadores sujetos al mismo, sin que, de acuerdo a mi criterio, exista una razón suficiente que lo justifique.

2. Según La Sentencia del expediente N° 002-2010, emitida por el Tribunal Constitucional, ha declarado constitucional al Decreto Legislativo N° 1057 (Régimen CAS), alegando que esta norma garantiza los principios de méritos, capacidad e igualdad de oportunidades, reconociendo también la naturaleza laboral, además ha referido que en el presente caso no resulta aplicable el análisis del Test de igualdad con el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, justificando el trato diferenciado del régimen CAS por la diferencia de la naturaleza de los regímenes. ¿Considera usted que se vulnera el principio de igualdad pese a que el régimen CAS fue declarado constitucional? ¿Por qué?

La sentencia ratifica la constitucionalidad del régimen CAS sin realizar un adecuado control de constitucionalidad respecto del decreto legislativo 1057, ya que resulta evidente el carácter lesivo de este dispositivo legal, respecto a los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en dicho régimen laboral. Considero que el régimen CAS vulnera el principio derecho de igualdad de trato, ya que los derechos laborales otorgados a los trabajadores sujetos al mismo, resultan inferiores a los que perciben los trabajadores 728 y 276, y específicamente lo referente a la protección frente al despido arbitrario, ya que los trabajadores CAS tienen una contratación temporal no sujeta a una causa objetiva en la contratación, como sí está previsto para los trabajadores de los otros regímenes laborales peruanos.

3. Según la ley N° 29849, que regula la eliminación progresiva del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y modifica los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, otorgándole mayores derechos laborales a los trabajadores de este régimen. ¿Considera usted que con la implementación de esta norma se ha logrado el reconocimiento total de derechos laborales y como tal se extinguido la afectación al principio de igualdad? ¿Por qué?

Definitivamente no, con la referida ley se buscó reconocer algunos derechos adicionales en favor de los trabajadores CAS, sin embargo, se mantuvo en rigor su naturaleza temporal. No obstante, de acuerdo a lo que estableció el artículo 1° y la Primera Disposición Complementaria Transitoria, además de la denominación que se le dio a la ley "Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales"; se suponía que el referido régimen laboral sería progresivamente eliminado con la implementación gradual del Régimen

del Servicio Civil. Lamentablemente, luego de 08 años de expedida la sentencia del Tribunal Constitucional bajo análisis, no se ha dado solución a la problemática que viven los trabajadores de este régimen laboral, cuya temporalidad en su contratación carece totalmente de causa objetiva que la sustente.

Objetivo Específico N° 01: Determinar cómo se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS

4. ¿Considera usted que los trabajadores CAS tienen las mismas oportunidades frente a otros trabajadores del sector público? ¿Por qué?

NO tienen las mismas oportunidades, ya que no tienen estabilidad laboral, al tener contratos temporales,

5. ¿Cree usted que los trabajadores CAS tienen la posibilidad de hacer línea de carrera a diferencia de otros trabajadores de la Administración Pública? ¿Por qué?

No, porque para hacer carrera en una institución pública, correspondería ocupar una plaza indeterminada dentro del CAP institucional, lo que no ocurre en el caso de los trabajadores CAS.

Objetivo Específico N° 02: Establecer como se fundamenta el trato diferenciado en los trabajadores CAS.

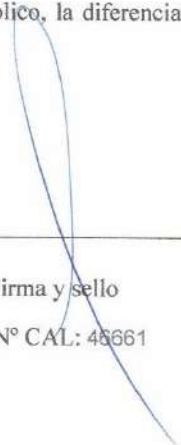
6. ¿Considera usted razonable y justificado el trato diferenciado de los trabajadores CAS frente a otros trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales del Estado? ¿Por qué?

No existe una razón justificada que sustente este trato diferenciado entre trabajadores del sector público, ya que simplemente se trató de una decisión legislativa de trasladar a los trabajadores SNP a un régimen laboral de derechos

mínimos como el CAS, que finalmente se ha hecho permanente en el tiempo, proliferando este tipo de contratación temporal sin mayor justificación.

7. A pesar que en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución del Estado señala que: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar su dignidad humana. ¿Considera usted que el trato diferenciado de los trabajadores CAS en el reconocimiento parcial de los derechos laborales contraviene lo señalado en la Constitución? ¿Por qué?

Efectivamente, ya que como señalé, no encontramos una justificación en derecho para este trato diferenciado, ya que los trabajadores CAS realizan las mismas labores que los trabajadores sujetos al régimen laboral 728 o 276, lo real es que los trabajadores CAS realizan labores de naturaleza permanente en el sector público, la diferencia sustancial es que no tienen estabilidad laboral.



Firma y sello

Nº CAL: 45661

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017

INSTRUCCIONES:

- Esta entrevista está dividida en dos secciones: datos generales, que nos permite caracterizar a la población de estudio y datos específicos que permite realizar las preguntas a los entrevistados.
- Responder las preguntas de acuerdo a su criterio personal.
- Responda todas las preguntas.
- Utilice lapicero al llenar el cuestionario.

Nombres y Apellidos del entrevistado:

Elio Abimael Béjar Cárdenas

Cargo / profesión / grado académico:

Inspector Auxiliar de Trabajo

Institución o lugar donde labora:

Sunafil

Objetivo General: Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

1. A pesar que la Constitución del Estado en su artículo 26. 1 señala que todo trabajador debe tener igualdad de oportunidades, sin discriminación ¿Considera usted que el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria (Régimen CAS) *contraviene con lo señalado en nuestra Constitución? ¿Por qué?*

Si viola el principio de igualdad de oportunidades, puesto que no hay ninguna razón objetiva que sustente la diferenciación ante un régimen eternamente temporal y los regímenes laborales como el 728 y 276 que sí reconocen la estabilidad laboral, a pesar de realizar la misma función. Los trabajadores CAS no tienen el mismo trato, además teniendo en cuenta que los reales motivos para la creación del CAS fueron de índole

político, es por ello se platearon como objetivos el reordenamiento estatal y la sustitución de la contratación de servicios no personales, a fin de poder suscribir los tratados internacionales, aunque en que la práctica solo los obreros han podido acceder al decreto legislativo N° 728.

2. Según La Sentencia del expediente N° 002-2010, emitida por el Tribunal Constitucional, ha declarado constitucional al Decreto Legislativo N° 1057 (*Régimen CAS*), alegando que esta norma garantiza los principios de méritos, capacidad e igualdad de oportunidades, reconociendo también la naturaleza laboral, además ha referido que en el presente caso no resulta aplicable el análisis del Test de igualdad con el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, justificando el trato diferenciado del régimen CAS por la diferencia de la naturaleza de los regímenes. *¿Considera usted que se vulnera el principio de igualdad pese a que el régimen CAS fue declarado constitucional? ¿Por qué?*

Si vulnera el principio de igualdad, ya que el Tribunal Constitucional no aplica el test de igualdad o test proporcionalidad por razones meramente políticas, ocasionando que los trabajadores bajo del Decreto Legislativo N° 1057 tengan una evidente desventaja frente los demás regímenes del Estado, este trato desigual se expresa en dos grupos el primer grupo relacionado a los derechos económicos y sociales, tales como la falta de reconocimiento de gratificaciones, compensación de tiempo de servicios y el segundo grupo derechos respecto a la falta de reconocimiento efectivo de la estabilidad laboral, negociación colectiva, derecho a la dignidad, a no ser hostilizado y a la jornada máxima, generando arbitrariedad de este régimen temporal eterno, siendo estos derechos lo más importantes. Asimismo, el Régimen CAS genera un riesgo psicosocial.

3. Según la ley N° 29849, que regula la eliminación progresiva del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y modifica los artículos 3 y 6 del *Decreto Legislativo 1057, otorgándole mayores derechos laborales a los trabajadores de este régimen. ¿Considera usted que con la implementación de esta norma se ha logrado el reconocimiento total de derechos laborales y como tal se extinguido la afectación al principio de igualdad? ¿Por qué?*

No se ha extinguido la vulneración al principio de igualdad, puesto que si bien la Ley N° 29849, norma que modifica el Decreto Legislativo N° 1057, ha incrementado los

días de vacaciones, ha otorgado mayores derechos y ha desarrollado en mayor extensión la libertad sindical, sin embargo, el trabajador se encuentra en la misma situación de inestabilidad laboral, imposibilitado de formar sindicatos, siendo letra muerta lo que estipula en este régimen, por lo cual no significaría un cambio sustancial.

Objetivo Específico N° 01: Determinar cómo se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS

4. ¿Considera usted que los trabajadores CAS tienen las mismas oportunidades frente a otros trabajadores del sector público? ¿Por qué?

Los trabajadores del Decreto Legislativo N° 1057 frente a otros trabajadores estatales carecen de igualdad de oportunidades, por lo mismo no parte de la misma base para dialogar, hacer respetar su derecho, para buscar tranquilidad y mejoría en el trabajo y garantizar el acceso a un ambiente “meritocrático”.

5. ¿Cree usted que los trabajadores CAS tienen la posibilidad de hacer línea de carrera a diferencia de otros trabajadores de la Administración Pública? ¿Por qué?

Los trabajadores CAS carecen de la posibilidad de hacer línea de carrera, no siendo aplicable la línea de carrera establecida en la ley del Régimen de Servir, aunado en ello, la arbitrariedad que se ha implantado en el sector público, es otro de las causas evidentes de la afectación a los trabajadores CAS, quienes se le restringe la posibilidad de acceder a otros puestos, ya que el empleador es el que elige no necesariamente por sus méritos al personal que cubra una determinada vacante a un puesto laboral.

Objetivo Específico N° 02: Establecer cómo se fundamenta el trato diferenciado de los trabajadores CAS.

6. ¿Considera usted razonable y justificado el trato diferenciado de los trabajadores CAS frente a otros trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales del Estado? ¿Por qué?

No existe un fundamento justificado para el trato diferenciado, ya que no cumple con el objetivo que buscaba el Estado en lograr la eficiencia y modernización de la Administración pública, mediante el reordenamiento de los regímenes, por tanto, el régimen CAS lejos de contribuir y que se persigue los boicotea, ya que un trabajador CAS sacrifica su salud, su tiempo a su familia, ocasionando que su desempeño sea eficaz más no eficiente, disminuyendo la eficiencia; lo cual podría lograrse con la estabilidad, en su lugar, no era necesario crear un régimen limitando la estabilidad laboral, ni esperar la implementación del régimen Servir, ya que se podría haber contemplado la estabilidad, previa evaluaciones del desempeño a fin de evitar despidos arbitrarios, el tercer fundamento es por el trato hostil carente de razonabilidad.

7. A pesar que en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución del Estado se señala que: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar su dignidad humana. ¿Considera usted que el trato diferenciado de los trabajadores CAS en el reconocimiento parcial de los derechos laborales contraviene lo señalado en la Constitución? ¿Por qué?

Si contraviene con el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución del Estado, ya que vulnera la dignidad del ser humano, en tanto no puede existir un derecho meramente formal en el que se declare que tienen libertad sindical, que tiene derecho igualdad, protección contra la maternidad, más aun, protección contra la hostilización, no podemos aceptar que una persona tiene derechos porque formalmente se le, sobre todo el derecho tiene una dimensión de la realidad y sociológica, ya que el haber cercenado la estabilidad laboral deja en incertidumbre la estabilidad en su puesto de trabajo y lo deja atado de brazos a los trabajadores CAS.



Firma y sello

Nº CALN:1944

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores de la
Municipalidad de San Martín de Porres, 2017

INSTRUCCIONES:

- Esta entrevista está dividida en dos secciones: datos generales, que nos permite caracterizar a la población de estudio y datos específicos que permite realizar las preguntas a los entrevistados.
- Responder las preguntas de acuerdo a su criterio personal.
- Responda todas las preguntas.
- Utilice lapicero al llenar el cuestionario.

Nombres y Apellidos del entrevistado:

_____JORGE LUIS MAYOR SANCHEZ_____

Cargo / profesión / grado académico:

_____Docente Universitario Abogado Magister en Derecho_____

Institución o lugar donde labora:

_____Universidad Peruana de Las Américas_____

Objetivo General: Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

1. A pesar que la Constitución del Estado en su artículo 26. 1 señala que todo trabajador debe tener igualdad de oportunidades, sin discriminación ¿Considera usted que el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria (Régimen CAS) contraviene con lo señalado en nuestra Constitución? ¿Por qué?

Sí, porque con ello se consagra una abierta discriminación laboral dentro de los trabajadores en el sector público en el cual para comenzar en el plano remunerativo no hay igualdad o fisonomía salarial; por lo que; a igual trabajo no hay una remuneración igual sino

completamente distinta y diferenciada con trabajadores que realizan la misma función e incluso en el marco de la jornada de trabajo que para algunos es de tan solo 40 horas mientras que para otros es de 48 horas. El Régimen CAS es un régimen laboral público completamente discriminatorio dentro de la función pública en el Perú.

2. Según La Sentencia del expediente N° 002-2010, emitida por el Tribunal Constitucional, ha declarado constitucional al Decreto Legislativo N° 1057 (Régimen CAS), alegando que esta norma garantiza los principios de méritos, capacidad e igualdad de oportunidades, reconociendo también la naturaleza laboral, además ha referido que en el presente caso no resulta aplicable el análisis del Test de igualdad con el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, justificando el trato diferenciado del régimen CAS por la diferencia de la naturaleza de los regímenes. ¿Considera usted que se vulnera el principio de igualdad pese a que el régimen CAS fue declarado constitucional? ¿Por qué?

Si; así es, y con ello se consagra bajo el amparo de un fallo emitido por el Tribunal Constitucional peruano la consagración abierta y directa de las diferencias entre los trabajadores del Estado peruano dándoles a los trabajadores del régimen CAS del D. Leg. 1087 derechos recortados. Trabajadores CAS que se les considera como una suerte o especie de cuasi servidores públicos contradiciendo que todos los trabajadores indistintamente de sus deberes y obligaciones tienen los mismos derechos al trabajar todos para el Estado.

3. Según La ley N.º 29849, que regula la eliminación progresiva del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y modifica los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, otorgándole mayores derechos laborales a los trabajadores de este régimen. ¿Considera usted que con la implementación de esta norma se ha logrado el reconocimiento total de derechos laborales y como tal se extinguido la afectación al principio de igualdad? ¿Por qué?

No, porque o se buscaba de una vez resarcir la situación de los trabajadores CAS y lograr con ellos la igualdad absoluta de todos y cada uno de sus derechos o solo concederles parte de los mismos de manera proporcional, sesgada o segmentada como una suerte de dadiva para amenguar la situación laboral que agobia a miles de trabajadores CAS en el aparato estatal y en la planilla publica en el país; dado que; la diferencia aún se mantiene; y se aprovechaba la modificación normativa par resarcir el daño que ocasionaba la redacción

inicial del D. Leg. |1057 o se la subsanaba de manera jurídica; pero no desperdicio una gran oportunidad de reparar el daño primigenio con los servidores públicos del Perú.

Objetivo Específico N° 01: Determinar cómo se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS

4. ¿Considera usted que los trabajadores CAS tienen las mismas oportunidades frente a otros trabajadores del sector público? ¿Por qué?

No. Porque son una suerte de funcionarios públicos relativos y no son funcionarios públicos de carrera como lo son aquellos adscritos al D. Leg. N 276; por lo tanto; estos últimos tienen derecho a un adecuado proceso administrativo interno en su repartición público ante cualquier falta leve o grave que hayan cometido o que conlleve a su destitución de su puesto de trabajo privilegio del que no goza un trabajador que pertenece al régimen CAS D. Leg. N 1057 que no goza del Derecho a la estabilidad en su puesto de trabajo y que cuyo contrato de trabajo pueda darse por concluido o simplemente no renovado. Lo cual les resta posibilidades absolutas para hacer carrera al interior del aparato estatal.

5. ¿Cree usted que los trabajadores CAS tienen la posibilidad de hacer línea de carrera a diferencia de otros trabajadores de la Administración Pública? ¿Por qué?

No pueden acceder a la oportunidad de hacer línea de carrera en el aparato de la administración pública del país; dado que; la propia Ley de creación del régimen CAS D. Leg. 1057 les niega esa opción o esa posibilidad de manera irrestricta. Limitando con ello sus posibilidades de permanencia; dado que; el contrato de trabajo es a plazo fijo lo cual no garantiza desde estabilidad y/o seguridad profesional al interior del aparato público del Estado peruano. Por consiguiente; la capacidad de ascenso esta limitada y hasta prohibida.

--

Objetivo Específico N° 02: Establecer como se fundamenta el trato diferenciado en los trabajadores CAS.

6. ¿Considera usted razonable y justificado el trato diferenciado de los trabajadores CAS frente a otros trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales del Estado? ¿Por qué?

No hay razón menos justificación alguna. Y la prueba de ello es que desde que expidió el D. Leg 1057 a la fecha se han ido reconociendo progresivamente ciertos derechos a los trabajadores CAS que antes no tenían o que los tenían recortados con relación a los trabajadores adscritos a los regímenes 276 y 728; pero aún sigue subsistiendo como por ejemplo con relación a la percepción de gratificaciones por navidad. No hay justificación alguna que lo amerite o lo soporte y es una interpretación antojadiza de la Constitución de 1993 que no cabe en su artículo 2º.

7. A pesar que en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución del Estado se señala que: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar su dignidad humana. ¿Considera usted que el trato diferenciado de los trabajadores CAS en el reconocimiento parcial de los derechos laborales contraviene lo señalado en la Constitución? ¿Por qué?

Así es. Por lo que es abiertamente discriminatorio; y en su momento se pensó que el Tribunal Constitucional a reconocer esa discriminación y diferencia y no avalarlo y reconocer la diferencia entre los iguales. Recordemos que a igual trabajo igual remuneración; y no solo eso que los trabajadores CAS no son considerados funcionarios públicos cuando abiertamente lo son por el trabajo que hace cada uno de ellos al interior del Estado peruano y en la administración pública del país.

Atte.

Jorge Luis Mayor Sánchez
Discador - Legista Derecho
Asesorista del Estado Jurídico Empresarial - Justicia Legalis
Secretario General del Centro de Conciliación Extrajudicial - MSORCIÓN

Cel: 989 235 789 Telf: (05) 725-7342
Of: Calle 39 No. N°4 Lt. 18 Ciudad del Pescador (2do Piso)
Gallavieta - Cochabamba



ENTREVISTA por...

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017

INSTRUCCIONES:

- Esta entrevista está dividida en dos secciones: datos generales, que nos permite caracterizar a la población de estudio y datos específicos que permite realizar las preguntas a los entrevistados.
- Responder las preguntas de acuerdo a su criterio personal.
- Responda todas las preguntas.
- Utilice lapicero al llenar el cuestionario.

Nombres y Apellidos del entrevistado:

Raúl Rojas Arbieta

Cargo / profesión / grado académico:

Secretario judicial

Institución o lugar donde labora:

Segundo Juzgado Transitorio de Independencia - CSJLM

Objetivo General: Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

Objetivo General: Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

1. A pesar que la Constitución del Estado en su artículo 26. 1 señala que todo trabajador debe tener igualdad de oportunidades, sin discriminación ¿Considera usted que el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria (Régimen CAS) contraviene con lo señalado en nuestra Constitución? ¿Por qué?

Es evidente la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores CAS, ya que, al haberse creado un nuevo régimen, es decir el Régimen CAS, permite al Estado contratar

personal con derechos laborales limitados, menores a los otorgados por el Decreto Legislativo N° 7728 y 276, sin que ello responda a una causa objetiva.

2. Según La Sentencia del expediente N° 002-2010, emitida por el Tribunal Constitucional, ha declarado constitucional al Decreto Legislativo N° 1057 (Régimen CAS), alegando que esta norma garantiza los principios de méritos, capacidad e igualdad de oportunidades, reconociendo también la naturaleza laboral, *además ha referido que en el presente caso no resulta aplicable el análisis del Test de igualdad con el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, justificando el trato diferenciado del régimen CAS por la diferencia de la naturaleza de los regímenes. ¿Considera usted que se vulnera el principio de igualdad pese a que el régimen CAS fue declarado constitucional? ¿Por qué?*

El reconocimiento constitucional del Decreto Legislativo 1057, ley que regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), solo ha generado que los empleadores representados por la autoridad del sector público puedan contratar constantemente a trabajadores con este régimen, generando un perjuicio inminente, en tanto el pronunciamiento expuesto por el Máximo intérprete de la Constitución solo se ha limitado en reconocer los beneficios que no se otorgaba con anterioridad a la emisión de la norma, sin haber sustentado la causa que justifica el trato desigual en el otorgamiento de derechos laborales. Según la ley N° 29849, que regula la eliminación progresiva del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y modifica los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, otorgándole mayores derechos laborales a los trabajadores de este régimen.

3. Según la ley N° 29849, que regula la eliminación progresiva del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y modifica los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, otorgándole mayores derechos laborales a los *trabajadores de este régimen. ¿Considera usted que con la implementación de esta norma se ha logrado el reconocimiento total de derechos laborales y como tal se extinguido la afectación al principio de igualdad? ¿Por qué?*

A pesar de haberse emitido la Ley 29849, que incrementó los derechos laborales que no eran reconocidos con la creación el régimen CAS, no obstante, estos trabajadores siguen

teniendo desigualdades frente a otros servidores públicos que están bajo el régimen 728 y 276.

Objetivo Específico N° 01: Determinar cómo se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS

4. ¿Considera usted que los trabajadores CAS tienen las mismas oportunidades frente a otros trabajadores del sector público? ¿Por qué?

A los trabajadores CAS se les vulnera la igualdad de oportunidades, puesto que se le impide poder pertenecer a la base de carrera administrativa del Estado, debido al incierto futuro laboral que poseen, lo que genera desventajas económicas por la falta de estabilidad laboral que se les otorga, no siendo un fundamento valedero la temporalidad de este régimen.

5. ¿Cree usted que los trabajadores CAS tienen la posibilidad de hacer línea de carrera a diferencia de otros trabajadores de la Administración Pública? ¿Por qué?

El trabajador CAS adolece de la estabilidad laboral, habiendo transcurrido el plazo de periodo de prueba, ya que, al haberse reconocido como un régimen de naturaleza laboral, con una periodicidad temporal, regulación que es contraria a la Carta Magna que señala que todas las personas son iguales ante la ley, restringiendo el acceso a línea de carrera.

Objetivo Específico N° 02: Establecer cómo se fundamenta el trato diferenciado en los trabajadores CAS.

6. ¿Considera usted razonable y justificado el trato diferenciado de los trabajadores CAS frente a otros trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales del Estado? ¿Por qué?

No hay sustento objetivo que permita un trato diferenciado entre trabajadores que realizan las mismas labores, más aún si el Estado tiene por finalidad la protección de los derechos laborales, sumado a ello el reconocimiento de la constitucionalidad del régimen CAS por El Supremo interprete, ha permitido que este régimen prevalezca en el tiempo dado carta abierta para que los empleadores contraten indiscriminadamente a los trabajadores bajo esta modalidad.

7. A pesar que en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución del Estado seña la que: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar su dignidad humana. ¿Considera usted que el trato diferenciado de los trabajadores CAS en el reconocimiento parcial de los derechos laborales contraviene lo señalado en la Constitución? ¿Por qué?

El otorgar beneficios sociales parcialmente a los trabajadores CAS frente a otros trabajadores de la Administración Pública, rebajaría su dignidad, más aún si el beneficio social tiene mayor preponderancia sobre cualquier obligación del empleador



PODER JUDICIAL DEL PERU
RAUL ROJAS ARBIETA
SECRETARIO JUDICIAL
REGIDOR SUPLENTE DE LA CORTE SUPLENTE DE JUSTICIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NOROCCIDENTE

Firma y sello

Nº CAL:

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Régimen CAS en la vulneración al principio de igualdad de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017

INSTRUCCIONES:

- Esta entrevista está dividida en dos secciones: datos generales, que nos permite caracterizar a la población de estudio y datos específicos que permite realizar las preguntas a los entrevistados.
- Responder las preguntas de acuerdo a su criterio personal.
- Responda todas las preguntas.
- Utilice lapicero al llenar el cuestionario.

Nombres y Apellidos del entrevistado:

Alexander Canchapoma Martínez

Cargo / profesión / grado académico:

Secretario judicial

Institución o lugar donde labora:

Módulo Corporativo Laboral - NLPT - CSJLM

Objetivo General: Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

Objetivo General: Determinar si el régimen CAS vulnera al principio de igualdad de trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres, 2017.

1. A pesar que la Constitución del Estado en su artículo 26. 1 señala que todo trabajador debe tener igualdad de oportunidades, sin discriminación ¿Considera usted que el Decreto Legislativo N° 1057 y su modificatoria (Régimen CAS) contraviene con lo señalado en nuestra Constitución? ¿Por qué?

Si contraviene lo señalado en el artículo 26 numeral 1 de la Constitución porque fue una norma expedida en determinada época política en nuestro país y que tenía como fin

favorecer a determinado grupo político y económico, por ello existe un régimen anómalo que atenta contra un principio fundamental, que sería la igualdad.

2. Según La Sentencia del expediente N° 002-2010, emitida por el Tribunal Constitucional, ha declarado constitucional al Decreto Legislativo N° 1057 (Régimen CAS), alegando que esta norma garantiza los principios de méritos, capacidad e igualdad de oportunidades, reconociendo también la naturaleza laboral, *además ha referido que en el presente caso no resulta aplicable el análisis del Test de igualdad con el Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, justificando el trato diferenciado del régimen CAS por la diferencia de la naturaleza de los regímenes. ¿Considera usted que se vulnera el principio de igualdad pese a que el régimen CAS fue declarado constitucional? ¿Por qué?*

Si es evidente, porque a pesar que se busca garantizar los principios de méritos, etc. Los trabajadores no cuentan con los mismos beneficios laborales y no posee un mecanismo de protección frente al despido arbitrario, ya que en procesos laborales se ve que ante esta situación solo se reconoce como pretensión una indemnización, negando así la protección a la igualdad a favor de la protección de los derechos sociales, influyendo más bien aspectos políticos y económicos dado en el año 2010.

3. Según la ley N° 29849, que regula la eliminación progresiva del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y modifica los artículos 3 y 6 del Decreto Legislativo 1057, otorgándole mayores derechos laborales a los *trabajadores de este régimen. ¿Considera usted que con la implementación de esta norma se ha logrado el reconocimiento total de derechos laborales y como tal se extinguido la afectación al principio de igualdad? ¿Por qué?*

Si bien la emisión la Ley N° 29849 ha modificado algunos artículos otorgándoles derechos laborales que no eran reconocido, sin embargo la violación al principio – derecho de igualdad aún está vigente, porque todavía no se reconoce la asignación familia, el CTS y la gratificación y por lo tanto no habría sido una solución a la problemática de los CAS.

Objetivo Específico N° 01: Determinar cómo se vulnera la igualdad de oportunidades de los trabajadores CAS

4. ¿Considera usted que los trabajadores CAS tienen las mismas oportunidades frente a otros trabajadores del sector público? ¿Por qué?

Una de las consecuencias de la vulneración a la dignidad de los trabajadores, es la estabilidad laboral, mientras que en los trabajadores 728 se regula la posibilidad de obtener este derecho, a partir de superar un periodo determinado, situación que en el régimen CAS no se le otorga, restringiendo a tener las mismas posibilidades.

5. ¿Cree usted que los trabajadores CAS tienen la posibilidad de hacer línea de carrera a diferencia de otros trabajadores de la Administración Pública? ¿Por qué?

Los trabajadores CAS no pueden hacer línea de carrera en la institución pública donde laboran, ya que el Decreto legislativo N° 1057 taxativamente expresa la restricción a *estos trabajadores, por tanto, no tienen el derecho de la estabilidad laboral.*

Objetivo Específico N° 02: Establecer cómo se fundamenta el trato diferenciado en los trabajadores CAS.

6. ¿Considera usted razonable y justificado el trato diferenciado de los trabajadores CAS frente a otros trabajadores contratados bajo otros regímenes laborales del Estado? ¿Por qué?

Que no existe ningún fundamento válido para el trato diferenciado que tienen los trabajadores CAS, o que se ajuste a Los límites constitucionales, ya que al crearse el CAS se buscó sustituir a la contratación de servicios no personales - SNP y también permitir el reordenamiento del aparato Estatal, ocasionando una grave afectación a los trabajadores de este régimen.

7. A pesar que en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución del Estado se señala que: Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni rebajar su dignidad humana. ¿Considera usted que el trato

diferenciado de los trabajadores CAS en el reconocimiento parcial de los derechos laborales contraviene lo señalado en la Constitución? ¿Por qué?

Si se vulnera el artículo 23 de la Constitución, puesto que el reconocimiento parcial de los derechos laborales genera un agravio nuestro Texto Constitucional, restringiendo el ejercicio de todos los derechos laborales que protege el derecho laboral.”



Firma y sello

N° CAL: