



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

**Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición
de los trabajadores del régimen CAS**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTOR:

Malpartida Gutiérrez, Héctor Fernando (ORCID 0000-000177956359)

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto Urteaga Regal (ORCID 0000-0002-40653079)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho laboral

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

El esfuerzo realizado en el presente trabajo está dedicado a mi esposa, por su apoyo incondicional de quien aprendí a ser perseverante en la vida y que continúe en el camino del conocimiento permanente durante toda mi vida profesional.

Agradecimiento

Mi agradecimiento sincero al Dr. Carlos Urteaga Regal por su importante aporte y asesoramiento en el desarrollo de la tesis, así como a mi madre y mis hijos que son el motivo y aliento que me permitieron cumplir uno de mis sueños.

Índice de contenidos

	pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	22
3.1. Tipo y diseño de investigación	22
3.2. Categorías, Sub Categorías y matriz de categorización	22
3.3. Escenario del estudio	23
3.4. Participantes	23
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.6. Procedimiento	24
3.7. Rigor científico	24
3.8. Método de análisis	25
3.9. Aspectos éticos	25
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
V. CONCLUSIONES	46
VI. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	
ANEXOS	

Índice de tablas

- Tabla 1. Matriz de categorización apriorística
- Tabla 2. Validación de instrumentos – Guía de entrevista
- Tabla 3. Lista de entrevistados – Abogados litigantes especialistas en Derecho Laboral

RESUMEN

La presente investigación denominada “Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS”; tuvo como objetivo determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS.

La metodología empleada en el estudio fue de enfoque cualitativo y de tipo básico, contando con un diseño de teoría fundamentada. Asimismo, se utilizó como instrumentos de recolección de datos a la guía de entrevista y guía de análisis documental.

Al momento de la emisión del precedente Huatuco (Exp. N° 05057-2013-PA/TC), surgió una gran controversia alrededor de los trabajadores públicos, una de estas, alrededor de su posible solicitud de reposición. El Tribunal Constitucional decidió limitar la reposición únicamente en los casos de trabajadores estatales que ingresaron a través de concurso público meritocracia y con una plaza presupuestada, hecho que deja de lado a un gran número de trabajadores, entre estos los trabajadores bajo el régimen CAS. Este régimen de contratación que, a la fecha, va en aumento y que de por sí tiene menos derechos que otros regímenes laborales resulta bastante afectado con esta decisión. La conclusión a la que se arribó fue que, El precedente vinculante Huatuco no es aplicable a los trabajadores del Régimen CAS ya que este precedente vinculante no afecta el derecho a la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores. Ello en razón a que no se puede encontrar un criterio de desigualdad que vulnere el derecho a la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores.

Palabras claves: Derechos laborales, derechos humanos, estabilidad laboral, reposición, CAS, precedente vinculante, meritocracia.

ABSTRACT

The present investigation called "Analysis of the application of the Huatuco precedent in the replacement of the workers of the CAS regime"; Its objective was to determine if the binding precedent of the Huatuco case (Exp. 05057-2013-PA / TC) is applicable for the replacement of the workers of the CAS Regime.

The methodology used in the study was of a qualitative and basic approach, with a grounded theory design. Likewise, the interview guide and document analysis guide were used as data collection instruments.

At the time of the issuance of the Huatuco precedent (Exp. N ° 05057-2013-PA / TC), a great controversy arose around public workers, one of these, around their possible request for reinstatement. The Constitutional Court decided to limit the replacement only in the cases of state workers who entered through public competition and with a budgeted position, a fact that leaves out a large number of workers, including workers under the CAS regime. This hiring regime that, to date, is increasing and that in itself has fewer rights than other labor regimes is quite affected by this decision. The conclusion reached was that, The Huatuco binding precedent is not applicable to CAS Regime workers since this binding precedent does not affect the right to job stability of this group of workers. This is because it is not possible to find a criterion of inequality that violates the right to job stability of this group of workers.

Keywords: Labor rights, human rights, job stability, replacement, CAS, binding precedent, meritocracy.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación es un aporte a las ciencias jurídicas sobre materia laboral cuya realidad problemática es el derecho al trabajo; en nuestro país, es una de las ramas que ha tenido mayor interpretación jurisprudencial en estas dos últimas décadas, pues, en la legislación nacional es de carácter genérico y complejo, el Tribunal Constitucional en el año 2015 dictó mediante el Exp. N° 05057-2013-PA/TC, el famoso y controversial “precedente Huatuco”. Este precedente vinculante nace a partir de la demanda de amparo presentada por Beatriz Huatuco, quien, habiendo sido secretaria judicial, solicita su reposición en su puesto de trabajo en razón a un supuesto despido incausado. Cabe señalar que, la demandante se encontraba laborando bajo los términos del régimen de la actividad privada (Decreto legislativo N° 728), específicamente mediante un contrato a sujeto a modalidad, el cual, señala, se desnaturaliza al encontrarse en un puesto de trabajo con vocación de permanencia.

En ese sentido, hay diversos cuestionamientos desde la naturaleza del precedente vinculante hasta los derechos que limita este pronunciamiento que ha emitido el Tribunal Constitución con la dación de su precedente denominado Huatuco. Con respecto al caso que nos atañe, el Tribunal Constitucional aprovecha esta situación para emitir un precedente que, bajo sus premisas, resulta adverso a un grupo enorme de trabajadores públicos ya que se le limita su derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario, al admitir como única medida de protección a la indemnización. Sin embargo, no es que esta medida se aplique a todos los funcionarios públicos, más bien, el precedente vinculante admite la reposición en el centro de labores únicamente en los casos que la plaza se encuentre presupuestada y que el acceso a la misma haya sido mediante concurso público, en otras palabras, solo a un pequeño grupo de trabajadores públicos.

Bajo los términos dictados por el Tribunal Constitucional, como se ha manifestado, desde que se emitió este precedente ha sido criticado por el voto singular del Magistrado Blume, quien a lo largo de su fundamento 6 enumera jurisprudencia del Tribunal Constitucional que ha declarado fundada las demandas para la reposición de los trabajadores en los cargos que ostentaban antes del despido, sosteniendo que a pesar de no haber ingresado por concurso público,

prevaleciendo el principio de la primacía de la realidad cuyas labores eran permanentes.

Además de lo ya señalado, jueces de otras instancias judiciales en materia laboral decidieron apartarse del presente vinculante. Por ejemplo, la Cuarta Sala Laboral Permanente de Lima, presidida, en ese momento, por el prestigioso juez Omar Toledo, emitió una sentencia con respecto al Exp. N° 27013-2013-0-1801-JR-LA-03, en la cual se discutía la desnaturalización de un contrato CAS. En este caso, la Sala decide apartarse del precedente vinculante, justificando su postura a través de la técnica del Distinguish, la cual justifica lo largo de los fundamentos 14, 15 y 16. También, esta judicatura señaló su disconformidad con el precedente en el fundamento 17 al manifestar su discrepancia con este ya que desde su punto de vista afectaba los principios de derecho al trabajo.

Por otro lado, esta inconformidad con el precedente Huatuco también pudo ser observado en el ámbito legislativo. El poder ejecutivo mediante Decreto de Urgencia 016-2020 decidió positivizar dicho precedente a partir de su artículo 3 al señalar que, la reposición solo procede plaza a tiempo indeterminada y donde el trabajador haya ingresado por concurso público. No obstante, la norma que comentamos en cuestión de meses fue derogada por el Congreso de la República con la suma abultada de 100 votos a favor, 6 en contra y 6 abstenciones. Número de votos que claramente demuestra la disconformidad con lo dispuesto mediante el mencionado Decreto de Urgencia. Es esta controversia alrededor de los trabajadores públicos y su derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario, la motivación para escribir este trabajo de investigación.

Por ello se inicia con la interrogante ¿Por qué desde este régimen laboral? Se estarán preguntando. Pues, en principio el CAS, es el régimen con mayor crecimiento alrededor de los trabajadores del sector público. SERVIR (2017) en su informe sobre este régimen señala que entre el 2009 y el 2016 la contratación bajo este tipo de contratos se incrementó en un 8%, es decir, pasaron de ser 157 mil a 275 mil. Además, esta cifra ha seguido creciendo, el abogado Ricardo Herrera declaró para el diario Perú 21 (2020) que para el 2018 el CAS representa el 18% de la planilla del Estado, cifra que indudablemente seguirá en un aumento constante, a pesar de que el 6 de abril de 2012 se promulgó la Ley 29849, la cual desde su título establece, la eliminación progresiva del CAS, cosa que, como

hemos revisado en líneas anteriores, no pareciera que esté sucediendo. En este sentido, estudiar el CAS es bastante importante ya que a partir de estas estadísticas podemos deducir que la incidencia judicial también irá en aumento, logrando ser un tema recurrente en las diversas judicaturas.

Partiendo de estos supuestos explicados, el **planteamiento del problema general** en la investigación fue, ¿es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS?, el **primer problema específico** planteado como interrogante fue; ¿Se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco en caso de estabilidad laboral? Y, el **segundo problema específico** fue; ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades a los trabajadores del Régimen CAS?

A nivel teórico se justifica debido a que se protege la estabilidad laboral a través de la reposición, consagrado en nuestra Carta Magna y norma especial, es decir la Nueva Ley Procesal del Trabajo y Código Procesal Civil, contra la vulneración de los derechos del trabajador se dictan estas medidas cautelares de prevención para proteger la estabilidad laboral, sin embargo, cuando se viene a iniciar el proceso cautelar laboral, el accionante en su pretensión tendrá que probar la verosimilitud del derecho, conforme lo establecido en el artículo 55º de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, concordante con los artículos 610º y 611º del Código Procesal Civil que explícitamente describe las causales de reposición provisional.

Cabe precisar que el otorgamiento de este derecho, es muchas veces difícil de probarlo materialmente, dado que la norma no se refiere con claridad a cuál es el mejor criterio o análisis de verosimilitud del derecho y desarrollarla, porque relativamente a ello hay contraposiciones de los jueces sobre la verosimilitud del derecho. La reposición otorgada por el juez de prevención, otorga al demandante una retribución temporal que podrá ser revocada por el juez; es por ello, que este trabajo se justifica en la relación trabajador – empleador después del cese laboral. (Paredes, 2010)

En el aspecto práctico, el estudio se justifica dado que el propósito fue mostrar la realidad problemática que afrontaban los trabajadores despedidos arbitrariamente en los trabajadores del régimen CAS, desarrollando las definiciones que permitieron analizar la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de

los trabajadores, a fin de proponer soluciones beneficiosas sobre la correcta aplicación del principio para que, por ejemplo, los trabajadores afectados recurran a los órganos jurisdiccionales con la intención de obtener una mejor tutela jurisdiccional efectiva por los derechos que les hubiesen sido vulnerados.

A nivel metodológico es importante dado que la correcta aplicación del enfoque cualitativo, tipo y diseño de investigación, así como de sus respectivos procedimientos se ejecutó una investigación conveniente al problema planteado. Este trabajo contó con el respaldo de diversos recursos bibliográficos con motivo de lograr los objetivos esgrimidos.

Sobre los objetivos de la investigación, fueron expuestos como enunciados en los cuales se expone una meta que se expresa con un verbo (Zambrano y Dueñas, 2016). Entonces, el objetivo general fue, determinar la aplicación del precedente vinculante del caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS; mientras que, el primer objetivo específico fue, analizar la aplicación del precedente vinculante Huatuco en caso de la estabilidad laboral a favor de los trabajadores y; finalmente, el segundo objetivo específico fue, interpretar el precedente Huatuco que vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades a los trabajadores del Régimen CAS.

Asimismo, se precisa que los supuestos deben guardar relación con el problema formulado del que se pretende dar respuesta (Tapia et al., 2019). los supuestos deben guardar relación con el problema formulado del que se pretende dar respuesta. Por ello, el supuesto general fue; la aplicación del precedente Huatuco no ha favorecido a los trabajadores del régimen CAS debido a que solo les otorga solo una indemnización más no la reposición a los trabajadores porque este precedente no brinda reposición laboral a los del régimen CAS mientras que a otros regímenes como el D.L 728 y DL 276 si contempla la reposición siempre y cuando hayan ingresado por concurso público y se encuentren en una plaza presupuestada.

El primer supuesto específico, la aplicación del precedente Huatuco perjudica a la estabilidad laboral de los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS, al no otorgarles reposición únicamente indemnización porque en el 1057 no tienen los mismos derechos que a los demás trabajadores de otros regímenes, es por esta razón, los trabajadores del régimen CAS, están excluidos

de privilegios y derechos de naturaleza laboral. El segundo supuesto específico, el régimen laboral CAS, vulnera el derecho al trabajador por parte del Estado a pesar que el precedente Huatuco reconoce únicamente una indemnización vulnerando el derecho a la igualdad de oportunidades frente a otros regímenes tales como D.L. 728 y el D.L. 276 porque solo les otorga únicamente indemnización que tienen todos los trabajadores de los otros regímenes laborales para el caso concreto de los trabajadores del régimen CAS, el precedente Huatuco sí vulnera al derecho a la igualdad.

En consecuencia, en razón a que, su condición de trabajador cualquiera sea el régimen en que se encuentre debe permitirle gozar del derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario en toda su dimensión lamentablemente nuestra Constitución política en su artículo 27 no define claramente que protección, solo dice que la ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario.

II. MARCO TEÓRICO

Para la elaboración del marco teórico se asumió los fundamentos relacionados a los temas claves alrededor de los factores para sustentar y aclarar la problemática de la investigación en base a trabajos previos.

El análisis de investigaciones como antecedente de alcance nacional sobre los precedentes vinculantes, el sistema jurídico, como es bien sabido, tiene una tradición principalmente romano-germánico, sin embargo, ello no quiere decir que nuestros legisladores no hayan tomado ciertas categorías de otras tradiciones jurídicas, como es el caso del common law y, en específico, los precedentes vinculantes.

Es por ello, la tesis de Cachay, (2018) denominada, La aplicación del precedente vinculante Huatuco en el ámbito de del proyecto especial, se llegó a la conclusión que el precedente vinculante del caso Huatuco no se analizó y motivó correctamente a profundidad cuando el trabajador haya realizado una carrera de tipo administrativo cuya contratación bajo el régimen de trabajo en empresas particulares en una entidad estatal resulta ser impropia, ante tal situación el Estado tiene el deber de uniformizar la legislación laboral para evitar confusiones y desnaturalización de los contratos del Estado con los ciudadanos.

En la misma línea, Yucra, (2018) en su estudio denominado Extralimitaciones y desaciertos en la potestad creadora de derecho del tribunal constitucional: la figura del precedente constitucional vinculante en el Perú, arribó a la conclusión que en muchas sentencias del Tribunal Constitucional ha cometido extralimitadamente al momento en el ejercicio de crear derecho de manera inadecuada como se dio en los casos como Salazar Yarlenque y en especial el caso Huatuco que ha vulnerado el derecho al trabajo por despido arbitrario incumpliendo lo establecido en el artículo VII del Código Procesal Constitucional.

El artículo científico de Landa, (2010) denominada, Los precedentes constitucionales: el caso del Perú. Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional, 14, infiere que los precedentes vinculantes contribuyen a la preservación y cumplimiento de la validez de los derechos fundamentales y de la supremacía jurídica de la Norma Fundamental en nuestro ordenamiento jurídico, robusteciendo así al

sistema democrático dentro de una sociedad compleja y con una diversidad cultural, social que resulta costoso aplicar un plan de integración como nación.

Asimismo, Díaz, (2012) en su publicación sobre Comentario exegético al Código Procesal Constitucional, manifestó que el precedente vinculante es una instrumentalización utilizada por el Tribunal Constitucional que resuelve ante la inminente vulneración de los derechos fundamentales contemplados por la Ley Suprema, asimismo, es una fuerza vinculante que permite resolver problemas judiciales a futuro ante la presencia de un vacío legal.

También Quiroga, (2005) en su texto sobre Derecho Procesal Constitucional y Código Procesal Constitucional, enfatiza que el artículo VII del T.P del Código Procesal Constitucional, los jueces constitucionales y ordinarios están obligados aplicar dicha premisa normativa jurisprudencial, cuando se trate de casos homólogos o iguales al que le dio origen, implicando por tanto que dicha obligación también opera para los jueces laborales en el ámbito de su competencia. Por ello, se señala que no existe una norma jurídica que regule, como deben darse los alcances normativos del precedente en el tiempo; éste ha venido sujetándose a la discrecionalidad judicial del mismo Tribunal Constitucional.

El análisis de los antecedentes internacionales sobre los precedentes vinculantes, se halló la tesis de Fernández y Jiménez, (2018) titulada Análisis de las tipologías de sentencias en el ámbito del control de constitucionalidad ejercido por la sala constitucional costarricense, concluyeron que la jurisprudencia del tribunal constitucional costarricense ha desarrollado una tipología de sentencias que va más allá de la tradicional modulación de las sentencias desestimativas y estimativas, los problemas planteados ante este tribunal constitucional han sido resueltos mediante el uso de tipologías que se adaptan mejor a la persona o casos especiales sobre la búsqueda de una solución adecuada a las cuestiones constitucionales, a fin de lograr un control efectivo sobre la constitucionalidad y supremacía de la Constitución.

Rodas, (2014) en su investigación denominada, La jurisprudencia constitucional y su incidencia en las decisiones judiciales, el ejercicio profesional y la enseñanza del derecho: experiencias y desafíos, cuya conclusión indica que en la República del Ecuador no existe una implementación de promover la cultura del

precedente vinculante que se pueda aplicar en la vida cotidiana ante la vulneración de derechos fundamentales ya que en la actualidad se encuentra en un estado naciente en el Tribunal Constitucional y la poca formación académica de futuros abogados en las aulas universitarias.

También el estudio de Bazante (2012) denominada El Precedente Constitucional concluyó que el precedente vinculante se convierte en el motor de producción de derecho a razón que se posiciona en un punto intermedio entre la realidad social en un acto con el establecimiento de leyes concretando la praxis de todo el ordenamiento jurídico generando así un vasto de conceptos que se va construyendo a lo largo del tiempo ante el surgimiento de nuevos derechos en la sociedad.

Asimismo, Sandy, (2011) en la investigación denominada, La línea jurisprudencial del tribunal constitucional plurinacional y la posibilidad de los jueces inferiores de poder consultar posibles modificaciones a la misma, concluyó que el Tribunal Constitucional puede cambiar su propia línea de competencia, el juez ordinario que también establece sus propios criterios, conocimientos y saberes sociales, y puede determinar que la realidad social cambiante (realidad material) ha cambiado en consecuencia una determinada línea de competencia (realidad formal) del Tribunal Constitucional plurinacional no se adapta a esta realidad o puede sentar un falso precedente y se requiere su modificación. Si este cambio de realidad o este falso precedente es percibido por los jueces con sus conocimientos jurídicos aplicados, pueden determinar la necesidad de un mecanismo específico de consulta de los jueces de la Corte Constitucional Plurinacional para que pueda hacer un cambio en su jurisdicción.

En lo que concierne, los antecedentes nacionales sobre la reposición de trabajadores es el aporte del estudio de Jiménez, (2019) titulada Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019 demostraron que en relación a los factores asociados a la estabilidad laboral se percibió un nivel alto en la dimensión motivación, mientras que en las dimensiones satisfacción laboral y retribución se obtuvo un nivel moderado. Se establece como conclusión que los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa responden en 67% al nivel moderado,

debido a que perciben condiciones regularmente favorables para su permanencia en la organización.

Asimismo, Benavides, (2019) en la tesis denominada, La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú, Concluyó que la sustitución debe implementarse como una salvaguarda ante la terminación del empleo, lo que afecta los derechos fundamentales del trabajador a tiempo parcial en el Perú ya que protege tanto los derechos laborales como los derechos fundamentales del trabajador, los cuales tienen y deben tener derechos constitucionales, tener tutela legal.

Cárdenas (2016) en su investigación titulada, El período vacacional de los trabajadores part time, concluyó que el trabajador a tiempo parcial es aquel que se distingue de los trabajadores contratados de tiempo completo respecto a la duración de su jornada usual laboral, la que es mínima a comparación de estos últimos. En el Perú nuestra norma jurídica dispone que los trabajadores part time, carecen de ciertos beneficios laborales como son los de: vacaciones, CTS y protección contra el despido arbitrario.

El estudio de Ávalos (2015), denominada Algunas consideraciones con relación al contrato de trabajo de tiempo parcial, concluyó que los contratos laborales fueron incorporados a nuestra legislación como consecuencia de la flexibilización laboral a inicios de la década de los 90 conjuntamente con los contratos modales, con el fin de generar mayores puestos de trabajo, lograr una mejor productividad y competitividad de los empresarios.

Como antecedentes internacionales sobre reposición de trabajadores, se halló la tesis de Pachay, (2020) titulada La prohibición de despido y declaratoria de ineficaz de trabajador con discapacidad o de quien lo tuviere a su cargo su manutención, concluyó que el investigador que el poder legislativo han insertado la figura del despido ineficaz en la legislación laboral perjudicando a los trabajadores en estado de gestación y maternidad, a los sindicalizados o con habilidades especiales que forman parte de un sector vulnerado.

La investigación de Florencia, (2017 sobre, El despido injustificado en la

legislación argentina. Garantías para la estabilidad en el empleo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, concluyó que el régimen de despido genera consecuencias sociales y jurídicas entre dos esferas jurídicas por una parte desde la perspectiva empresarial a la contratación, propiedad y capital y, por otra parte, desde la visión de los trabajadores en la protección frente a todas formas de despido y su estabilidad laboral.

El aporte de Lucero, (2017) sobre, El despido ineficaz en el derecho laboral ecuatoriano, concluyó que, a diferencia del despido intempestivo producido por la voluntad del empleador, el despido ineficaz deriva de una declaración proveniente del juez, la cual tiene como meta proteger al trabajador afiliado a un sindicato y a la mujer gestante trabajadora del acto unilateral de su empleador.

Delgado, (2020) en la investigación sobre, El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia, concluyó que el objetivo principal de la estabilidad laboral es dotar de un carácter permanente a la relación laboral, mediante la cual el trabajador es quien decide voluntariamente si continuar o no en su puesto de trabajo y que el empleador solo en casos excepcionales cuando la relación laboral termina; y asimismo, la Corte Constitucional considera que existen algunas circunstancias especiales en las que el derecho a la estabilidad laboral necesariamente tiene mayor protección ante la aparición de despido arbitrario e ineficaz a los trabajadores organizados en sindicatos o agremiaciones.

Asimismo, Catacora (2016) en su artículo titulado, El despido incausado y fraudulento laboral (AC), concluyó que en reclamos de carácter laboral sobre despido incausado y fraudulento, los jueces especializados en lo laboral emiten sentencias en modo divergente, originando turbación y alboroto entre las partes procesales y abogados patrocinantes.

En lo que respecta al enfoque conceptual de la primera categoría sobre precedente vinculante, según Chávez, (2021) se entiende como una situación en la que el Tribunal de Justicia anuncia un criterio de interpretación vinculante y tiene efectos normativos, es decir, es fuente de derecho; sin ningún sentido conseguir desviarse del criterio comentado, salvo que el Tribunal de Justicia cree un nuevo

precedente.

Para Rivera, (2017), los procesos vinculantes son interpretaciones de los jueces del tribunal constitucional, en calidad de intérpretes máximos de nuestra constitución obre una litis con relevancia jurídica, que es de aplicación facultativa del juez, quien debería tener en cuenta al solucionar una discusión parecido a las de los antecedentes vinculantes, para una mejor elección jurisdiccional al solucionar una disputa parecido a las de los antecedentes vinculantes, para una mejor elección jurisdiccional.

Asimismo, el precedente vinculante consiste en la decisión de la máxima autoridad o instancia de un sistema u organismo, en nuestro caso la Corte Suprema de Justicia, de resolver un caso con dos o más cuestiones; También otorga subvenciones para la interpretación y resolución de la discusión que se abordó con efecto normativo y forzoso para las autoridades jerárquicas inferiores. (Carrión, 2012). Ahora bien, la importancia del precedente vinculante se incorpora al ordenamiento jurídico del país facilita solucionar controversias ante una presunta vulneración de los derechos fundamentales.

Siguiendo el análisis, se fundamenta que:

El precedente vinculante, en el sistema de Derecho del Common Law (Derecho Anglosajón) La principal fuente del derecho es el precedente. El derecho también es una fuente de la ley, pero la importancia inicial del derecho positivo es menor que la del derecho judicial, ya que entienden que el estado de derecho no se incorporará plenamente a la ley hasta que haya sido aplicado e interpretado por los tribunales. Cite la interpretación y aplicación hecha en la sentencia y no el texto legal lo antes posible; ya que opinan que el abogado solo sabe lo que significa la ley en presencia de estas sentencias, porque solo entonces encontrará la norma jurídica en la forma que se conoce, es decir, en la forma de una norma de jurisprudencia. (Guastini, 2008, p. 52)

Además, Ruiz, (2017) conceptualiza que el precedente vinculante es el estado de derecho, establecido en un caso particular que el Tribunal Constitucional establece como regla general; y por tanto se convierte en un parámetro normativo para la

resolución de futuros procesos de carácter homólogo. El precedente constitucional tiene como condición por esencia una figura similar a una ley. O sea, La regla general externalizada como precursora de un caso concreto se convierte en una regla común que llega a todos los imputados y es exigible ante las autoridades públicas.

El análisis de la primera subcategoría correspondiente a la naturaleza de los precedentes vinculantes, Landa (2010) señaló que, los precedentes vinculantes son herramientas jurídicas que en pro de buscar la certidumbre jurídica para quienes buscan justicia, obliga a los jueces de menor rango a seguir las decisiones tomadas por los tribunales supremos ya que de una u otra manera, estos órganos judiciales superiores al momento de revisar sus decisiones podrán revocar las decisiones de estos órganos de inferior categoría con mayor facilidad.

Al respecto en el Perú, se ha adaptado esta premisa a través del artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional siendo el propósito formar una jurisprudencia con un sentido predecible, permitiendo crear pronunciamientos que consoliden el estado de derecho. Por ello se comprende que el precedente vinculante en el ámbito peruano, al igual que el mundo anglosajón, busca la uniformidad de la jurisprudencia y la predictibilidad de los pronunciamientos judiciales. En este orden de ideas, con respecto al precedente vinculante podemos decir que este tendría unos efectos parecidos a la ley ya que es de obligatorio cumplimiento en todas las instancias jurisdiccionales (Blume, 2017).

Asimismo, el precedente vinculante presenta su naturaleza retroactiva e irretroactiva según las condiciones que interponen los ciudadanos ante el Tribunal constitucional. Por una parte, los efectos retroactivos se manifiestan en la interposición de habeas corpus, acción de amparo y habeas data y, por otra parte, la irretroactividad se manifiesta en la acción de inconstitucionalidad, acto de cumplimiento, conflictos competenciales (Campos, 2011). Además, el Tribunal Constitucional fundamenta los parámetros para el uso de los precedentes vinculantes:

Debe existir una relación entre el precedente vinculante y el caso, es decir este precedente debe servir para que el caso se pueda resolver. La sentencia del Tribunal Constitucional debe tener autoridad de Cosa Juzgada, con lo cual la sentencia debe devenir en irrevocable e inmutable. Por último, en esta misma sentencia, añade los

presupuestos básicos para la emisión de un precedente vincularse, Cuando se identifica la existencia de precedentes conflictivos o contradictorios. Cuando se identifique que los jueces vienen resolviendo e interpretando erróneamente normas del bloque de constitucionalidad y en consecuencia se verifica una indebida aplicación de esta. Cuando se evidencia la existencia de un vacío normativo. Cuando existe una norma que tiene varias interpretaciones. Cuando se evidencia la necesidad de cambiar de precedente vinculante. (Tribunal Constitucional 2005,10 de octubre. Sentencia, Exp. N° Exp.0024-2003)

La naturaleza del precedente vinculante según el argumento del Tribunal Constitucional se caracteriza por ser una herramienta que utiliza para poder solucionar y restablecer los derechos vulnerados a los ciudadanos cuyas fallos o sentencias son defender la supra legalidad dentro de la plataforma jurídica del Estado por ser democrático y social en su obligación de cumplir las leyes del espacio constitucional (Tribunal Constitucional, 2005).

En ese contexto, el uso del precedente se sustenta en las condiciones siguientes:

a) Realidad de interacción entre caso y antecedente vinculante. De esa manera, la regla que con impacto normativo el Tribunal Constitucional dictamina externalizar como vinculante, debería ser esencial para la solución del caso postulado. El Tribunal Constitucional no debería fijar una regla so pretexto de solución de un caso, si realmente esta no está ligada de manera directa con la solución del mismo.

b) Elección del Tribunal Constitucional con autoridad de cosa juzgada. La elección del Tribunal Constitucional de entablar que un caso tiene normas que se proyectan para el futuro como antecedente (Tribunal Constitucional (2005,10 de octubre). Sentencia, Exp. N° Exp.0024-2003),

La segunda subcategoría corresponde a los métodos aplicados a los precedentes vinculantes, sobre este punto, las Cortes Constitucionales aplican diversas técnicas como el Distinguish, la cual según García (2010) consiste señalar que en el caso concreto los hechos no son similares a los que originaron el precedente. En ese sentido, se debe acreditada la disimilitud entre los hechos

analizados en el caso presentado y en el que contiene precedente. De identificarse el operador de justicia tiene la potestad, dentro del marco de la Constitución y las leyes, a resolver de manera diferente. (Coaguila, 2016). En otros países, el precedente vinculante presenta algunas excepciones por la existencia en un caso elementos atípicos que pueda direccionar la solución de forma distinta y por lo tanto pueda ver modificaciones. Ante tal situación, se desglosa dos ideas principales:

En primer lugar, el *distinguish* se aplica en casos en que existan diferencias sustanciales entre los hechos que originaron el precedente y los hechos del caso que el tribunal pretende apartarse. Lo segunda, y bastante importante de recalcar, el precedente del cual el juez se aparta no se extingue, solo no se aplica en el caso en concreto. (Ramos, 2017)

En segundo lugar, tenemos el *overruling*, esta técnica jurídica permite a nuestro Tribunal Constitucional cambiar el sentido de un precedente vinculante ante circunstancias que lo justifiquen. En estos mismos términos, nuestro Tribunal Constitucional ha señalado en su fundamento 5 del STC 3361-2004-AA, señala que el precedente vinculante puede ser cambiado desde su núcleo ya sea solo para el caso revisado o para los casos futuros también. Con respecto a este último, se debe a la existencia de cambios contextuales de cada nación que requiere cambiar el precedente. (Paredes, 2010)

En este orden de idea, podemos concluir que a diferencia del *distinguish*, el *overruling* implica una modificación sustancial en el precedente vinculante ya que mientras el primero se inaplica únicamente en un caso en concreto, el segundo (el *overruling*) se aplicaría a los casos posteriores a la modificación de la jurisprudencia. Asimismo, de lo comentado, se puede deducir que el *overruling* solo puede ser aplicado por un tribunal superior que sea capaz de emitir precedentes vinculantes, mientras el *distinguish* puede ser aplicado por los jueces de rango inferior siempre y cuando sustenten sus razones de forma adecuada. (García, 2015).

Ahora, el control de convencionalidad puede ser utilizado por los jueces como un método para distanciarse de los precedentes vinculantes. En principio, el control de convencionalidad obliga a los órganos jurisdiccionales, lo cual incluye al Tribunal Constitucional, a cumplir lo dispuesto en el tratado sobre Derechos Humanos. En este

sentido, una vez ingresado a nuestro sistema jurídico la Convención Americana de Derechos Humanos, los jueces tienen la obligación jurídica de velar por su vigencia, inaplicando normas que pudiesen contravenirla. Asimismo, añade, que toda interpretación debe hacerse tomando en cuenta la jurisprudencia de CIDH. Finalmente, señala que objeto de control no solo se limitan a las leyes sino abarca toda decisión normativa. (Castillo, 2013).

En este sentido, podemos inducir que todo elemento con carácter de fuente de derecho debe encontrarse adecuado a los derechos humanos y ello no excluye a los precedentes vinculantes, tal como ha señalado que los precedentes vinculantes tienen carácter de fuente de derecho ya que se aproximan a una fuente-acto, puesto que es resultado de un sujeto investido de autoridad, en este caso los magistrados, quienes adoptan el precedente vinculante luego de seguir un determinado procedimiento ya establecido con la finalidad de darle un carácter normativo (Indacochea, 2015)

En esta misma línea, la jurisprudencia, en la cual está incluidos los precedentes vinculantes, es fuente de derecho para la solución de los casos concretos, obviamente dentro del marco de la Constitución y de la normatividad vigente. Ahora bien, es importante señalar que la aplicación del control de convencionalidad no solo es aplicable por los jueces en la Corte Interamericana de derechos Humanos, sino también por los jueces en el ámbito local. (Tribunal Constitucional, 2006, 24 de abril, EXP. N° 047-2004-AI/TC).

Con respecto a este punto, se ha señalado que puede ser usada magistrados, nos solo por los jueces de CIDH sino también por los jueces locales, quienes están obligados a verificar si las normas jurídicas de nuestra nación se encuentran en concordancia con la CADH y sus estándares interpretativos, señalados en su jurisprudencia. (García y Palomino, 2013)

En este orden de ideas, los jueces de los tribunales peruanos tienen la potestad de determinar si ciertos actos normativos, en el caso en cuestión, los precedentes vinculantes, se encuentran acorde a la normativa y jurisprudencia de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Por ello, si algún precedente vinculante, por su carácter de fuente normativa, se encontrara vulnerando algún derecho humano, los jueces peruanos tienen la potestad de impicarlo.

En lo que respecta al enfoque conceptual de la segunda categoría: la reposición, esta primera expresión vinculada a la estabilidad laboral de salida la podemos encontrar en el artículo 3 del Decreto Ley 18471, el cual, señalaba que ante un despido que no resulte probado, el trabajador podía elegir entre la reposición o el pago de una indemnización, en ambos casos se sumaría el pago de las remuneraciones devengadas hasta la fecha en que concluya el proceso judicial.

De esta primera norma, podemos destacar que el reconocimiento de la estabilidad laboral aún se encontraba a nivel infraconstitucional, cosa que cambió con la promulgación de la Constitución de 1979, la cual en su artículo 48 reconoce el derecho a la estabilidad en el trabajo y que el despido solo puede ser por causa justa. Con respecto a ambas normas, podemos destacar que en el Decreto Ley se buscó un sistema mixto, de acuerdo con la elección del trabajador cuya figura cambia con la Constitución de 1993, que se encuentra vigente a la fecha.

La Constitución de 1993, por su parte, en su artículo 27 señala: La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario". Mencionado artículo a diferencia de lo señalado en la Constitución de 1979 es considerado un retroceso a nivel de reconocimiento del derecho a la estabilidad laboral. En este sentido, Boza (1994) señaló que se ha eliminado la exigencia constitucional de causas justa para la terminación del vínculo laboral, su debida comprobación, la tipificación legal de las mismas supeditando este desarrollo a normas de rango infraconstitucional. Ciertamente, como Menciona Boza, se ha dado un paso atrás, ya que se está frente a una norma de preceptividad aplazada al dejarle la labor de configurar la estabilidad laboral a una norma de rango infraconstitucional y además de no reconocer que el despido solo puede ser por causa justa, dejando un cajón de sastre para la normalización del despido arbitrario y consecuentemente la desprotección del derecho al trabajo.

En el ámbito del empleo público, que es el tema que nos atañe, nos encontramos con tres normas vigentes: El Decreto Legislativo 216 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público), Ley 28175 (Ley Marco del Empleo Público) y la Ley 30057 (Ley del Servicio Civil). Cada una de estas normas regula todos los aspectos concernientes al trabajador público, sin embargo, aun cuando la Constitución señala que la ley debe ser la norma que regule la

protección contra el despido arbitrario, ninguna de estas normas establece dicha medida. Cosa que deja de una u otra manera en incertidumbre cual debe ser el camino adecuado para ellas.

No obstante, la única norma que establece medidas contra el despido arbitrario es el Decreto Legislativo 728, un régimen que en prima facie es pensado para el sector privado pero que en muchos casos es utilizado en el sector público. Mencionada norma en su artículo 34 establece que el despido arbitrario se manifiesta cuando no se expresa causa justa o por no haberse demostrado en juicio, por lo cual, en estos casos, los trabajadores tienen derecho a una indemnización. (Figueroa, 2009) Asimismo, añade que en el caso de los despidos nulos se puede solicitar la reposición.

De lo leído se desprende que el legislador ha determinado la existencia de 3 tipos de despido, los cuales tienen una forma distinta de reparación. En primer término, tenemos el despido incausado, el cual simplemente implica que el empleador no ha invocado causa justa para el despido; en segundo término, tenemos el despido injustificado, el cual es un despido aparentemente válido, sin embargo, la falta no puede ser demostrada en juicio. Finalmente, tenemos el despido nulo el cual se produce si al momento realizarse la desvinculación se vulnera algún derecho al trabajador. (Figueroa, 2009)

En este orden de ideas, frente al despido arbitrario (incausado o injustificado), la ley optó por la indemnización como medida reparadora frente al despido arbitrario, excepto en los casos que el despido haya devenido en nulo ya que ante ello si está contemplada la reposición. Pero, como en el Perú no todo es perfecto, una vez más el Tribunal Constitucional puso su mirada en esta situación en el famoso caso Telefónica (EXP. 1124-2001-AA/TC). En la mencionada sentencia, el Tribunal Constitucional considera que el legislador al momento de ejercer su potestad no puede vaciar de contenido un derecho, en el caso en concreto el derecho al trabajo.

Por ello, dentro de su análisis considera que el solo admitir la indemnización como medida restitutoria sería una limitación a este derecho. En este sentido, nos comenta que para configurar una debida protección se debe retrotraer al estado inicial de las cosas, es decir a como estaba antes de la infracción constitucional. Por ello, concluye que la reposición es la medida idónea para resarcir al trabajador, mientras

la indemnización será una medida complementaria y de elección para el trabajador. (Figuroa, 2009)

Entonces, luego de la emisión de esta sentencia, el sistema resarcitorio y reparatorio se modifique. El despido incausado y el injustificado también podrían contemplar la medida restitutoria, es decir la reposición frente al despido arbitrario. No obstante, la presión de los gremios empresariales obligó al Tribunal Constitucional a emitir una resolución aclaratoria con respecto a mencionada sentencia. (Hernández, 2016). En este sentido, la rectificación fue concreta al indicar que sólo el despido incausado es inconstitucional, en tanto el injustificado es meramente ilegal en este orden de ideas, el retroceso consiste en que el Tribunal Constitucional estableció como contrario a la Constitución la extinción del contrato de trabajo sin motivar dicha decisión. De lo cual podemos entender que solo el despido incausado y el despido nulo admiten la reposición con medida. (Neves, 2015)

Finalmente, en materia de despido arbitrario y la forma de protección frente a este, se tuvo, una vez más, la participación del Tribunal Constitucional a través de la sentencia Llanos Huasco (Exp. 976-2001-AA/TC). Mencionada sentencia configura el despido fraudulento en razón a hechos inventados por el empleador, donde se puede observar mala fé por parte de ellos, aun cuando se cumple con el procedimiento para el despido. Asimismo, en su fundamento 16 señala que este tipo de despido el trabajador puede optar por el pago de la indemnización o la reposición.

Luego de comentado lo anterior, podemos llegar a la conclusión que la reposición es factible en los casos de despido incausado, despido nulo y despido fraudulento. Además, tales sentencias mencionadas no diferencian a los trabajadores públicos de los trabajadores privados, sin embargo, nacen de casos de trabajadores del ámbito privado. (Coaguila, 2016).

Ahora bien, ello no quiere decir que la reposición no haya sido tomada en cuenta para el sector público ya que antes del precedente Huatuco, el Tribunal Constitucional se pronunció en favor de la reposición de los trabajadores del sector público. Por ejemplo, tenemos las sentencias recaídas en el Exp. 03014-2013.PA-TC; STC 91-2013-PA/TC; STC 3923-2011-PAITC, entre otras.

Con estos ejemplos podemos concluir que la reposición durante mucho tiempo ha tenido una vocación reparatoria tanto para los trabajadores en el sector privado como el sector público. Además, como ya hemos revisado, es el mismo Tribunal Constitucional quien dispone la implementación de esta medida y además, en el caso de los trabajadores estatales, también lo ha cumplido. En este sentido, solo nos queda cuestionarnos si el cambio jurisprudencial en el caso Huatuco es una forma de vaciar de contenido al derecho al trabajo o es el principio de meritocracia un elemento válido para limitarlo. (Paredes, 2010).

En cuanto a la primera subcategoría sobre la estabilidad laboral es un concepto que se desprende del principio de continuidad laboral.

El principio de continuidad laboral tiene dos manifestaciones: 1. La preminencia de los contratos a tiempo indefinido y como regla excepcional los contratos a plazo fijo; 2. El despido de los trabajadores solo podrá llevarse a cabo a través de un motivo válido y un proceso de despido justo. En este sentido, el principio de continuidad se desprende del concepto de estabilidad laboral, el cual puede ser desglosado en dos ámbitos de la relación laboral: al momento de iniciar esta, es decir la “estabilidad de entrada” (Carrillo, 2011), esto quiere decir que la preferencia por los contratos de duración indefinida y lo referente a la extinción de la relación laboral, con la llamada “estabilidad de salida”, la cual impide que el empleador desvincule a sus trabajadores unilateralmente. (De lama, 2014).

En este orden de ideas, con respecto a la estabilidad laboral es que esta busca evitar cualquier arbitrariedad por parte del empleador al momento extinguir el contrato de trabajo y, consecuentemente, el trabajador deje de tener el sustento necesario para poder mantener a su familia. Asimismo, es importante destacar que la estabilidad laboral, a pesar de su configuración desde la perspectiva de los trabajadores también beneficia a los empleadores porque la estabilidad laboral permite a los empleadores tener trabajadores más arraigados a la empresa y más especializados en la labor que realizan (Zegarra, 1987).

La estabilidad laboral tiene dos categorías: la estabilidad laboral de entrada y la estabilidad laboral de salida. De acuerdo con el tópico que estamos revisando en el presente trabajo, nos importa revisar lo concerniente a la estabilidad laboral de salida

ya que la reposición es un efecto de esta. Como se ha dicho, la estabilidad laboral de salida se relaciona con la finalización de la relación laboral, en otras palabras, la estabilidad laboral de salida se concreta con la manifestación de la debida protección contra el despido arbitrario. Es decir, el estado tiene la obligación de proteger al trabajador frente a las acciones unilaterales del empleador que limiten su derecho al trabajo. (Rodrigo, 2017)

Ahora bien, la estabilidad laboral de salida también tiene dos manifestaciones desde: la estabilidad laboral absoluta y la estabilidad laboral relativa. Con respecto a estas categorías, la estabilidad laboral relativa implica que ante el despido ilícito se configura una tutela resarcitoria, es decir el pago de una indemnización; en tanto la estabilidad laboral absoluta implica una tutela restitutoria, es decir la reposición en el centro de trabajo. (Ferro, 2019)

Finalmente, el derecho al trabajo corresponde a los derechos humanos de segunda generación denominado DESC en donde la estabilidad laboral fue reconocida por primera vez en la Constitución Mexicana de 1917, lo cual permitió la extensión de esta a las diferentes legislaciones del continente americano.

Por otro lado, la segunda subcategoría sobre la igualdad de oportunidades, definiendo grosso modo, es un derecho humano universal que debe ser acatado por personas e instituciones en promocionarlo y defenderlo con la finalidad de elevar las condiciones económicas, sociales y políticas de toda la sociedad en las relaciones laborales.

Conviene remarcar que el principio de equilibrio o igualdad no excluye la disconformidad de trato, sin embargo, por motivos subjetivos o arbitrarios, no se permite el trato discriminatorio. Así, si se da un momento circunstancial entre dos o más trabajadores se ven expuestos a circunstancias objetivamente diferentes, podrían ser tratados de modo desigual, ya que en tal sitio se rompe la paridad de los principios establecidos. (Vitteri, 2018).

Es importante acotar que la igualdad requiere comparación de personas, no comparaciones legales, pero en realidad es para determinar si sus situaciones son similares. Por lo tanto, de lo anterior se debe entender que todas las personas deben

ser tratadas en consecuencia de acuerdo con las siguientes circunstancias: Comparar. Si dos personas son objetivamente iguales, entonces el principio de igualdad debe respetarse al tratar a dos personas por igual, de lo contrario, si las dos personas son diferentes en el nivel de hecho, el mismo principio requiere que todos sean desiguales. (Boza, 2011).

Asimismo, la igualdad debe entenderse como un derecho básico y principio rector de las organizaciones jurídicas sociales y democráticas del Estado. Por lo tanto, las personas entienden que todo acto desigual no constituye necesariamente una discriminación. Cualquier forma de trato diferencial no está prohibida en el ejercicio; solo cuando el trato desigual carece de una reducción objetiva, se vulnerará la igualdad. (Álvarez, 2003).

Finalmente, el pacto fundamental estipulado por los países que ratifiquen el compromiso de consagrar que todos los trabajadores apliquen el principio de equidad salarial o remuneración para hombres y mujeres por una obligatoriedad de plano valor. El término "remuneración" incluye los sueldos o salarios ordinarios, básicos o mínimos, así como cualquier otra recompensa o en mercancías pagada directa o indirectamente a los trabajadores por los empleadores en jerarquía de su misión. (De Ferrari, 1999).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

El tipo de trabajo que estamos realizando es **básico**. Según Ander-Egg (2011) refiere, se entiende por la finalidad el estudio es “básica, pura o fundamental: tiene el propósito de ampliar el cuerpo de conocimiento” (p.26). En este mismo sentido, agrega que este tipo de investigación se sostiene desde un marco teórico (Muntané, 2010).

En este orden de ideas, nuestro trabajo plantea expandir las fronteras en torno al derecho a una debida protección contra el despido arbitrario en el caso de los trabajadores bajo el régimen CAS desde la perspectiva del precedente Huatuco. Asimismo, este trabajo de investigación no permitirá profundizar en conceptos sumamente importantes como los precedentes vinculantes y la reposición.

Ahora bien, con respecto al **enfoque de la investigación**, nos encontramos frente a una investigación cualitativa porque este enfoque se busca la colección de información no numérica, sobre la cual se sostendrá los argumentos, certeza y autenticidad de las conclusiones a exponer (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), en el caso de este trabajo de investigación, la recopilación de información se realiza a través de la búsqueda de bibliografía referente al tema, además, contaremos con jurisprudencia del Tribunal Constitucional y finalmente, con entrevistas a distinguidos abogados, quienes nos darán su punto de vista sobre el tema en discusión.

Por otro lado, para el presente trabajo de investigación se ha utilizado el diseño de **Teoría Fundamentada** esta teoría se usa una secuencia de métodos que, por medio de la inducción crea una teoría explicativa de un definido fenómeno estudiado. (Cuñat, 2007). Es así como, esta investigación pretende cuestionar el precedente Huatuco para generar una nueva postura alrededor de este. Es decir, pretendo señalar una nueva postura alrededor del derecho a una debida protección contra el despido arbitrario en relación a los trabajadores CAS.

3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

Las categorías denotan los tópicos en sí mismo del trabajo de indagación, en tanto, las subcategorías detallan estos tópicos anteriormente señalados en micro puntos.

(Cisterna, 2005), En este sentido, con relación a la categoría y las subcategorías del presente trabajo de investigación, hemos hecho la siguiente división, las categorías corresponden a precedente vinculante con sus subcategorías como la naturaleza de los precedentes vinculantes y los métodos aplicados a los precedentes vinculantes.

3.3. Escenario de estudio

En este caso, el escenario de estudios para el presente trabajo son las entidades públicas del estado peruano que cuenten con trabajadores bajo el régimen CAS. Además, nos encontramos al interno de las diferentes jurisdicciones ya sea el Tribunal Constitucional, juzgados, Salas o Corte Suprema ya que estos entes son los encargados de la aplicación de los precedentes vinculantes, así como de fundamentar la inaplicación de estos.

3.4. Participantes

Para la presente investigación participarán especialistas en materia laboral y en materia constitucional. Cada uno de estos especialistas, nos apoyaran a dilucidar, a través de sus opiniones, si la argumentación del Tribunal Constitucional con respecto al precedente Huatuco es aplicable a los trabajadores CAS y en ese mismo sentido, si se vulnera algún derecho de este grupo de trabajadores.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La elaboración del trabajo de investigación por ser de tipo cualitativo se ha utilizado el acceso a un sinnúmero de material bibliográfico que nos ha permitido ubicarnos en la realidad problemática donde se desarrollan interacciones en la sociedad conllevando a la elaboración de conceptos como también la utilización de fuentes del derecho como la jurisprudencia del Tribunal Constitucional que ha permitido acercarnos a conocer la posición de esta institución con respecto al caso Huatuco

También se utilizó la técnica de la entrevista, que se caracteriza por el intercambio de información entre los investigadores y del entrevistado, quien nos brinda la información desde su experiencia. En este orden de ideas, una de las fuentes principales de nuestra investigación son los comentarios de diferentes especialistas en materia laboral y constitucional que se utilizó para la guía de análisis documental

para dar mayores alcances con respecto al tema en debate (Aranzamendi, 2010).

3.6. Procedimiento

Para la elaboración del presente trabajo de investigación se partió de una lectura concienzuda del Exp. N° 05057-2013-PA/TC, el cual desarrolla el precedente Huatuco. A partir de esta primera lectura, se realizó un resumen, donde se señalan los principales alcances y fundamentos que promueven la emisión de este precedente, así como los votos singulares que justifican una postura contraria.

Luego de identificar los argumentos del precedente vinculante, así como, de los principales conceptos alrededor de este, se dispuso a la recolección de datos mediante artículos de interés, comentarios en periódicos y tesis de otros estudiantes, con la finalidad de profundizar en los conceptos destacados y en posturas a favor y en contra del precedente. Asimismo, revisé jurisprudencia, principalmente del Tribunal Constitucional, la cual desarrolla los conceptos a revisar, así como, este tribunal sentenció anteriormente al precedente.

Con este conocimiento adquirido y profundizado, se inició una etapa de entrevistas a diferentes especialistas, con la finalidad de identificar sus posturas alrededor de este tema. Para este proceso, en primer lugar, tuvimos que comunicarnos con ellos, comentarles la dinámica a trabajar y finalmente ejecutar las entrevistas. Una vez, terminada esta etapa, nos dedicamos a analizar la información encontrada y compararla para que de ese modo podamos tener las conclusiones del caso.

3.7. Rigor científico

El rigor científico, implica la búsqueda de una adecuada metodología para demostrar la hipótesis planteada (Soler y Enrique, 2012). En este sentido, el trabajo de investigación se basa principalmente en la utilización de fuentes fidedignas, como es bibliografía especializada y sentencias del Tribunal Constitucional, con la finalidad de contar con definiciones y argumentos en torno al precedente Huatuco que nos permitió sustentar nuestra postura de una forma adecuada y técnica.

Por otro lado, contamos con entrevistas de especialistas en el área laboral y

constitucional, quienes resultaron ser fuentes confiables para poder poner en tela de juicio el caso en cuestión, además, a través de su experiencia y conocimiento, nos dieron más luces y aristas con respecto este trabajo de investigación.

Finalmente, la presente investigación es acompañada por un profesor bastante sabido en los temas de investigación, quien, a partir de su experiencia me ha señalado los principales puntos a mejorar en el presente trabajo, así como los parámetros para que el presente trabajo tenga carácter científico.

3.8. Método de análisis de información

Se empleó el método de análisis – síntesis, el cual, posibilita la descomposición de cada uno de los elementos a estudiar para luego unirlos de tal forma que podamos investigar cada uno de estos elementos de forma detalladas. En este orden de ideas, hemos subdividido el trabajo en categorías y subcategorías con la finalidad de realizar un análisis concienzudo de cada uno de los elementos que se discuten en torno al precedente Huatuco y sobre ellos poder cuestionarlo de forma objetiva.

También, para la realización de esta investigación hemos utilizado el método hermenéutico, el cual nos permite realizar una interpretación adecuada del porqué el Tribunal Constitucional dictó el tan cuestionado precedente Huatuco y sobre ello poder realizar los cuestionamientos adecuados al pronunciamiento.

3. 9. Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se encuentra realizado y redactado bajo criterios éticos estrictos. En primer lugar, el trabajo es original ya que no se ha redactado un cuestionamiento al precedente Huatuco desde la óptica de los trabajadores CAS. También, las citas presentadas se encuentran debidamente colocadas en formato APA, evitando algún cuestionamiento en torno a los derechos de autor de quienes hemos mencionado. Por otro lado, con respecto a las entrevistas, estas las hemos realizado bajo parámetros debidamente implementados desde la selección de los entrevistados como la dación de su consentimiento para ser parte de este trabajo de investigación.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

En esta parte del trabajo, se expone los resultados de los instrumentos de recolección de datos, es decir, las entrevistas realizadas a diversos abogados. Estas entrevistas respondieron a los objetivos del trabajo de investigación, de modo que la descripción de los resultados se dio en relación con los objetivos planteados.

En relación al **objetivo general**; determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS, cuya **primera pregunta** fue: ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia, resulta aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS?

Al respecto Valverde (2021), sostuvo que el caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) no puede ser aplicable en los contratos por CAS, dado que dicho precedente vinculante hace referencia a los contratos celebrados a plazo indeterminado. Los resultados del estudio muestran que, en cuanto a factores relacionados con la estabilidad laboral, el nivel de conciencia en la dimensión de motivación es alto, mientras que el nivel de conciencia en cuanto a satisfacción laboral y salario es moderado. Sin embargo, Ipanaque (2021) señaló que el caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) si puede ser aplicable en los contratos por CAS, pues en ese precedente vinculante hace mención que el CAS, es el régimen que goza de menos beneficios laborales sin que exista verdaderamente una justificación para dicho caso.

Según Bohórquez (2019) la conclusión es que antes de buscar resultados y criticar por no considerar el despido como sanción disciplinaria, es necesario, por tanto, encontrar un mecanismo que ayude a los trabajadores a encontrar la previsión de despido improcedente sin trámites antes de cumplir con las sanciones disciplinarias. La defensa de la igualdad, porque El problema de Colombia es el despido masivo, que atenta contra el derecho a la estabilidad, que se refleja más en las entidades privadas. No obstante Pereyra (2021) afirmo en base a su experiencia en el caso de los trabajadores del régimen CAS no puede ser aplicable este precedente vinculante (Huatuco (Exp. 05057- 2013-PA/TC), puesto que no hace

referencia a los contratos a plazo Indeterminados. Según Urrutia (2021) no resulta aplicable al CAS ya que se rige por su propia legislación.

Para Lozano (2021), el caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) no puede ser aplicable en los contratos por CAS, dado que dicho precedente vinculante hace referencia a los contratos a plazo indeterminados. Así mismo, Benavides (2019) concluyó que cuando se elimine la relación laboral, se deben tomar medidas alternativas como medidas de protección, lo que afectará los derechos básicos de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú, porque esto protegerá los derechos laborales y básicos de los trabajadores, los cuales son constitucionales y deben ser obligatorios.

En cambio, Egusquiza (2021) afirma que este precedente nos muestra las dos caras de la moneda, por un lado, es aplicable en determinados casos y en otros no. Así pues, en lo que respecta a la reposición de los trabajadores del régimen CAS, este precedente no es de aplicación. Teniendo en consideración que no es aplicable a los trabajadores de empresas del Estado. Conforme a los resultados de la primera pregunta, nuestros entrevistados señalan que el precedente Huatuco no puede ser aplicado a los trabajadores CAS, apelando a la literalidad del precedente sin cuestionar los temas controversiales de la sentencia. No obstante, tenemos dos entrevistados que si consideran aplicable el precedente sustentando en la diferenciación que tiene este régimen frente a otros regímenes de los trabajadores públicos.

La segunda pregunta del objetivo general fue: ¿De ser así, en qué casos cree usted que sería aplicable dicho precedente vinculante?, según Macedo (2021) únicamente ser aplicado en los casos bajo la modalidad de contratos indeterminados. Asimismo, Ipanaque (2021), señaló que debería ser aplicado en todas las modalidades laborales contractuales. Por su parte, Pereyra (2021) mencionó que los casos que tienen fecha de inicio, pero no una fecha de culminación, es decir bajo la modalidad de contratos indeterminados. Ahora bien, Urrutia (2021) afirmó que no hay distorsión del contrato en caso de locadores de servicios y se los incorpora en la legislación CAS.

Del mismo modo Yangali (2020) concluyó que el Decreto de Emergencia No. 016-2020 no guarda una estructura válida y por lo tanto debe ser declarado

inconstitucional. Sin embargo, Lozano (2021) señaló que únicamente en los casos bajo la modalidad de contratos indeterminados. En cambio, Egusquiza (2021) afirma que hay criterios predeterminados, estos son muy confusos, resultando este precedente una tanto genérico, no obstante, se aplica para todos aquellos trabajadores que ingresaron a laborar por concurso público para una plaza presupuestada y plazo indeterminado. Conforme a los resultados de la segunda pregunta, los entrevistados consideran que la aplicación del precedente Huatuco solo puede ser aplicable en el caso de contratos indeterminados. En ese sentido, podemos entender que los contratos con vocación de continuidad también podrían ser aplicables el precedente Huatuco.

La tercera pregunta del objetivo general fue: ¿Considera usted que el precedente Huatuco vulnera algún derecho de los trabajadores bajo el régimen CAS? Según Valverde (2021), el precedente Huatuco reafirma el principio de meritocracia y reconoce la carrera pública, al igual que diversos Tribunales, órganos jurisdiccionales y SERVIR, quienes venían fundamentando sus resoluciones alrededor de referidos principios. Además, considero que el precedente vinculante denominado "Huatuco" es constitucional. Para Cárdenas, (2016), la conclusión es que los trabajadores a tiempo parcial se diferencian de los trabajadores contratados a tiempo completo en términos de horas de trabajo a tiempo completo, lo que es insignificante en comparación con estos últimos. En Perú, nuestras regulaciones legales estipulan que los trabajadores a tiempo parcial carecen de ciertos beneficios laborales, como vacaciones, CTS y protección contra despidos arbitrarios.

Para Ipanaque (2021), dicho precedente vinculante, aun cuando ratifica los principios de meritocracia y reafirma la carrera administrativa, excluye a un gran grupo de trabajadores de una debida protección contra el despido arbitrario por el solo hecho de no haber ingresado por concurso público. En cambio, Pereyra (2021) consideró que no se vulnera ningún derecho, ya que al ser un concurso público los parámetros y lineamientos de dicho contrato se encuentran establecidas a la vista de los futuros postulantes que deseen adquirir dicha plaza, señalando la fecha de inicio y fin del vínculo contractual, por lo que por propia voluntad aceptan las condiciones establecidas de dicho contrato, a diferencia de un contrato indeterminado. Luego Urrutia (2021) sostiene que no, ya que esta sentencia reconoce los principios de

meritocracia y la carrera pública como pilares fundamentales en el desarrollo de los trabajadores estatales. Por lo cual, estos criterios pueden ser elementos diferenciadores justificables.

Sin embargo Lozano (2021) señaló que en el caso se habla netamente sobre las obligaciones que existe entre el trabajador con el estado, y todo concerniente a un contrato indeterminado, la misma que es dada bajo un concurso público, es decir es elección de cada trabajador el postular a un puesto bajo los parámetros de dicha convocatoria, entonces bajo esa premisa, si es cierto que en un régimen de CAS, es de igual forma a elección del futuro trabajador, la diferencia esta que bajo esta modalidad nos encontramos ante un contrato determinado, donde quien postula sabe que su contrato solo será dentro de un determinado lapso de tiempo, entonces no se podría hablar de que se les estaría vulnerando algún derecho laboral si esto están aceptando las condiciones laborales en el momento que deciden firmar su contrato a sabiendas que solo será por un tiempo determinado.

Asimismo, Lucero (2017) concluyó que, a diferencia del despido improcedente provocado por voluntad patronal, el despido inválido proviene de declaración de un juez, que tiene como objetivo Los trabajadores y las mujeres embarazadas están protegidos de los actos unilaterales de sus empleadores. Por otro lado, Egusquiza (2021) sostiene que sí, en tanto el Tribunal Constitucional bajo criterios establecidos ha determinado que solo es aplicable el precedente Huatuco en casos en los que el trabajador ha ingresado a la Administración Pública tras un concurso público. En el caso de los trabajadores CAS, evidentemente ven vulnerado su derecho, en tanto quedan fuera del supuesto de reposición, no obstante, en algunos supuestos excepcionales es posible apartarse los precedentes, siempre y cuando se utilice la técnica jurídica adecuada.

En relación al **objetivo específico 1**; determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS, cuya cuarta pregunta fue: ¿En su opinión se puede inaplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS o no tiene sustento la inaplicación del referido precedente? En ese respecto, Valverde (2021) sostiene que no se podría

aplicar dicho precedente a ningún caso del régimen de CAS, por las razones que mencioné en la pregunta anterior.

También Jaramillo (2019) señaló que la aprobación de leyes está incluida en la nueva normativa de la Ley del Trabajo para realizar labores judiciales y de reconocimiento en el espacio o entorno de vida actual, lo que está muy relacionado con la expulsión, los contratos estándar y la seguridad laboral. De igual manera, Jiménez (2018) concluyó que cuando se jubilan trabajadores estables o designados, existen serias deficiencias en la compensación, pero no se ignora el derecho a la compensación por tiempo de servicio. Según Ipanaque (2021) no se podría aplicar a ningún caso del régimen de Cas, por las razones que mencioné en la pregunta anterior.

Para Pereyra (2021) no se podría aplicar dicho precedente a ningún caso del régimen de CAS, por ser distintas modalidades. Por su parte Urrutia (2021), afirma como ya se ha comentado, reafirmo mi opinión con respecto a su válida aplicación, ya que usa criterios con carácter constitucional. Lozano (2021) indicó que no se podría aplicar dicho presente a ningún caso del régimen de Cas, por las razones que mencioné en la pregunta anterior. Según Egusquiza (2021) se deberá analizar cada supuesto, ya que existen supuestos excepcionales para hacer posible el apartamiento de la regla establecida en este precedente. Para ello se debe utilizar la técnica jurídica adecuada. En este sentido, se debe tener en cuenta que el juez se puede apartar del precedente vinculante si logra determinar que se encuentra ante un caso totalmente diferente.

La quinta pregunta fue: ¿En relación con la pregunta anterior si es inaplicable el precedente Huatuco, ¿cuáles serían esos casos?, según Valverde (2021), básicamente en todos los contratos laborales. Para Ipanaque (2021), básicamente en todos los contratos laborales a plazo determinado e indeterminado. Delgado (2020) precisó que el objetivo principal de la estabilidad laboral es dar permanencia a la relación laboral. Trabajadores son aquellos que voluntariamente deciden continuar con su trabajo. La conclusión es que el Tribunal Constitucional considera que, en determinadas circunstancias especiales, se debe proteger más el derecho a la estabilidad laboral.

En cambio, Pereyra (2021) señaló en líneas anteriores, que no se podría aplicar dicho precedente a ningún caso del régimen de CAS, por ser distintas modalidades. Asimismo, Urrutia (2021) afirmó las mujeres embarazadas deben ser repuestas al régimen CAS, siempre y cuando hayan sido despedidas antes de concluir su contrato. Por otro lado, Lozano (2021) mencionó que básicamente en todos los contratos a plazo indeterminado. Egusquiza (2021) sostuvo que en los casos de nulidad de despido los trabajadores estatales bajo los regímenes laborales sustentados en el Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041. En el caso de los obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada. Empleados en régimen CAS (Contrato de Servicio Administrativo). Funcionarios políticos, administrativos o fiduciarios.

La sexta pregunta del objetivo específico fue: ¿En su opinión, el Control de Convencionalidad es aplicable por los jueces para apartarse del precedente Huatuco? Los expertos; Valverde (2021) sostiene que se encuentra en juego un Derecho Humano como lo es la estabilidad laboral. Además, los jueces tienen que emitir resoluciones judiciales a la Convención Americana de Derechos Humanos. Sin embargo. Según Ipanaque (2021) señaló que hace referencia a la estabilidad laboral de los trabajadores. En este sentido se puede aplicar la teoría absoluta y armonizadora de los derechos fundamentales. Por una parte, No obstante Pereyra (2021) Únicamente en todos los contratos indeterminados. Para (Ramos, 2017) La primera es la "diferencia", que se aplica a situaciones en las que existe una diferencia significativa entre los hechos que dieron origen al precedente y los hechos del caso que el tribunal pretende archivar, y solo no es aplicable en determinadas circunstancias.

Según Urrutia (2021) a fin de proteger los derechos humanos declarados universalmente en tratados internacionales. Ahora bien, Lozano (2021) afirmó que sí, ya que la discusión se encuentra en torno a la estabilidad laboral de los trabajadores públicos. Sin embargo, Egusquiza (2021) sostuvo que sí, toda vez que el sistema de justicia del Estado peruano no puede o no debería desconocer las diversas orientaciones fundamentales que le marca la CADH y la jurisprudencia de la CIDH, pues constituyen un avance importante jurídicamente hablando hacia un Estado Constitucional de Derecho que permite a su vez el afianzamiento de la protección de

los derechos fundamentales que ampara nuestra carta magna, en este caso el derecho al trabajo. Los entrevistados consideran que, de ser el caso, un método para apartarnos del precedente Huatuco es la utilización del control de convencionalidad ya que uno de los temas importantes dentro del precedente Huatuco.

En relación al **objetivo específico 2**; determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS, Sobre **séptima pregunta del objetivo específico** fue: Para usted ¿Los regímenes especiales vulneran el derecho a la igualdad? Los expertos; Valverde (2021), afirma que si, pero se debe tener en cuenta que es un tanto limitativo en cuanto a derechos laborales. Para Ipanaque (2021) Sí, pero se debe tener en cuenta que a dicho régimen contiene derechos reducidos en cuanto a beneficios sociales, entre otros. Según Pereyra (2021) afirma positivamente, a diferencia de los demás regímenes laborales del sector público, este tiene una vocación a tiempo determinado. Además, el Tribunal Constitucional ha determinado que es un régimen especial. Catacoa (2016), concluyó que, en los reclamos laborales por despido no provocado y fraudulento, los jueces laborales profesionales emitieron sentencias de diferentes formas. Caos y conmoción entre los abogados.

Sin embargo, Urrutia (2021) Sí, a la fecha está considerado como régimen especial, y no tienen beneficios sociales al término del contrato. Lozano (2021) Sí, porque el Tribunal Constitucional ha decidido que es un régimen especial dentro de los trabajadores del sector público. Además, Egusquiza (2021) señaló que, en efecto, el contrato administrativo de servicio (CAS) es un régimen laboral especial de la administración pública, esa es su naturaleza. Conforme a los resultados de la segunda pregunta, nuestros entrevistados consideran que Los entrevistados aceptan que es un régimen especial ya que el Tribunal Constitucional ha dispuesto que esa es su naturaleza, además añaden que este es un régimen que ha reducido los derechos laborales de los trabajadores estatales.

La **octava pregunta objetivo específico** fue Desde su experiencia ¿Los regímenes especiales vulneran el derecho a la igualdad?; para Valverde (2021), no existe conflicto entre el derecho a la igualdad y el interés público, el cual viene siendo tutelado por el Tribunal Constitucional. En principio, porque no nos encontramos ante dos supuestos que no son iguales ya que el trabajador público busca el interés

general, mientras que la de un trabajador del sector privado contribuye que la ganancia de las empresas. Por lo cual, el tratamiento de sus condiciones laborales debe ser distintas.

Asimismo, Ipanaque (2021) señaló que a su parecer, en el caso de los trabajadores CAS no existe conflicto con el derecho a la igualdad ya que la labor del trabajador público es distinta a la del trabajador del sector privado. Pereyra (2021) no, porque el principio de igualdad no se ve afectado ya que los objetivos de los trabajadores públicos son distintos a los objetivos de los trabajadores del régimen laboral de la actividad privada. Sin embargo, Urrutia (2021) Sí, el régimen del caso no tiene estabilidad laboral, ni beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios. el trabajador despedido esta desamparado.

Para Lozano (2021) A mi parecer, el Tribunal Constitucional no genera ningún conflicto entre el derecho a la igualdad y el interés público, más bien lo tutela ya que existe un criterio diferenciador bastante predominante, como es la finalidad de su labor. Mientras los trabajadores estatales buscan el interés general, los trabajadores del sector privado buscan incrementar los ingresos de sus empleadores. Según (Quiroga, 2005) Por lo tanto, debemos señalar cómo el alcance de las normas sin normas legales que regulen precedentes deben aparecer de manera oportuna. Depende de la discreción judicial del propio Tribunal Constitucional.

Egusquiza (2021) señaló que el régimen CAS, al constituirse como una modalidad especial de contratación aplicable a las entidades del sector público, que, a través del tiempo, su uso extendido y popularizado ha dado lugar a que se convierta en una suerte de ausencia de estabilidad laboral. Desde ese sentido, con su uso abusivo se estaría configurando una vulneración al derecho a la igualdad. Con base en los resultados de la segunda pregunta, nuestros encuestados creen que el precedente de Huatuco no viola el derecho a la igualdad de los trabajadores bajo el régimen de CAS, porque las metas de los trabajadores del sector público son diferentes de las metas de los empleados del sector privado.

La **novena pregunta** del **objetivo específico 2** fue: ¿Qué debemos tomar en cuenta para identificar la existencia de una situación de discriminación? Según Valverde (2021) afirma que ante la existencia de una situación de discriminación se debe

buscar, directa o indirectamente diferencias injustificadas. Para Ipanaque (2021) sostiene identificar una situación de discriminación cuando se afecta la igualdad de oportunidades o existe un trato diferenciado sin sustento. Para Pereyra (2021) identificar un caso de discriminación se debe tomar en cuenta si hay un trato diferente y se base en motivos como su origen, lugar de nacimiento, lugar donde vive, sexo, color de la piel, etc.; esto con la finalidad de excluir o alterar la igualdad de oportunidades para el trabajador.

Asimismo, Urrutia (2021) señaló que la equidad e igualdad de derechos en la aplicación de la norma vulnera la constitución política del Perú. Las múltiples normas de regímenes laborales que deben ser unificadas. Según Lozano (2021) nos encontramos frente a una situación de discriminación cuando se busca alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo. Para Egusquiza (2021) la tarea es identificar y determinar una posible situación de discriminación, se deben advertir una serie de condiciones laborales: La seguridad en su centro de trabajo, el tema relativo a la igualdad de remuneración, la modalidad de contrato, contrato determinado e indeterminado, la capacitación permanente del personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios y otras modalidades laborales. Asimismo, el derecho a la igualdad, principio constitucional, muchas veces los trabajadores que no cuentan con este beneficio de derecho de igualdad están sujetos al régimen CAS. Estos entre otros aspectos más. Asimismo, los entrevistados opinan que, para identificar una situación de desigualdad, se requiere identificar un término diferenciador al momento del acceso al empleo una vez que nos encontramos en él.

La **décima pregunta del objetivo específico 2** fue: Desde su experiencia Para usted ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sujetos al régimen CAS? Según Valverde (2021), afirma que no. porque dicho precedente se emitió de forma correcta, bajo los estándares de la Ley de Fomento del Empleo. Asimismo, la interpretación del Tribunal Constitucional establece un equilibrio entre el acceso al empleo público y el principio de meritocracia. En este sentido, Carrillo (2011) El despido de trabajadores solo podrá realizarse por motivos justificados y procedimientos de despido justos. Asimismo, Ipanaque (2021) afirma que no. porque dicho precedente fue emitido de dentro bajo una interpretación armónica que el acceso al empleo público se realiza a través de un concurso público

de mérito; disposición aplicable a todos los trabajadores públicos sin diferenciar el régimen laboral en que se encuentren. Según Pereyra (2021) sostiene que no, porque dicho régimen CAS, se da en concurso público, de forma regular, lo cual tiene sustento en la Constitución - artículo 40; artículo 5 de la Ley de Fomento del Empleo; disposiciones que son aplicables a todos los trabajadores públicos independientemente del régimen laboral en la que se encuentren. Urrutia (2021) señaló, no vulnera, por cuanto se evidencia la reposición del trabajador en el régimen 728 o 276. Para Lozano (2021) afirma que no. Porque dicho precedente establece una interpretación adecuada de la Constitución al favorecer la estabilidad laboral de los trabajadores siempre y cuando exista un concurso de mérito, más aún porque estos trabajadores pueden lograr línea de carrera. No obstante, Egusquiza (2021) sostiene que sí, dado que, el régimen CAS, al constituirse como una modalidad especial de contratación aplicable a las entidades del sector público, sin embargo, a través del tiempo, su uso extendido y popularizado ha dado lugar a que se convierta en una suerte de ausencia de estabilidad laboral, ya que se estaría configurando una vulneración al derecho a la igualdad, principio constitucional.

Asimismo, cada uno de los entrevistados consideran que el precedente Huatuco no vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores estatales ya que consideran que el principio de meritocracia no afecta ningún derecho de los trabajadores del régimen CAS, por lo cual la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores no se vería afectado al momento de ser limitado, ya que la desigualdad se vería justificada.

En relación al **objetivo específico 2**; determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS, cuya decima pregunta fue: ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sujetos al régimen CAS? Según Valverde (2021), No, porque dicho precedente se emitió de forma correcta, bajo los estándares de la Ley de Fomento del Empleo. De la misma manera, la interpretación del Tribunal Constitucional establece un equilibrio entre el acceso al empleo público y el principio de meritocracia. Asimismo, En este sentido Landa (2010) Señaló que los precedentes vinculantes son herramientas legales. Para que quienes buscan la justicia judicial busquen seguridad jurídica, obligando a los jueces de nivel inferior a obedecer las sentencias de la Corte Suprema, porque estos

órganos judiciales de nivel superior revisarán sus decisiones de una forma u otra, podrán deshacer más fácilmente las decisiones de estas instancias de nivel inferior. Así pues, Ipanaque (2021) sostiene, no porque dicho precedente fue emitido de dentro bajo una interpretación armónica, que el acceso al empleo público se realiza a través de un concurso público de mérito; disposición aplicable a todos los trabajadores públicos sin diferenciar el régimen laboral en que se encuentren. A continuación, Pereyra (2021) afirma que dicho régimen CAS, se da en concurso público, de forma regular, lo cual tiene sustento en la Constitución - artículo 40; artículo 5 de la Ley de Fomento del Empleo; disposiciones que son aplicables a todos los trabajadores públicos independientemente del régimen laboral en la que se encuentren. Urrutia (2021) No vulnera, por cuanto se evidencia la reposición del trabajador en el régimen 728 o 276. Según Lozano (2021) No. Porque dicho precedente establece una interpretación adecuada de la Constitución al favorecer la estabilidad laboral de los trabajadores siempre y cuando exista un concurso de mérito, más aún porque estos trabajadores pueden lograr línea de carrera. En este sentido, De lama, (2014) El comentario considera que a partir del principio de continuidad ha surgido el concepto de estabilidad laboral, que se puede descomponer en dos áreas de la relación laboral: al inicio, es decir, "entrar en estabilidad", que se traduce en una preferencia por la incertidumbre. Contratos. Término y terminación del empleo, la llamada "estabilidad de las exportaciones", que impide que los empleadores despidan unilateralmente a los trabajadores. Para Egusquiza (2021) Consideró que si, dado que, el régimen CAS, al constituirse como una modalidad especial de contratación aplicable a las entidades del sector público, sin embargo, a través del tiempo, su uso extendido y popularizado ha dado lugar a que se convierta en una suerte de ausencia de estabilidad laboral, ya que se estaría configurando una vulneración al derecho a la igualdad, principio constitucional. Conforme a los resultados de la segunda pregunta, nuestros entrevistados consideran que el precedente Huatuco no vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores estatales ya que mencionan que el principio de meritocracia no afecta ningún derecho de los trabajadores del régimen CAS, por lo cual la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores no se vería afectado al momento de ser limitado, ya que la desigualdad se vería justificada.

En lo que respecta al instrumento **guía de análisis documental**, se obtuvieron los siguientes resultados.

Para el **objetivo general**; determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS. Se utilizaron tres documentos.

De la tesis “Análisis de las tipologías de sentencias en el ámbito del control de constitucionalidad ejercido por la sala constitucional costarricense (enero del 2006 - marzo del 2016)” Fernández y Jiménez (2018) se pudo encontrar que, la jurisprudencia del tribunal constitucional costarricense ha desarrollado una tipología de sentencias que va más allá de la tradicional modulación de las sentencias desestimativas y estimativas, los problemas planteados ante este tribunal constitucional han sido resueltos mediante el uso de tipologías que se adaptan mejor a la persona, a casos especiales sobre la búsqueda de una solución adecuada a las cuestiones constitucionales a fin de lograr un control efectivo sobre la constitucionalidad y supremacía de la Constitución.

Del libro “Estudios Sobre la Interpretación Jurídica.” Guastini, (2008) se extrajo que, el precedente vinculante, en el sistema de Derecho del Common Law (Derecho Anglosajón) La principal fuente del derecho es el precedente. El derecho también es una fuente de la ley, pero la importancia inicial del derecho positivo es menor que la del derecho judicial, ya que entienden que el estado de derecho no se incorporará plenamente a la ley hasta que haya sido aplicado e interpretado por los tribunales. Cite la interpretación y aplicación hecha en la sentencia y no el texto legal lo antes posible; ya que opinan que el abogado solo sabe lo que significa la ley en presencia de estas sentencias, porque solo entonces encontrará la norma jurídica en la forma que se conoce, es decir, en la forma de una norma de jurisprudencia. (2008, p. 52)

La tesis “El derecho constitucional a la prueba y a su configuración en el código general del proceso colombiano.” Ruiz (2017). Pudo hallarse que, el precedente vinculante es el estado de derecho establecido en un caso particular que el Tribunal Constitucional establece como regla general; y por tanto se convierte en un parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de carácter homólogo. El precedente constitucional tiene como condición por esencia una figura similar a una ley. O sea, La regla general externalizada como precursora de un caso concreto se convierte en una regla común que llega a todos los imputados y es exigible ante las autoridades públicas.

De lo analizado a través de este instrumento, para el objetivo general, se encontró que en posición del autor los problemas del Tribunal Constitucional se han resuelto mediante un método tipológico más adaptable. Cada caso específico busca resolver adecuadamente las cuestiones constitucionales a fin de lograr un escrutinio constitucional efectivo y más alto de la Constitución.

En cuanto al **objetivo específico 1**; determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

De la tesis “La línea jurisprudencial del tribunal constitucional plurinacional y la posibilidad de los jueces inferiores de poder consultar posibles modificaciones a la misma” Sandy (2011), se pudo encontrar que, el Tribunal Constitucional puede cambiar su propia línea de competencia, el juez ordinario que también establece sus propios criterios, conocimientos y saberes sociales, y puede determinar que la realidad social cambiante (realidad material) ha cambiado en consecuencia de una determinada línea de competencia (realidad formal) del Tribunal Constitucional plurinacional no se adapta a esta realidad o puede sentar un falso precedente y se requiere su modificación. Si este cambio de realidad o este falso precedente es percibido por los jueces con sus conocimientos jurídicos aplicados, pueden determinar la necesidad de un mecanismo específico de consulta de los jueces de la Corte Constitucional Plurinacional para que pueda hacer un cambio en su jurisdicción.

De acuerdo al artículo “La doctrina jurisprudencial y el precedente constitucional vinculante: una aproximación a la jurisprudencia constitucional desde la teoría de las fuentes del derecho.” Indacochea (2015) se extrajo que, todo elemento con carácter de fuente de derecho debe encontrarse adecuado a los derechos humanos y ello no excluye a los precedentes vinculantes, tal como ha señalado que los precedentes vinculantes tienen carácter de fuente de derecho ya que se aproximan a una fuente-acto, puesto que es resultado de un sujeto investido de autoridad, en este caso los magistrados, quienes adoptan el precedente vinculante luego de seguir un determinado procedimiento ya establecido con la finalidad de darle un carácter normativo

Finalmente, de acuerdo al artículo “El derecho constitucional a la prueba y su

configuración en el código general del proceso colombiano.” Ruiz (2017). Podemos concluir que la reposición durante mucho tiempo ha tenido una vocación reparatoria tanto para los trabajadores en el sector privado como el sector público. Además, como ya hemos revisado, es el mismo Tribunal Constitucional quien dispone la implementación de esta medida y además, en el caso de los trabajadores estatales, también lo ha cumplido. En este sentido, solo nos queda cuestionarnos si el cambio jurisprudencial en el caso Huatuco es una forma de vaciar de contenido al derecho al trabajo o es el principio de meritocracia un elemento válido para limitarlo

De lo examinado en este instrumento, para el objetivo específico 1, se halló que los precedentes constitucionales tienen un número que es esencialmente similar al de la ley. En otras palabras, la regla general que aparece como precedente para un caso particular se convierte en una regla universal que se aplica a todos los imputados y se puede hacer cumplir ante las autoridades.

Para el **objetivo específico 2**; determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de oportunidad de los trabajadores del régimen CAS. Se utilizaron tres documentos.

En cuanto al artículo “El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia” Delgado (2020). se pudo encontrar que, El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. Dixi, 21(30), 2-18., concluye que el objetivo principal de la estabilidad laboral es dotar de un carácter permanente a la relación laboral, mediante la cual el trabajador es quien decide voluntariamente si continuar o no en su puesto de trabajo y que el empleador solo en casos excepcionales cuando la relación laboral termina; y asimismo, la Corte Constitucional considera que existen algunas circunstancias especiales en las que el derecho a la estabilidad laboral necesariamente tiene mayor protección ante la aparición de despido arbitrario e ineficaz a los trabajadores organizados en sindicatos o agremiaciones.

De acuerdo al documento “Los Precedentes Vinculantes del Tribunal

Constitucional.” Castillo (2018) se extrajo que, el control de convencionalidad puede ser utilizado por los jueces como un método para distanciarse de los precedentes vinculantes. En principio, el control de convencionalidad obliga a los órganos jurisdiccionales, lo cual incluye al Tribunal Constitucional, a cumplir lo dispuesto en el tratado sobre Derechos Humanos. En este sentido, una vez ingresado a nuestro sistema jurídico la Convención Americana de Derechos Humanos, los jueces tienen la obligación jurídica de velar por su vigencia, inaplicando normas que pudiesen contravenirla. Asimismo, añade, que toda interpretación debe hacerse tomando en cuenta la jurisprudencia de CIDH. Finalmente, señala que objeto de control no solo se limitan a las leyes sino abarca toda decisión normativa.

Finalmente, de acuerdo al artículo “Despido Arbitrario” (Figueroa, 2009). Podemos concluir que frente al despido arbitrario (incausado o injustificado), la ley optó por la indemnización como medida reparadora frente al despido arbitrario, excepto en los casos que el despido haya devenido en nulo ya que ante ello si está contemplada la reposición. Pero, como en el Perú no todo es perfecto, una vez más el Tribunal Constitucional puso su mirada en esta situación en el famoso caso Telefónica (Exp. N.º 1124-2001-AA/TC). En la mencionada sentencia, el Tribunal Constitucional considera que el legislador al momento de ejercer su potestad no puede vaciar de contenido un derecho, en el caso en concreto el derecho al trabajo. Por ello, dentro de su análisis considera que el solo admitir la indemnización como medida restitutoria sería una limitación a este derecho. En este sentido, nos comenta que para configurar una debida protección se debe retrotraer al estado inicial de las cosas, es decir a como estaba antes de la infracción constitucional. Por ello, concluye que la reposición es la medida idónea para resarcir al trabajador, mientras la indemnización será una medida complementaria y de elección para el trabajador. (Figueroa, 2009)

De lo evaluado en este instrumento, para el objetivo específico 2, se halló que el objetivo de la estabilidad laboral es la continuidad de la relación laboral, a través de la cual los empleados deciden voluntariamente si quieren seguir trabajando. Y solo en circunstancias especiales, cuando la relación laboral se termine, los empleadores deberían hacerlo. Asimismo, el Tribunal Constitucional dictaminó que el derecho a la estabilidad laboral debe gozar de mayor protección en determinadas circunstancias especiales para evitar el surgimiento de sindicatos y asociaciones. Es un fenómeno

real de despido arbitrario e inválido de trabajadores.

A continuación, se procederá a establecer la **discusión** de la presente investigación.

En relación al **objetivo general**; determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS. El comentario general de nuestros entrevistados es que el precedente Huatuco no puede ser aplicado a los trabajadores CAS, apelando a la literalidad del precedente sin cuestionar los temas controversiales de la sentencia. No obstante, tenemos dos entrevistados que si consideran aplicable el precedente sustentando en la diferenciación que tiene este régimen frente a otros regímenes de los trabajadores públicos.

Asimismo, Jiménez (2019) concluye que los factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa responden en 67% al nivel moderado, debido a que perciben condiciones regularmente favorables para su permanencia en la organización. Asimismo, los entrevistados consideran que la aplicación del precedente Huatuco solo puede ser aplicable en el caso de contratos indeterminados. En este sentido, podemos entender que los contratos con vocación de continuidad también podrían ser aplicables al precedente Huatuco.

Según Cachay (2018) concluye que el precedente vinculante del caso Huatuco no se analizó y motivó correctamente a profundidad cuando el trabajador haya realizado una carrera de tipo administrativo, cuya contratación bajo el régimen de trabajo en empresas particulares en una entidad estatal resulta impropia, ante tal situación el Estado tiene el deber de uniformizar la legislación laboral para evitar confusiones y desnaturalización de los contratos del Estado con los ciudadanos.

Por su parte Bohórquez (2019) concluyó que, antes de buscar un resultado y criticar a las sentencias por no tomar en cuenta al despido como una sanción disciplinaria y por lo tanto no tiene ningún trámite previo a su cumplimiento, es necesario buscar mecanismos que ayuden al trabajador a buscar antecedentes que le sirvan para una defensa igualitaria ante un despido injustificado, ya que el problema que existe en Colombia es el despido en masa vulnerando derechos de estabilidad y

esto se ve más reflejado en las entidades privadas.

Asimismo, en la respuesta de la pregunta tres los entrevistados sostienen una postura casi uniforme con respecto a la validez del precedente Huatuco, ya que nuestros entrevistado consideran que existen elementos diferenciadores, como es la naturaleza de contrato a plazo determinado de los contratos CAS. También, para los entrevistados, la forma de acceso es un criterio que justifica la diferenciación. Sin embargo, como podemos leer, tenemos dos entrevistados que discrepan con la mayoría ya que consideran que la forma de acceso no debe ser un criterio que justifique la diferenciación.

Por su parte Guastini (2018) sostiene que el estado de derecho no se incorpora plenamente a la ley hasta que hay sido aplicado e interpretado por los tribunales. Cite la interpretación y aplicación hecha en la sentencia y no al texto legal lo antes posible; ya que opinan que el abogado solo sabe lo que significa la ley en presencia de estas sentencias. Porque solo entonces encontrará la norma jurídica en la forma que se conoce, es decir, en la forma de una norma de jurisprudencia. Por ello el supuesto jurídico general fue; el precedente Huatuco no es aplicable a los trabajadores bajo el régimen CAS, ya que éste les vulnera su derecho a la igualdad al no permitirles acceder a la reposición como medida restitutoria frente a un despido arbitrario al igual que los trabajadores que si han accedido a un trabajo en el Estado a través de concurso público.

Por ello, el resultado obtenido por los antecedentes nacionales e internacionales, la guía de entrevista y la guía de análisis documental se ha cumplido y confirmado el supuesto general.

En relación al **objetivo específico 1**; determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS. Según Benavides (2019) Concluyó que la sustitución debe implementarse como una salvaguarda ante la terminación del empleo, lo que afecta a los derechos fundamentales del trabajador a tiempo parcial en el Perú ya que protege tanto los derechos laborales como los derechos fundamentales del trabajador, los cuales tienen y deben tener derechos constitucionales, tener tutela legal.

Según Jaramillo (2019) menciona las novedosas regulaciones que se incorporaron al Código de Trabajo por medio de la Ley para la justicia y el reconocimiento de las labores en el espacio o lugar de vida vigente, toma interés al desahucio, al contrato tipo y a la seguridad laboral. Para Yucra (2018) concluyó que en muchas sentencias el Tribunal Constitucional se ha extralimitado en el ejercicio de crear derecho de manera inadecuada, como se dio en los como Salazar Yerlaque y en especial el caso Huatuco, que ha vulnerado el derecho al trabajo por despido arbitrario, incumpliendo lo establecido en el Art. VII del Código Procesal Constitucional. Según (Cárdenas, 2016), concluye que el trabajador a tiempo parcial es aquel que se distingue de los trabajadores contratados de tiempo completo respecto a la duración de su jornada usual laboral, la que es mínima a comparación de estos últimos. En el Perú nuestra norma jurídica dispone que los trabajadores part time, carecen de ciertos beneficios laborales como son los de: vacaciones, CTS y protección contra el despido arbitrario.

En la respuesta de la pregunta cinco, si nos encontramos con variopintas respuestas, ya que muchos de nuestros entrevistados consideran que el precedente Huatuco puede aplicarse a los diferentes regímenes laborales. Asimismo, contamos con un par de respuestas que consideran que este se aplica en los casos de vulneración de derechos. Asimismo, Jiménez (2018) concluyó que, hay graves inconvenientes con la indemnización sin quedar de lado el derecho a la compensación por tiempo de servicio al jubilarse el trabajador estable o nombrado. En la respuesta de la pregunta seis, los entrevistados consideran que, de ser el caso, un método para apartarnos del precedente Huatuco es la utilización del control de convencionalidad ya que uno de los temas importantes dentro del precedente Huatuco.

El primer supuesto jurídico específico consistió en el caso en concreto, los jueces pueden inaplicar el precedente Huatuco a través del control de convencionalidad si determinan que existe una vulneración de algún derecho humano en el caso en concreto, el hecho a la igualdad de los trabajadores bajo el régimen CAS. En este aspecto nuestro entrevistados consideran de forma tajante que no se puede aplicar el precedente Huatuco, ya que este tiene una justificación constitucional.

Con respecto a esta discusión partimos que, en base a los antecedente nacionales e internacionales, guía de entrevistas y la guía de análisis documental se ha

confirmado y cumplido totalmente con el supuesto específico 1.

En relación al **objetivo específico 2**; determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS. Para Ávalos (2015) fueron incorporados a nuestra legislación como consecuencia de la flexibilización laboral a inicios de la década de los 90 conjuntamente con los contratos modales, con el fin de generar mayores puestos de trabajo, lograr una mejor productividad y competitividad de los empresarios. En la respuesta de la pregunta siete, los entrevistados aceptan que es un régimen especial ya que el Tribunal Constitucional ha dispuesto que esa es su naturaleza, además añaden que este es un régimen que ha reducido los derechos laborales de los trabajadores estatales. Según Landa (2010) los precedentes vinculantes contribuyen a la preservación y cumplimiento de la validez de los derechos fundamentales y de la supremacía jurídica de la norma fundamental en nuestro ordenamiento jurídico, robusteciendo así al sistema democrático dentro de una sociedad compleja y con una diversidad cultural, social que resulta costoso aplicar un plan de integración como nación.

Según Ramos (2017), apelamos al sistema americano de derechos humanos ratificado por los países americanos, especialmente a la "Convención Americana sobre Derechos Humanos", cuyo contenido regula el derecho al principio de igualdad, por lo que los jueces ordinarios pueden romper con la fuerza vinculante adoptando el control convencional. El precedente más cuestionado en los últimos años, sin apartarse de la legalidad de sus acciones, eximiéndolo de responsabilidad. En los antecedentes internacionales, se ha utilizado la tesis realizada sobre reposición y la estabilidad laboral. En la respuesta de la pregunta ocho los entrevistados consideran que el precedente Huatuco no vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores bajo el régimen CAS ya que los objetivos de los trabajadores del sector público son diferentes a los objetivos de los trabajadores del sector privado.

Asimismo, Cesar (2010), añade que la regla usada por jueces anglosajones siempre está relacionada con decisiones en casos anteriores, a través del principio stare decisis, el cual funciona desde 2 ámbitos. Primero, vincula a cada juez con sus propias decisiones; y establece que el precedente dictado por una instancia superior debe ser respetado por las de inferior rango. En este sentido, se puede concluir que a través del principio stare decisis, toda instancia judicial se encuentra obligada a respetar la doctrina

establecida por los tribunales que tienen la potestad de revisar sus decisiones. En la respuesta de la pregunta nueve: Los entrevistados opinan que, para identificar una situación de desigualdad, se requiere identificar un término diferenciador al momento del acceso al empleo una vez que nos encontramos en él.

Domingo García Belaunde (citado por Ernesto Blume) (2017) nos señala que la idea era formar una jurisprudencia con un sentido predecible, permitiendo crear pronunciamientos que consoliden el estado de derecho. En la respuesta de la pregunta décima, cada uno de los entrevistados consideran que el precedente Huatuco no vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores estatales ya que consideran que el principio de meritocracia no afecta ningún derecho de los trabajadores del régimen CAS, por lo cual la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores no se vería afectado al momento de ser limitado, ya que la desigualdad se vería justificada. El segundo supuesto jurídico específico fue; para el caso concreto de los trabajadores del régimen CAS si implica una vulnerabilidad al derecho a la igualdad. Ello en razón a que su condición de trabajador sea el régimen que se encuentre le permite gozar del derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario en toda su dimensión.

Por ende, tomando como referencia en base a los antecedente nacionales e internacionales, guía de entrevista y la guía de análisis documental se ha confirmado y cumplido totalmente con el supuesto específico 2.

V. CONCLUSIONES

Luego de analizar las entrevistas previas, hemos llegado a las siguientes conclusiones:

Primero: El precedente vinculante Huatuco no es aplicable a los trabajadores del Régimen CAS ya que este precedente vinculante no afecta el derecho a la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores. Ello en razón a que no se puede encontrar un criterio de desigualdad que vulnere el derecho a la estabilidad laboral de este grupo de trabajadores.

Segundo: De haber sido el caso, los jueces de rangos inferiores, de considerarlo, pueden apartarse del precedente Huatuco utilizando el Control de Convencionalidad ya que en el presente caso se encuentra en juego un derecho humano como es la estabilidad laboral. En este sentido, si los jueces encuentran que mencionado precedente vulnera el derecho a la estabilidad pueden apelar a este método sin mayor inconveniente, siempre y cuando utilicen una adecuada argumentación.

Tercero: Tal como se comentaba, los trabajadores bajo el régimen CAS no son discriminados al momento de limitárseles su derecho a la estabilidad laboral. Más bien, la desigualdad es válida ya que el principio de meritocracia es el elemento justificador. Ello en razón a que el acceder a la carrera pública fortifica la formación de los trabajadores y genera mejores servidores públicos.

VI. RECOMENDACIONES

Primero: A pesar de que el precedente Huatuco establece las situaciones para una adecuada protección contra el despido arbitrario para los trabajadores bajo el régimen CAS, el Congreso debe emitir una norma que ratifique esta decisión.

Segundo: La Constitución debe establecer adecuadamente como debe expresarse una adecuada protección contra el despido arbitrario, haciendo diferencia entre los trabajadores del sector privado como el sector público.

Tercero: El Tribunal Constitucional debe revisar el precedente Huatuco a partir de la desnaturalización de los contratos CAS, más aún debido al alto nivel de contratación de este tipo de trabajadores.

REFERENCIAS

- Álvarez Mayora, E. (2003). *Curso de Derecho Constitucional*. (4ª ed., vol. I). Madrid: Paidós.
- Anaya Andrade, P., Herazo Camargo, J. y Sánchez Malaver, B. (2014). *El Contrato de Prestación de Servicios en la Legislación Colombiana*. [Tesis de maestría, Universidad Sergio Arboleda de Bogotá, Colombia]. <http://bdigital.unal.edu.co/10578/>
- Ander-Egg E. (2011). *Aprende a investigar: nociones básicas de investigación social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Brujas.
- Aranzamendi Laguna, L. (2010). *La investigación jurídica*. Lima: Grijley.
- Ávalos Vargas, O. (1 de noviembre del 2019). *Algunas consideraciones con relación al contrato de trabajo de tiempo parcial*. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_27/doc_boletin_27_02.%20pdf
- Balestero Vivanco, M. (2020). ¿Qué es el derecho a la estabilidad laboral tecnológica? *Revista de Derecho*, 21, 118 - 148. 49. <https://doi.org/10.22201/ceiich.24485691e.2014.12.49710>
- Baltasar Beltrán, F. (2004). *40 lecciones del derecho laboral*. México DF: Editorial Trillas.
- Barreiro Fuentes, M. (2015). *La Contratación Laboral Temporal Causal: análisis y perspectivas*. España. Universidad de Valencia.
- Bazante Povis, V. (2012). *El Precedente Constitucional* [Tesis de magíster, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/3191/1/T1172-MDE-Bazante-EI%20precedente.pdf>.
- Benavides Gamarra, S. (2019). *La reposición como protección adecuada contra el despido lesivo de derechos fundamentales de los trabajadores a tiempo parcial en el Perú*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50885>

- Blancas Benavides., C. (2011). *La cláusula del Estado Social en la Constitución. Análisis de los derechos fundamentales laborales*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.
- Blancas Benavides, C. (2012). *Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral*. *Derecho PUCP*, (68), 383-402. <https://doi.org/10.18800/derechopucp.201201.014>
- Blume, E. (2017). *Desafíos de los Tribunales Constitucionales frente a los derechos sociales y sus garantías*. *La Constitución y sus garantías a 100 años de la Constitución de Querétaro de 1917*, 1, 115 - 142.
- Boza Mendoza, M. (1994). *Los principios del Derecho del Trabajo en la nueva Constitución*. Lima: Ediciones Asesoría Laboral.
- Boza Mendoza, M. (2011). *Lecciones de Derecho del Trabajo*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial
- Cachay Rojas, J. (2018). *La aplicación del precedente vinculante Huatuco en el ámbito de del proyecto especial CHAVIMOCHIC* [tesis para optar el título de abogado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12284/TESIS%20LA%20APLICACION%20DEL%20PRECEDENTE%20VINCULANTE%20HUATUCO%20EN%20EL%20C3%81MBITO%20DEL%20PROYECTO%20ESPECIAL%20CHAVIMOC.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos Suarez, L. (2011). El precedente vinculante en el derecho constitucional. Una visión sistemática. *Revista Jurídica del Perú*. <http://www.camposaspajo.com/pb/el-precedente-vinculante-en-el-derecho-constitucional-una-vision-sistemica.pdf>
- Cárdenas Rojas, M. (2016). *El período vacacional de los trabajadores part time*. [Tesis de pregrado en Derecho. Universidad de Piura. Facultad de Derecho. Programa Académico de Derecho. Piura]. https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2473/DER_052.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrillo Flores, M. (2011). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 12, 179-186.

- Carrión, J. (2012). *El Recurso de Casación en el Código Procesal Civil*, (vol. I). Lima: Editora y Librería Jurídica *Grijley EIRL*.
- Castillo Ruiz, L. (2008). *Configuración jurídica de los precedentes vinculantes en el ordenamiento constitucional peruano*. Jus constitucional. PIRHUA, 175-182
- Castillo Ruiz, L. (2012). *Algunas Incorrecciones en la Creación de los Precedentes Vinculantes*. PIRHUA, 175-182.
- Castillo Ruiz, L. (2018). *Los Precedentes Vinculantes del Tribunal Constitucional*. Lima: Gaceta Jurídica.
- Catacora Vivas, P. (2016). El despido incausado y fraudulento laboral. *Revista gestión del tercer milenio*. 19 (38).
- Cavallotti, V. (2015). *La Locación de Servicios como Fraude Laboral*. Lima: Editorial Siglo 21.
- Chávez Hinojosa, J. (2021) *Análisis de la problemática de los precedentes vinculantes emitidos por la Primera Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República, y planteamientos para la implementación de un procedimiento que logre una mayor efectividad en su aplicación en las sedes judiciales y administrativas del Estado Peruano*. [Tesis de Maestría en Derecho, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/10757/575863>
- Cisterna Megan, F. (2005). *Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación*. Madrid: Theoria, 14, 61 - 71.
- Coaguila García, L. (2016). *El despido y la adecuada protección de la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional 2003-2013* [tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho Constitucional en la Universidad José Carlos Mariátegui]
- Corte Suprema de Justicia de la República (19 de octubre del 2016). *V Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional*. *Diario Oficial "El Peruano"*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/v-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materia-laboral-y-previsio-separata-especial-v-pleno-jurisdiccional-supremo-laboral-y-previsional-1550981-1/>

- Crisanto Ramos, A. (2020). El Decreto de Urgencia sobre Negociación Colectiva en el sector público: Su constitucionalidad formal a prueba. *Actualidad Laboral*. 1, 22-23
- Cubas Miranda, C. (2019). *La protección contra el despido arbitrario como derecho de los trabajadores de dirección o de confianza en el régimen laboral de la actividad privada a propósito del pronunciamiento del VII Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional* (Maestría). ESAN. Lima
- Cuñat, R. (2007). *Aplicación de la teoría fundamentada (grounded theory) al estudio del proceso de creación de empresas*. XX Congreso anual de AEDEM, 2, 1-13.
- De Lama, M. (2014). *La reposición del trabajador por las vías ordinaria y amparo*. *Gaceta jurídica – Lima*. 14, 61 - 71.
- Delgado Ruiz, M. (2020). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. *Dixi*, 21(30), 2-18.
- Díaz Rojas, W. (2012). *Comentario exegético al Código Procesal Constitucional*. Lima: Editorial San Marcos.
- De Ferrari, F. (1999). *Derecho del Trabajo*. (2ª. ed., vol II). Bogotá: Editorial De palma.
- Fernández Miller, L. y Jiménez Rojas, J. (2018). *Análisis de las tipologías de sentencias en el ámbito del control de constitucionalidad ejercido por la sala constitucional costarricense (enero del 2006 - marzo del 2016)* [Tesis de abogado, Universidad Católica de Santiago de Costa Rica]. Repositorio Institucional <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Jessica-Maria-Jim%C3%A9nez-Rodr%C3%ADguez-Luis-Rafael-Fern%C3%A1ndez-Mora.-Tesis-Completa.pdf>
- Ferro Santibáñez, V. (2019). *Derecho Individual del Trabajo*. Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Figuroa Quispe, E. (2009). *Despido Arbitrario; estudio constitucional*. Lima: Editorial San Marcos.
- Florencia Gómez, M. (2-4 de agosto del 2017). El despido injustificado en la legislación argentina. Garantías para la estabilidad en el empleo. Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Buenos Aires. https://www.aset.org.ar/2017/ponencias/19_Suarez.pdf

- García Quiñonez, D. (2017). *El precedente constitucional: extensión y límites*. La Constitución y sus garantías a 100 años de la Constitución de Querétaro de 1917, 1, 379 - 404.
- García Rojas, F. y Palomino Núñez, J. (2013). *El control de convencionalidad en el Perú*. Pensamiento Constitucional, 13. 223-241.
- García Rojas, V. (2010) *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. Lima: Adrus
- García Díaz, W. (2015). *Valoración del monto en resarcimiento en responsabilidad civil contractual y los problemas jurisprudencias en la cuantificación* [tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio institucional de la PUCP. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7219>
- García-Berrios T. (2006). La controversia sobre el precedente judicial: un clásico del derecho en constante renovación. *Nueva Época*, 4, 128 - 152.
- Guastini Flores, R. (2008). *Estudios Sobre la Interpretación Jurídica* (8ª. ed). Bogotá: Editorial Porrúa.
- Hakansson, C. (2009). *Los principios de interpretación y precedentes vinculantes en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Dikaion, 18, 58-78.
- Hernández, D. (2016). *El derecho de defensa de los empleados del sector privado frente al despido con justa causa sancionatoria. Colombia*. [Tesis para obtener el título de Abogado. Universidad Militar de Nueva Granada, Nueva Granada, Colombia]. <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/14672/3/Hern%C3%A1ndez>
- Hernández Sampieri, R, Fernández Collado, C., y Baptista Pilar, L. (2014). *Metodología de la Investigación Científica*. México DF: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A.
- Herrera Solís, R. (1995) La estabilidad laboral de salida en las modificaciones a la Ley de Fomento del Empleo. *IUS ET VERITAS*, 6(11), 137-144. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/15519>
- Indacochea Flores, U. (2015). La doctrina jurisprudencial y el precedente constitucional vinculante: una aproximación a la jurisprudencia constitucional desde la teoría de las fuentes del derecho. *THEMIS Revista De Derecho*, (67), 309-318. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14477>

- Jiménez Julián, S. (2019). *Factores asociados a la estabilidad laboral en el personal operario de la empresa Falumsa, ubicada en Ventanilla - periodo 2019*. [Tesis de maestría, Universidad Inca Garcilaso de la Vega. Lima Perú]. Repositorio Institucional <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/4493>
- Landa Ruiz, C. (2010). *Los precedentes constitucionales: el caso del Perú*. Anuario Iberoamericano de Justicia Constitucional, 14, 193-234.
- Lucero Perez, M. (2017). *El despido ineficaz en el derecho laboral ecuatoriano*. [Tesis de pregrado, Universidad Central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/8154>
- Marín Fernández, J. (2015). *La estabilidad laboral: aspectos y procedimientos en la LOTT, IX*, 11-27.
- Martin Ramos, R. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. *Revista de Derecho Administrativo*, 7, 36 - 51.
- Montoya Príncipe, L. (2019). *Los principios del derecho del trabajo en la jurisprudencia nacional*. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo Editorial.
- Muntané Rivas, J. (2010). *Introducción a la investigación básica*. RAPD Online, 33, 221 - 227.
- Neves Galia, J. (2009). Los principios del Derecho del trabajo en la jurisprudencia del tribunal constitucional. En *Tribunal Constitucional del Perú. Jurisprudencia y Doctrina Constitucional Laboral*. Lima: Editorial Palestra.
- Neves Galia, J. (2010). *Principales objeciones al contrato administrativo de servicios*. *Foro Jurídico*, (10), 244-251. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/forojuridico/article/view/18560>
- Neves Galia, J. (2015). El despido en la legislación y en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y los Plenos Jurisprudenciales Supremos en materia laboral. *THEMIS Revista De Derecho*, (67), 227-232. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14470>
- Obregón, T. M. (2016). Estabilidad Laboral No es Sinónimo de Reposición. *Derecho & Sociedad*, (46), 199-206. Recuperado a partir de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18832>

- Pachay Orderique, R. (2020). *La prohibición de despido y declaratoria de ineficaz de trabajador con discapacidad o de quien lo tuviere a su cargo su manutención* [tesis de maestría, Universidad Regional Autónoma de los Andes Santo Domingo]. Repositorio Institucional <http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/11170/1/PEXCMDL001-2020.pdf>
- Paredes Tenorio, P. (2010). El Tribunal de Servicio Civil enfrentado a la necesidad de regulación de la vía previa, los precedentes del Tribunal Constitucional y la Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/>*
- Quiroga Ramos, A. (2005) *Derecho Procesal Constitucional y Código Procesal Constitucional –Estudios-*; Lima: Editorial Ara.
- Ramos García, A. (2017). *Análisis de la orientación actual del tribunal constitucional en el caso de reposición de trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada en el sector público y la consecuente vulneración al principio laboral de igualdad ante la ley. Perú. 2017*”.
- Rivera Huari, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057- 2013-AA/TC-CASO HUATUCO*. [Tesis para la obtención de título de abogado, Universidad Particular Ricardo Palma]. Repositorio Institucional <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1122>
- Rodas Gamarra, X. (2014). *La jurisprudencia constitucional y su incidencia en las decisiones judiciales, el ejercicio profesional y la enseñanza del derecho: experiencias y desafíos* [Tesis de magíster, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. Repositorio Institucional <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/3752/1/T-UCSG-POS-MDC-2.pdf>
- Rodrigo Miranda, V. (2017). *La reposición y estabilidad Laboral según los abogados laboristas de Lima Norte, 2017*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Lima Perú]. Repositorio Institucional <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33490>
- Rubio Castañeda, M. (1999). *Estudio de la Constitución Política de 1993*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Fondo editorial.

- Ruiz Vergara, L. (2017). *El derecho constitucional a la prueba y su configuración en el código general del proceso colombiano* [Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili]. Repositorio Institucional https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/461598/TESI_.pdf?sequence=3&i
- Saavedra López, J. y Maruyama Hiraki, E. (2000). *Estabilidad laboral e indemnización: efectos de los costos de despido sobre el funcionamiento del mercado laboral peruano*. Ediciones GRADE.
- Salas Ruiz, L. (2020). *Trabajadores CAS son más del 18% de la planilla estatal*. Diario Perú 21, <https://peru21.pe/economia/trabajadores-cas-son-mas-del-18-de-la-planilla-estatal-noticia/>.
- Sandy Vivanco, J. (2011). *La línea jurisprudencial del tribunal constitucional plurinacional y la posibilidad de los jueces inferiores de poder consultar posibles modificaciones a la misma* [Tesis de magíster, Universidad Andina Simón Bolívar]. Repositorio Institucional <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/292/1/TD-157.pdf>
- Seminario Perez, B. (2020). El Decreto de Urgencia N° 016-2020 y sus graves afectaciones constitucionales, convencionales y laborales. *Revista de estudiantes ITA IUS ESTO*, 03. <https://www.itaiusesto.com/el-decreto-de-urgencia-n-016-2020-y-sus-graves-afectaciones-constitucionales-convencionales-y-laborales/>
- SERVIR. (2017). *Informe: Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*. SERVIR
- Soler Ramirez, P. y Enrique Aylas, M. (2012). *Reflexión sobre el rigor científico en la investigación cualitativa*. *Estudios sobre el Mensaje Periodístico*, 18, 979-888.
- Toyama Chavez, J. (2009). *El despido disciplinario en el Perú*. *IUS ET VERITAS*, 19(38), 120-154. <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/12196>
- Tribunal Constitucional (10 de octubre del 2005). Sentencia, Exp.0024-2003 <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00024-2003-A1.html>
- Vilca Gallegos, P. (2016). *El despido arbitrario y sus consecuencias legales del trabajador en la Municipalidad Provincial de Huánuco-2016*. [Tesis para obtener el grado de Abogado, Universidad de Huánuco]. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/845>.

Vitteri, J. (2018). Igualdad y no discriminación en el empleo. *Revista de Administración Pública & Control*, 49, 14-19.

Yangali Mallma, G. (2020). Unconstitutionality of Urgency Decree N° 016-2020. *Revista de derecho procesal del trabajo*. 1(1). <https://lpderecho.pe/inconstitucional-du-016-2020-reglas-ingreso-mandato-judicial-sector-publico/>

Zegarra Federico, L. (1987). La estabilidad laboral. *Revista de Derecho*, 40, 309-328.

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS				
FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	SUPUESTOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS DEL PRECEDENTE VINCULANTE
PROBLEMA GENERAL: ¿Es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS?	OBJETIVO GENERAL: Determinar la aplicación del precedente vinculante del caso Huatuco (exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS.	SUPUESTO GENERAL: La aplicación del precedente Huatuco no ha favorecido a los trabajadores del régimen CAS debido a que solo les otorga solo una indemnización más no la reposición a los trabajadores	PRECEDENTE VINCULANTE	NATURALEZA DE LOS PRECEDENTES VINCULANTES
PROBLEMA ESPECÍFICO 01: ¿Se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco en caso de estabilidad laboral a favor de los trabajadores?	OBJETIVO ESPECÍFICO 01: Analizar la aplicación del precedente vinculante Huatuco en caso de la estabilidad laboral a favor de los trabajadores	SUPUESTO ESPECÍFICO 01: La aplicación del precedente Huatuco perjudica a la estabilidad laboral de los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS, al no otorgarles reposición únicamente indemnización porque en el 1057 no tienen los mismos derechos que a los demás trabajadores de otros regímenes		MÉTODOS PARA APARTARSE DE LOS PRECEDENTES VINCULANTES
PROBLEMA ESPECÍFICO 02: ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades a los trabajadores del Régimen CAS?	OBJETIVO ESPECÍFICO 02: Interpretar el precedente Huatuco que vulnera el derecho a la igualdad de oportunidades a los trabajadores del Régimen CAS.	SUPUESTO ESPECÍFICO 02: El régimen laboral CAS, vulnera el derecho al trabajador por parte del Estado a pesar que el precedente Huatuco reconoce únicamente una indemnización vulnerando el derecho a la igualdad de oportunidades frente a otros regímenes tales como D.L. 728 y el D.L. 276	REPOSICIÓN	ESTABILIDAD LABORAL
				IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

METODOLOGÍA:

**TIPO DE
INVESTIGACIÓN:**

Básica

**DISEÑO DE
INVESTIGACIÓN:**

Teoría fundamentada

ANEXO 02

Tabla 1. Matriz de categorización apriorística

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

Categoría	Subcategoría
Categoría 1: Precedente vinculante	Subcategoría 1: Naturaleza de los precedentes. Subcategoría 2: Métodos para apartarse de los precedentes vinculantes.
Categoría 2: Reposición	Subcategoría 1: Estabilidad laboral. Subcategoría 2: Igualdad de oportunidades.

ANEXO 03

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Urteaga Regal Carlos Alberto
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
- 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Entrevista
- 1.4 1.4. Autor(A) de Instrumento: Héctor Fernando Malpartida Gutiérrez.

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	Este 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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

X
90%

Lima, 27 de febrero de 2021



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No: 09803484 Telf.:997059885

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Dr. José Carlos Gamarra Ramón
 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: Héctor Fernando Malpartida Gutiérrez

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	Este 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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

X
90%



Lima, 27 de febrero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
 DNI No 09919088 Telf.: 963347510

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Aceto Luca
- 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: Héctor Fernando Malpartida Gutiérrez

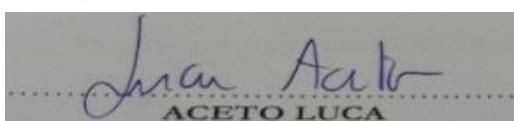
II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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	Este 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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:



ACETO LUCA

X
90%

Lima, 27 de febrero del 2021

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI: 48974953 Telf. 910190409

ANEXO 04

Tabla 2. Validación de instrumentos – Guía de entrevista

Validación de Instrumentos			
Instrumento	Datos Generales	Cargo o Institución	Porcentaje
Guía de Entrevista	Aceto Luca	Docente UCV-Lima Norte	90%
	Gamarra Ramón, José Carlos	Docente UCV-Lima Norte	90%
	Urteaga Regal Carlos Alberto	Docente UCV-Lima Norte	90%

ANEXO 05

Tabla 3. Lista de entrevistados – Abogados litigantes especialistas en Derecho Laboral

Nombre y Apellidos	Grado Académico	Profesión /Cargo	Institución	Años de Experiencia
Tessy Lucia Valverde Paucar	Abogada – CAL 71349	Asesor Legal Laboral	Independiente	Más de 11 años de experiencia
Susan Ipanaque Hidalgo	Abogada – CAL 1614	Socia	Cronos legal Consulting group – analista legal	Más de 17 años de experiencia
Markye Sibila Teresa Pereyra Zumaeta	Abogada – CAL 1880	Abogado Litigante	Municipalidad Provincial de Maynas	Más de 9 años de experiencia
Martha Amalia Urrutia Sias	Magister	Abogado Litigante	Especialista legal en el Órgano de Control Institucional del Ministerio de Educación	Más de 15 años de experiencia
Nidia Shirley Lozano Aspajo	Abogada – CAL 1633	Notario	Notaria Cavides Luna	Más de 23 años de experiencia
Paola del Carmen Egúsquiza Granda	Abogada	Director Legal	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Más de 9 años de experiencia

ANEXO 06. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Entrevistado:

Cargo/profesión/grado académico:

Institución:

OBJETIVO GENERAL

- Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de os trabajadores del régimen CAS

Preguntas:

1. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia, resulta aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS?
2. ¿De ser así en qué casos cree usted que sería aplicable dicho precedente vinculante?
3. ¿Considera usted que el precedente Huatuco vulnera algún derecho de los trabajadores bajo el régimen CAS?

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

Preguntas:

4. ¿En su opinión se puede Aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS o no tiene sustento la inaplicación del referido precedente?
5. ¿En relación con la pregunta anterior si es inaplicable el precedente Huatuco, cuáles serían esos casos?
6. ¿En su opinión, el Control de Convencionalidad es aplicable por los jueces para apartarse del precedente Huatuco?

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS.

Preguntas:

7. ¿El régimen CAS puede ser considerado un régimen especial de los trabajadores estatales?
8. Para usted ¿Los regímenes especiales vulneran el derecho a la igualdad?
9. Desde su experiencia ¿Qué debemos tomar en cuenta para identificar la existencia de una situación de discriminación?
10. Para usted ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sujetos al régimen CAS?

ANEXO 07. INSTRUMENTOS APLICADOS



GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Entrevistado: Dra. Tessy Lucia Valverde Paucar

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADA – CAL 71349

Institución:

OBJETIVO GENERAL

- Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Preguntas:

1. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia, resulta aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS?

El caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) no puede ser aplicable en los contratos por CAS, dado que dicho precedente vinculante hace referencia a los contratos a plazo indeterminados.

2. ¿De ser así en qué casos cree usted que sería aplicable dicho precedente vinculante?

Únicamente en los casos bajo la modalidad de contratos indeterminados.

3. ¿Considera usted que el precedente Huatuco vulnera algún derecho de los trabajadores bajo el régimen CAS?

La sentencia emitida por el Tribunal y recaída en el expediente 05057- 2013- PA/TC ratifica los principios de meritocracia y reconoce a la carrera administrativa como bien

jurídico constitucional, sobre los cuales el mismo Tribunal, los órganos jurisdiccionales y el SERVIR venían aplicando como parte de su fundamentación en sus resoluciones respecto a los referidos principios, además considero que el precedente vinculante denominado "Huatuco" es constitucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

Preguntas:

4. ¿En su opinión se puede Aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS o no tiene sustento la inaplicación del referido precedente?

A mi parecer no se podría aplicar dicho presente a ningún caso del régimen de Cas, por las razones que mencioné en la pregunta anterior.

5. ¿En relación con la pregunta anterior si es inaplicable el precedente Huatuco, cuáles serían esos casos?

Básicamente en todos los contratos laborales.

6. ¿En su opinión, el Control de Convencionalidad es aplicable por los jueces para apartarse del precedente Huatuco?

Sí, ya que referida a la estabilidad laboral de los trabajadores públicos del régimen laboral privado; para lo cual se aplica la teoría absoluta y armonizadora de los derechos fundamentales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS.

Preguntas:

7. ¿El régimen CAS puede ser considerado un régimen especial de los trabajadores estatales?

Sí, pero se debe tener en cuenta que es un tanto limitativo en cuanto a derechos laborales.

8. Para usted ¿Los regímenes especiales vulneran el derecho a la igualdad?

A mi parecer NO existe conflicto entre el derecho a la igualdad y el bien jurídico del interés público que está siendo tutelado con la medida adoptada por el Tribunal Constitucional. En principio, porque no nos encontramos ante dos supuestos iguales ya que a través de la labor de un trabajador público se busca la consecución del interés general, mientras que la de un trabajador del sector privado tiene que contribuir a aumentar las ganancias de la empresa; por lo que el tratamiento debe ser diferente

9. Desde su experiencia ¿Qué debemos tomar en cuenta para identificar la existencia de una situación de discriminación?

Para que existencia de una situación de discriminación distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

10. Para usted ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sujetos al régimen CAS?

No. porque dicha norma jurídica ha sido emitida de forma regular, razonable y legítima toda vez que tiene sustento en la Constitución específicamente en el artículo 40; y en el artículo 5 de la Ley de Fomento del Empleo; que interpretadas de forma armónica establecen que el acceso al empleo público se realiza por concurso público de méritos; disposición que es aplicable a todos los trabajadores públicos independientemente del régimen laboral al cual estén adscritos.



Dra. Jessy Lúcia Valverde Paucar
ABOGADA
Reg. CAL N°. 71349

GUÍA DE ENTREVISTA

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Entrevistado: Susan Ipanaque Hidalgo

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADA – CAL 1614

Institución: CRONOS LEGAL CONSULTING GROUP – ANALISTA LEGAL

OBJETIVO GENERAL

<p>- Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS</p>

Preguntas:

1. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia, resulta aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS?

El caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) si puede ser aplicable en los contratos por CAS, pues en ese precedente vinculante hace mención que el CAS es el régimen que goza de menos beneficios laborales sin que exista verdaderamente una justificación para dicho caso.

2. ¿De ser así en qué casos cree usted que sería aplicable dicho precedente vinculante?

Considero que debería ser aplicado en todas las modalidades laborales contractuales.

3. ¿Considera usted que el precedente Huatuco vulnera algún derecho de los trabajadores bajo el régimen CAS?

Por supuesto que no, dicha sentencia emitida por el Tribunal y recaída en el expediente 05057- 2013-PA/TC ratifica los principios de meritocracia y reconoce a la carrera administrativa como bien jurídico constitucional, sobre los cuales el mismo Tribunal, los órganos jurisdiccionales y el SERVIR venían aplicando como parte de su fundamentación en sus resoluciones respecto a los referidos principios, además considero que el precedente vinculante denominado "Huatuco" es constitucional.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

Preguntas:

4. ¿En su opinión se puede Aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS o no tiene sustento la inaplicación del referido precedente?

A mi parecer no se podría aplicar dicho presente a ningún caso del régimen de Cas, por las razones que mencioné en la pregunta anterior.

5. ¿En relación con la pregunta anterior si es inaplicable el precedente Huatuco, cuáles serían esos casos?

Básicamente en todos los contratos laborales a plazo determinado e indeterminado.

6. ¿En su opinión, el Control de Convencionalidad es aplicable por los jueces para apartarse del precedente Huatuco?

Sí, ya que referida a la estabilidad laboral de los trabajadores públicos del régimen laboral privado; para lo cual se aplica la teoría absoluta y armonizadora de los derechos fundamentales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS.

Preguntas:

7. ¿El régimen CAS puede ser considerado un régimen especial de los trabajadores estatales?

Sí, pero se debe tener en cuenta que es un tanto limitativo en cuanto a derechos laborales.

8. Para usted ¿Los regímenes especiales vulneran el derecho a la igualdad?

A mi parecer NO existe conflicto entre el derecho a la igualdad y el bien jurídico del interés público que está siendo tutelado con la medida adoptada por el Tribunal Constitucional. En principio, porque no nos encontramos ante dos supuestos iguales ya que a través de la labor de un trabajador público se busca la consecución del interés general, mientras que la de un trabajador del sector privado tiene que contribuir a aumentar las ganancias de la empresa; por lo que el tratamiento debe ser diferente

9. Desde su experiencia ¿Qué debemos tomar en cuenta para identificar la existencia de una situación de discriminación?

Para que exista una situación de discriminación, distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

10. Para usted ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sujetos al régimen CAS?

No, porque dicha norma jurídica ha sido emitida de forma regular, razonable y legítima toda vez que tiene sustento en la Constitución específicamente en el artículo 40; y en el artículo 5 de la Ley de Fomento del Empleo; que interpretadas de forma armónica establecen que el acceso al empleo público se realiza por concurso público de méritos; disposición que es aplicable a todos los trabajadores públicos independientemente del régimen laboral al cual estén adscritos.

16/3/2021

Correo: hector malpartida - Outlook

Entrevista

susan ipanaque hidalgo <susan_ipanaque@hotmail.com>

Dom 7/03/2021 20:18

Para: hectorfer88@hotmail.com <hectorfer88@hotmail.com>

1 archivos adjuntos (151 KB)

Entrevistas - SUSAN IPANAQUE HIDALGO.pdf;

Entrevistas - SUSAN IPANAQUE HIDALGO.pdf

Cumplo con adjuntar la encuesta.

Saludos cordiales

Susan Ipanaque Hidalgo

GUÍA DE ENTREVISTA



Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Entrevistado: Markye Sibila Teresa Pereyra Zumaeta

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADA – CAL 1880

Institución: MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE MAYNAS

OBJETIVO GENERAL

<p>- Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS</p>

Preguntas:

1. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia, resulta aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS?

Respecto a mi experiencia en el caso de los trabajadores del régimen CAS no puede ser aplicable este precedente vinculante (Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC), puesto que no hace referencia a los contratos a plazo indeterminados.

2. ¿De ser así en qué casos cree usted que sería aplicable dicho precedente vinculante?

En los casos que tienen fecha de inicio, pero no una fecha de culminación, es decir bajo la modalidad de contratos indeterminados.

3. ¿Considera usted que el precedente Huatuco vulnera algún derecho de los trabajadores bajo el régimen CAS?

No considero que se vulnera ningún derecho, ya que al ser un concurso público los parámetros y lineamientos de dicho contrato se encuentran establecidas a la vista de los futuros postulantes que deseen adquirir dicha plaza, señalando la fecha de empiezo y fin del vínculo contractual, por lo que por propia voluntad aceptan las condiciones establecidas de dicho contrato, a diferencia de un contrato indeterminado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

Preguntas:

4. ¿En su opinión se puede Aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS o no tiene sustento la inaplicación del referido precedente?

Como señalé en líneas anteriores, no se podría aplicar dicho precedente a ningún caso del régimen CAS, por ser distintas modalidades.

5. ¿En relación con la pregunta anterior si es inaplicable el precedente Huatuco, cuáles serían esos casos?

Únicamente en todos los contratos indeterminados.

6. ¿En su opinión, el Control de Convencionalidad es aplicable por los jueces para apartarse del precedente Huatuco?

Sí, porque se refiere a la estabilidad laboral de los trabajadores públicos en el régimen laboral privado; en la que se aplica la teoría absoluta y armonizadora de los derechos fundamentales de la persona.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS.

Pre

7. ¿El régimen CAS puede ser considerado un régimen especial de los trabajadores estatales?

Sí.

8. Para usted ¿Los regímenes especiales vulneran el derecho a la igualdad?

NO, porque estamos en casos completamente distintos, existiendo un conflicto entre el derecho a la igualdad y el bien jurídico del interés público, ya que la labor de un trabajador público se establece en buscar la consecución del interés general de la entidad

a la cual pertenece, en cambio la de un trabajador del sector privado, es la de contribuir a aumentar las ganancias de la empresa; por ello el trato debe ser totalmente diferente.

9. Desde su experiencia ¿Qué debemos tomar en cuenta para identificar la existencia de una situación de discriminación?

Para identificar un caso de discriminación se debe tomar en cuenta si hay un trato diferente y se base en motivos como su origen, lugar de nacimiento, lugar donde vive, sexo, color de la piel, etc.; esto con la finalidad de excluir o alterar la igualdad de oportunidades para el trabajador.

10. Para usted ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sujetos al régimen CAS?

No. porque dicho régimen CAS, se da en concurso público, de forma regular, lo cual tiene sustento en la Constitución - artículo 40; artículo 5 de la Ley de Fomento del Empleo; disposiciones que son aplicables a todos los trabajadores públicos independientemente del régimen laboral en la que se encuentren.

16/3/2021

Correo: hector malpartida - Outlook

ENTREVISTA

MARKYE SIBILA TERESA PEREYRA ZUMAETA <sibila_1715@hotmail.com>

Dom 7/03/2021 11:23

Para: hectorfer88@hotmail.com <hectorfer88@hotmail.com>

CC: hectorfer88@hotmail.com <hectorfer88@hotmail.com>

1 archivos adjuntos (151 KB)

Entrevistas - SIBILA PEREYRA ZUMAETA.pdf

Markye Sibila Teresa Pereyra Zumaeta

GUÍA DE ENTREVISTA



Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Entrevistado: Martha Amalia Urrutia Sias

Cargo/profesión/grado académico: Magister

Institución: Especialista legal en el Órgano de Control Institucional del Ministerio de Educación

OBJETIVO GENERAL

- Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Preguntas:

1. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia, resulta aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS?

No, resulta aplicable el CAS se rige por su propia legislación.

2. ¿De ser así en qué casos cree usted que sería aplicable dicho precedente vinculante?

Cuando hay distorsión del contrato en caso de locadores de servicios o servicios por terceros.

3. ¿Considera usted que el precedente Huatuco vulnera algún derecho de los trabajadores bajo el régimen CAS?

No, ya que esta sentencia reconoce los principios de meritocracia y la carrera pública como pilares fundamentales en el desarrollo de los trabajadores estatales. Por lo cual, estos criterios pueden ser elementos diferenciadores justificables.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

Preguntas:

4. ¿En su opinión se puede Aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS o no tiene sustento la inaplicación del referido precedente?

Sí, Como ya se ha comentado, reafirmo mi opinión con respecto a su válida aplicación, carácter constitucional.

5. ¿En relación con la pregunta anterior si es inaplicable el precedente Huatuco, cuáles serían esos casos?

Mujeres embarazadas reponer al régimen cas en caso de ser despedidas antes de concluir su contrato.

6. ¿En su opinión, el Control de Convencionalidad es aplicable por los jueces para apartarse del precedente Huatuco?

Sí, a fin de proteger los derechos humanos declarados universalmente.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS.

Preguntas:

7. ¿El régimen CAS puede ser considerado un régimen especial de los trabajadores estatales?

Sí, a la fecha está considerado como régimen especial, y no tienen beneficios sociales al término del contrato.

8. Para usted ¿Los regímenes especiales vulneran el derecho a la igualdad?

Si el régimen del caso no tiene estabilidad laboral, ni beneficios sociales, compensación por tiempo de servicios el trabajador despedido está desamparado.

9. Desde su experiencia ¿Qué debemos tomar en cuenta para identificar la existencia de una situación de discriminación?

Equidad e igualdad de derechos en la aplicación de la norma vulnera la constitución política del Perú. las múltiples normas de regímenes laborales que deben ser unificadas.

10. Para usted ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sujetos al régimen CAS?

No vulnera, por cuanto se evidencia la reposición del trabajador en el régimen 728 o 276



Abog. MARTHA GARRITA SIAS

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Entrevistado: NIDIA SHIRLEY LOZANO ASPAJO.

Cargo/profesión/grado académico: ABOGADA – CAL 1633

Institución: NOTARIA CAVIDES LUNA

OBJETIVO GENERAL

<p>- Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de os trabajadores del régimen CAS</p>
--

Preguntas:

1. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia, resulta aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS?

Dentro de mi punto de vista, el caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) no puede ser aplicable en los contratos por CAS, dado que dicho precedente vinculante hace referencia a los contratos a plazo indeterminados.

2. ¿De ser así en qué casos cree usted que sería aplicable dicho precedente vinculante?

Únicamente en los casos bajo la modalidad de contratos indeterminados.

3. ¿Considera usted que el precedente Huatuco vulnera algún derecho de los trabajadores bajo el régimen CAS?

En el caso habla netamente sobre las obligaciones que existe entre el trabajador con el estado, y todo concerniente a un contrato indeterminado, la misma que es dada bajo un concurso público, es decir es elección de cada trabajador el postular a un puesto bajos los parámetros de dicha convocatoria, entonces bajo esa premisa, si es cierto que en un régimen de CAS, es de igual forma a elección del futuro trabajador, la diferencia esta que

bajo esta modalidad nos encontramos ante un contrato determinado, donde quien postula sabe que su contrato solo será dentro de un determinado lapso de tiempo, entonces no se podría hablar de que se les estaría vulnerando algún derecho laboral si esto están aceptando las condiciones laborales en el momento que deciden contraer contrato a sabiendas que solo será por un tiempo determinado.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

Preguntas:

4. ¿En su opinión se puede Aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS o no tiene sustento la inaplicación del referido precedente?

A mi parecer no se podría aplicar dicho presente a ningún caso del régimen de Cas, por las razones que mencioné en la pregunta anterior.

5. ¿En relación con la pregunta anterior si es inaplicable el precedente Huatuco, cuáles serían esos casos?

Básicamente en todos los contratos indeterminados.

6. ¿En su opinión, el Control de Convencionalidad es aplicable por los jueces para apartarse del precedente Huatuco?

Sí, ya que referida a la estabilidad laboral de los trabajadores públicos del régimen laboral privado; para lo cual se aplica la teoría absoluta y armonizadora de los derechos fundamentales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS.

Preguntas:

7. ¿El régimen CAS puede ser considerado un régimen especial de los trabajadores estatales?

Sí.

8. Para usted ¿Los regímenes especiales vulneran el derecho a la igualdad?

A mi parecer no existe conflicto entre el derecho a la igualdad y el bien jurídico del interés público que está siendo tutelado con la medida adoptada por el Tribunal Constitucional. En principio, porque no nos encontramos ante dos supuestos iguales ya que a través de la labor de un trabajador público se busca la consecución del interés general, mientras que la de un trabajador del sector privado tiene que contribuir a aumentar las ganancias de la empresa; por lo que el tratamiento debe ser diferente.

9. Desde su experiencia ¿Qué debemos tomar en cuenta para identificar la existencia de una situación de discriminación?

Para que existencia de una situación de discriminación distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación.

10. Para usted ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sujetos al régimen CAS?

No, porque dicha norma jurídica ha sido emitida de forma regular, razonable y legítima toda vez que tiene sustento en la Constitución específicamente en el artículo 40; y en el artículo 5 de la Ley de Fomento del Empleo; que interpretadas de forma armónica establecen que el acceso al empleo público se realiza por concurso público de méritos; disposición que es aplicable a todos los trabajadores públicos independientemente del régimen laboral al cual estén adscritos.

16/3/2021

Correo: hector malpartida - Outlook

(Sin asunto)

Nidia Shirley Lozano Aspajo <shirley_estrella23@hotmail.com>

Dom 7/03/2021 11:30

Para: hectorfer88@hotmail.com <hectorfer88@hotmail.com>

1 archivos adjuntos (43 KB)
Entrevistas - CESAR VALLEJO.docx

Enviado desde mi Huawei

NIDIA SHIRLEY LOZANO ASPAJO

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Entrevistado: Paola del Carmen Egúsqiza Granda.

Cargo/profesión/grado académico: Abogada

Institución: Universidad Nacional Mayor de San Marcos

OBJETIVO GENERAL

- Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Preguntas:

1. ¿De acuerdo con su conocimiento y experiencia, resulta aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del régimen CAS?

Este precedente nos muestra las dos caras de la moneda, por un lado, es aplicable en determinados casos y en otros no. Así pues, en lo que respecta a la reposición de los trabajadores del régimen CAS, de acuerdo con el criterio establecido, cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), este precedente no es de aplicación. Teniendo en consideración que no es aplicable a los trabajadores de empresas del Estado.

2. ¿De ser así en qué casos cree usted que sería aplicable dicho precedente vinculante?

A pesar de que hay criterios predeterminados, estos son muy confusos, resultando este precedente una tanto genérico, no obstante, se aplica para todos aquellos trabajadores que ingresaron a laborar por concurso público en una plaza presupuestada para contratación a plazo indeterminado.

3. ¿Considera usted que el precedente Huatuco vulnera algún derecho de los trabajadores bajo el régimen CAS?

Desde luego que sí, en tanto el Tribunal Constitucional bajo criterios establecidos ha determinado que solo es aplicable el precedente Huatuco en casos en los que el trabajador ha ingresado a la Administración Pública tras un concurso público. En el caso de los trabajadores CAS, evidentemente ven vulnerado su derecho, en tanto quedan fuera del supuesto de reposición, no obstante, en algunos supuestos excepcionales es posible apartarse de la regla establecida en este precedente, siempre que se delimite cómo utilizar la técnica jurídica del precedente en la mecánica judicial.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

Preguntas:

4. ¿En su opinión se puede Aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS o no tiene sustento la inaplicación del referido precedente?

A mi opinión, se deberá analizar cada supuesto, en tanto en algunos supuestos excepcionales es posible apartarse de la regla establecida en este precedente, siempre que se delimite cómo utilizar la técnica jurídica del precedente en la mecánica judicial. Teniendo en cuenta que el juez se puede apartar del precedente vinculante se logra determinar que se encuentra ante un caso totalmente diferente.

5. ¿En relación con la pregunta anterior si es inaplicable el precedente Huatuco, cuáles serían esos casos?

Los supuestos de inaplicación son los siguientes:

- Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y Leyes especiales.
- Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.

- Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú.

6. ¿En su opinión, el Control de Convencionalidad es aplicable por los jueces para apartarse del precedente Huatuco?

Considero que sí, toda vez que el sistema de justicia del Estado peruano no puede o no debería desconocer las diversas orientaciones fundamentales que le marca la CADH y la jurisprudencia de la CIDH, pues constituyen un avance importante jurídicamente hablando hacia un Estado Constitucional de Derecho que permite a su vez el afianzamiento de la protección de los derechos fundamentales que ampara nuestra carta magna, en este caso el derecho al trabajo.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores del régimen CAS.

Preguntas:

7. ¿El régimen CAS puede ser considerado un régimen especial de los trabajadores estatales?

En efecto, el contrato administrativo de servicio (CAS) es un régimen laboral especial de la administración pública, esa es su naturaleza.

8. Para usted ¿Los regímenes especiales vulneran el derecho a la igualdad?

Por ejemplo, el régimen CAS, al constituirse como una modalidad especial de contratación aplicable a las entidades del sector público, que, a través del tiempo, su uso extendido y popularizado ha dado lugar a que se convierta en una suerte de ausencia de estabilidad laboral. Desde ese sentido, con su uso abusivo se estaría configurando una vulneración al derecho a la igualdad.

9. Desde su experiencia ¿Qué debemos tomar en cuenta para identificar la existencia de una situación de discriminación?

Para identificar y determinar una posible situación de discriminación, se deben advertir una serie de condiciones laborales: La seguridad en su centro de trabajo, el tema relativo a la igualdad de remuneración, la modalidad de contrato, contrato determinado e indeterminado, la capacitación permanente del personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios y otras modalidades laborales.

Asimismo, el derecho a la igualdad, principio constitucional, muchas veces los trabajadores que no cuentan con este beneficio de derecho de igualdad están sujetos al régimen CAS. Estos entre otros aspectos más.

10. Para usted ¿El precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sujetos al régimen CAS?

Considero que sí, dado que, el régimen CAS, al constituirse como una modalidad especial de contratación aplicable a las entidades del sector público, sin embargo, a través del tiempo, su uso extendido y popularizado ha dado lugar a que se convierta en una suerte de ausencia de estabilidad laboral, ya que se estaría configurando una vulneración al derecho a la igualdad, principio constitucional.



PAOLA EGUSQUIZA GRANDA
ABOGADA
CAL 41825

ANEXO 08

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Objetivo General: Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS. Se utilizaron tres documentos.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Fernández, M. L y Jiménez, R. J. (2018). Análisis de las tipologías de sentencias en el ámbito del control de constitucionalidad ejercido por la sala constitucional costarricense (enero del 2006 - marzo del 2016) [Tesis de abogado, Universidad Católica de Santiago de Costa Rica]. Repositorio Institucional https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2018/04/Jessica-Maria-Jim%C3%A9nez-Rodr%C3%ADguez-Luis-Rafael-Fern%C3%A1ndez-Mora.-Tesis-Completa.pdf</p>	<p>La jurisprudencia de la Sala Constitucional costarricense se ha desarrollado una tipología de sentencias que va más allá de la modulación tradicional de sentencias estimativas y desestimativas, por lo cual, los problemas planteados ante este Tribunal Constitucional han sido resueltos mediante el uso de tipologías que se adaptan de mejor manera a cada caso en concreto en busca de una adecuada resolución de las cuestiones constitucionales, logrando de esta manera un efectivo control de constitucionalidad y supremacía de la Constitución.</p>	<p>La jurisprudencia de la Corte Constitucional de Costa Rica ha desarrollado un tipo de derecho penal que trasciende las formas tradicionales de igualdad de derechos y sentencias de sobreseimiento, por lo que mediante un método tipológico más adaptable se han resuelto los problemas que enfrenta la Corte Constitucional. Cada caso específico busca resolver adecuadamente las cuestiones constitucionales, a fin de lograr el control constitucional y supremo efectivo de la constitución.</p>	<p>La posición del autor los problemas del Tribunal Constitucional se han resuelto mediante un método tipológico más adaptable. Cada caso específico busca resolver adecuadamente las cuestiones constitucionales a fin de lograr un escrutinio constitucional efectivo y más alto de la Constitución.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Objetivo General: Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS. Se utilizaron tres documentos.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Guastini, R. (2008). Estudios Sobre la Interpretación Jurídica (Octava Edición). México DF: Editorial Porrúa.</p>	<p>El precedente vinculante, en el sistema de Derecho del Common Law (Derecho Anglosajón) la fuente principal del Derecho es el precedente judicial. También es fuente de Derecho la ley, pero la importancia inicial del Derecho positivo es inferior al Derecho judicial, ya que entienden que la norma legal, sólo se verá plenamente incorporada al Derecho una vez que haya sido aplicada e interpretada por los tribunales. Citando tan pronto como se pueda, la interpretación y aplicación hecha en la sentencia y no así el texto legal; ya que consideran que sólo en presencia de dichas sentencias sabrá el jurista lo que quiere decir la ley, porque solamente entonces encontrará la norma jurídica en la forma que resulta familiar, es decir, en la forma de regla jurisprudencial. (2008, p. 52)</p>	<p>En el sistema de derecho anglosajón, la fuente principal de esta ley es el precedente judicial. El derecho también es la fuente del derecho, pero la importancia inicial del derecho positivo es menor que el derecho judicial, porque saben que las normas legal se incorporarán plenamente al derecho solo después de que sean aplicadas e interpretadas por los tribunales. Citan la explicación y aplicación en la sentencia lo antes posible, en lugar del texto legal; porque creen que solo en presencia de la sentencia mencionada, el jurista puede conocer el significado de la ley, porque solo de esta manera puede usar la forma familiar (es decir, la forma de las reglas legales)) Encuentra normas legales</p>	<p>La importancia inicial del derecho positivo es menor que la del derecho de la justicia, sabiendo que las normas jurídicas no se incorporarán plenamente al derecho hasta que sean aplicadas e interpretadas por los tribunales. Citas la explicación y la aplicación en la oración lo antes posible en lugar del texto legal; porque creen que el abogado solo puede conocer el significado de la ley en presencia de la oración anterior, porque solo así puede usar la forma familiar (es decir, la forma de las reglas legales).</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Objetivo General: Determinar si es aplicable el precedente vinculante del caso Huatuco (Exp. 05057-2013-PA/TC) para la reposición de los trabajadores del Régimen CAS. Se utilizaron tres documentos.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Ruiz, L. (2017). El derecho constitucional a la prueba y su configuración en el código general del proceso colombiano [Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili]. Repositorio Institucional</p>	<p>Pudo hallarse que, el precedente vinculante es la regla jurídica expuesta en un caso especial y concreto que el Tribunal Constitucional dictamina entablar como regla general; y, que, por ende, deviene en parámetro normativo para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga. El precedente constitucional tiene por su condición por esencia una figura similar a una ley. O sea, la regla general externalizada como antecedente desde un caso concreto se convierte en una regla preceptiva común que alcanza a todos los justiciables y que es oponible ante los poderes públicos.</p>	<p>Se puede encontrar que el precedente vinculante es la norma jurídica en el caso especial que el Tribunal Constitucional decide establecer como norma general, por lo que se convierte en el parámetro normativo del proceso de resolución de la homóloga en el futuro. Los precedentes constitucionales tienen esencialmente números similares a las leyes. En otras palabras, la regla general que se exterioriza como precedente para un caso específico se convierte en una regla prescriptiva universal que se aplica a todos los imputados y se puede hacer cumplir ante el poder público.</p>	<p>Los precedentes constitucionales tienen un número que es esencialmente similar al de la ley. En otras palabras, la regla general que aparece como precedente para un caso particular se convierte en una regla universal que se aplica a todos los imputados y se puede hacer cumplir ante las autoridades.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Objetivo Específico 1: Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
Sandy, V. J. (2011). La línea jurisprudencial del tribunal constitucional plurinacional y la posibilidad de los jueces inferiores de poder consultar posibles modificaciones a la misma [Tesis de magíster, Universidad Andina Simón Bolívar].	el Tribunal Constitucional puede modificar su propia línea jurisprudencial, el juez ordinario que razona tiene también criterio propio, conocimiento científico, conocimiento social y puede ver que la realidad social cambiante (realidad material) se ha modificado por consiguiente una cierta línea jurisprudencial (realidad formal) del Tribunal Constitucional Plurinacional no se adecua a esa realidad, o pueda percibir una precedente equivocado y sea preciso su modificación, entonces cuando ese cambio de la realidad o ese precedente equivocado es percibido por los jueces con sus conocimientos jurídicos aplicados pueden determinar la necesidad de un mecanismo concreto de consulta de parte de los jueces al Tribunal Constitucional Plurinacional para que opere un cambio en su línea jurisprudencial.	El Tribunal Constitucional puede modificar su propio límite jurídico, y los jueces ordinarios que razonan también tienen sus propios estándares, conocimientos científicos y conocimientos sociales, y pueden ver que la realidad social cambiante (realidad material) ha cambiado un cierto límite jurídico en el ámbito jurídico. (Realidad formal) El tribunal constitucional multiétnico no se adapta a esa realidad, o puede percibir un precedente equivocado y es necesario modificarlo, entonces cuando el juez percibe el cambio en la realidad o precedente equivocado con base en la legalidad, y conocimiento que aplica en ese momento, pueden determinar que es necesario brindar un mecanismo de consulta específico para que los jueces del tribunal constitucional multiétnico cambien el sistema judicial del tribunal.	El Tribunal Constitucional multiétnico no se ajusta a esta realidad, o puede sentar un falso precedente y es necesario cambiarlo. Entonces, cuando el juez perciba el cambio en la realidad o el falso precedente con base en la legalidad y el conocimiento vigente en ese momento, se puede encontrar que es necesario brindar un mecanismo de consulta específico para los jueces constitucionales multiétnicos con el fin de cambiar el poder judicial.

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Objetivo Específico 1: Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Indacochea, U. (2015) La doctrina jurisprudencial y el precedente constitucional vinculante: una aproximación a la jurisprudencia constitucional desde la teoría de las fuentes del derecho. THEMIS Revista De Derecho, (67), 309-318. Recuperado a partir de http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/14477</p>	<p>En este sentido, podemos inducir que todo elemento con carácter de fuente de derecho debe encontrarse adecuado a los derechos humanos y ello no excluye a los precedentes vinculantes, tal como ha señalado que los precedentes vinculantes tienen carácter de fuente de derecho ya que se aproximan a una fuente-acto, puesto que es resultado de un sujeto investido de autoridad, en este caso los magistrados, quienes adoptan el precedente vinculante luego de seguir un determinado procedimiento ya establecido con la finalidad de darle un carácter normativo</p>	<p>Todo elemento con las características de origen legal debe ser adecuado a los derechos humanos, y esto no excluye los precedentes vinculantes, pues se ha señalado que los precedentes vinculantes tienen las características de los orígenes legales, porque son comportamiento cercano a la fuente, porque éste es el resultado de la inversión autorizada de una entidad, en este caso, el tribunal de distrito adopta un precedente vinculante luego de seguir un determinado procedimiento que se ha establecido para que sea normativo.</p>	<p>Los precedentes vinculantes tienen las características de origen legal en el sentido de que se comportan cerca de la fuente, ya que ésta es el resultado de una inversión aprobada por una empresa. En este caso, después de un determinado procedimiento, el tribunal de distrito acepta un precedente vinculante establecido normativamente</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Objetivo Específico 1: Determinar si se puede aplicar el precedente vinculante Huatuco dictado por el Tribunal Constitucional en algunos casos de reposición del Régimen CAS.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Ruiz, L. (2017). El derecho constitucional a la prueba y su configuración en el código general del proceso colombiano [Tesis doctoral, Universitat Rovira i Virgili]. Repositorio Institucional https://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/461598/TESI_.pdf?sequence=3&i</p>	<p>La reposición durante mucho tiempo ha tenido una vocación reparatoria tanto para los trabajadores en el sector privado como el sector público. Además, como ya hemos revisado, es el mismo Tribunal Constitucional quien dispone la implementación de esta medida y además, en el caso de los trabajadores estatales, también lo ha cumplido. En este sentido, solo nos queda cuestionarnos si el cambio jurisprudencial en el caso Huatuco es una forma de vaciar de contenido al derecho al trabajo o es el principio de meritocracia un elemento válido para limitarlo</p>	<p>Durante mucho tiempo, los suministros han sido una ocupación compensatoria para los trabajadores de los sectores público y privado. Además, como ya hemos revisado, es el propio Tribunal Constitucional quien ordenó la implementación de esta medida, además, para los funcionarios públicos, también ha cumplido con la medida. En este sentido, solo podemos cuestionar si el cambio legal en el caso de Huatuco es una forma de privar a los contenidos de los derechos laborales, o ¿es el principio de gestión de élite un elemento efectivo para restringirlo?</p>	<p>Además, como ya hemos revisado, es el propio Tribunal Constitucional quien ordenó la implementación de esta medida, y para los funcionarios públicos, también ha cumplido con la medida. En este sentido, solo podemos cuestionar si el cambio legal en el caso de Huatuco es una forma de privar al contenido de los derechos laborales</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Objetivo Específico 2: Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de oportunidad los trabajadores del régimen CAS.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Delgado, M. (2020). El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. Dixi, 21(30), 2-18.</p>	<p>El derecho fundamental a la estabilidad laboral reforzada, alcance de la protección constitucional por vía de tutela en Colombia. Dixi, 21(30), 2-18., concluye que el objetivo principal de la estabilidad laboral es dotar de un carácter permanente a la relación laboral, mediante la cual el trabajador es quien decide voluntariamente si continuar o no en su puesto de trabajo y que el empleador solo en casos excepcionales cuando la relación laboral termina; y asimismo, la Corte Constitucional considera que existen algunas circunstancias especiales en las que el derecho a la estabilidad laboral necesariamente tiene mayor protección ante la aparición de despido arbitrario e ineficaz a los trabajadores organizados en sindicatos o agremiaciones.</p>	<p>El derecho fundamental a fortalecer la estabilidad laboral, el alcance de la protección constitucional que obtiene Colombia a través de la tutela. Dixi, 21 (30), 2-18. , Concluyó que el principal objetivo de la estabilidad laboral es la permanencia de la relación laboral, a través de la cual son los trabajadores quienes deciden voluntariamente si continúan trabajando. Y solo en circunstancias especiales, cuando se termine la relación laboral, los empleadores deben hacerlo; de igual manera, el Tribunal Constitucional sostuvo que bajo ciertas circunstancias especiales, el derecho a la estabilidad laboral debe tener una mayor protección para evitar la ocurrencia de sindicatos y asociaciones. Fenómeno del despido arbitrario e inválido de trabajadores.</p>	<p>El objetivo de la estabilidad laboral es la continuidad de la relación laboral, a través de la cual los empleados deciden voluntariamente si quieren seguir trabajando. Y solo en circunstancias especiales, cuando la relación laboral se termine, los empleadores deberían hacerlo. Asimismo, el Tribunal Constitucional dictaminó que el derecho a la estabilidad laboral debe gozar de mayor protección en determinadas circunstancias especiales para evitar el surgimiento de sindicatos y asociaciones. Fenómeno de despido arbitrario e inválido de trabajadores.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Objetivo Específico 2: Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de oportunidad los trabajadores del régimen CAS.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Castillo, L. (2018) Los Precedentes Vinculantes del Tribunal Constitucional. Lima: Gaceta Jurídica.</p>	<p>El control de convencionalidad puede ser utilizado por los jueces como un método para distanciarse de los precedentes vinculantes. En principio, el control de convencionalidad obliga a los órganos jurisdiccionales, lo cual incluye al Tribunal Constitucional, a cumplir lo dispuesto en el tratado sobre Derechos Humanos. En este sentido, una vez ingresado a nuestro sistema jurídico la Convención Americana de Derechos Humanos, los jueces tienen la obligación jurídica de velar por su vigencia, inaplicando normas que pudiesen contravenirla. Asimismo, añade, que toda interpretación debe hacerse tomando en cuenta la jurisprudencia de CIDH. Finalmente, señala que objeto de control no solo se limitan a las leyes sino abarca toda decisión normativa.</p>	<p>Los jueces pueden utilizar las inspecciones de rutina como una forma de liberarse de precedentes vinculantes. En principio, el control convencional estipula que los órganos judiciales, incluido el Tribunal Constitucional, están obligados a acatar las disposiciones del Tratado de Derechos Humanos. En este sentido, una vez que la Convención Americana sobre Derechos Humanos ingresa a nuestro ordenamiento jurídico, los jueces tienen la obligación legal de asegurar su vigencia, en lugar de utilizar normas que puedan violar la Convención. También agregó que cualquier interpretación debe tomar en cuenta la jurisprudencia de la CIDH. Finalmente, señaló que el objeto de control no se limita a la ley, sino que también abarca todas las decisiones regulatorias.</p>	<p>Con la entrada de la Convención Americana sobre Derechos Humanos en nuestro sistema legal, los jueces tienen la obligación legal de asegurar su vigencia en lugar de utilizar normas que puedan violar la Convención. Agregó que cualquier interpretación debe tener en cuenta la jurisprudencia de la CIDH. Finalmente, señaló que los temas de control no se limitan a la ley, sino que también incluyen todas las decisiones regulatorias.</p>

GUÍA DE ANÁLISIS DE FUENTE DOCUMENTAL

Título: Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS

Objetivo Específico 2: Determinar si el precedente Huatuco vulnera el derecho a la igualdad de oportunidad los trabajadores del régimen CAS.

FUENTE DOCUMENTAL	CONTENIDO DE LA FUENTE A ANALIZAR	ANÁLISIS DEL CONTENIDO	CONCLUSIÓN
<p>Figueroa, E (2009). Despido Arbitrario; estudio constitucional</p>	<p>Frente al despido arbitrario (incausado o injustificado), la ley optó por la indemnización como medida reparadora frente al despido arbitrario, excepto en los casos que el despido haya devenido en nulo ya que ante ello si está contemplada la reposición. Pero, como en el Perú no todo es perfecto, una vez más el Tribunal Constitucional puso su mirada en esta situación en el famoso caso Telefónica (EXP. N.º 1124-2001-AA/TC). En la mencionada sentencia, el Tribunal Constitucional considera que el legislador al momento de ejercer su potestad no puede vaciar de contenido un derecho, en el caso en concreto el derecho al trabajo. Por ello, dentro de su análisis considera que el solo admitir la indemnización como medida restitutoria sería una limitación a este derecho. En este sentido, nos comenta que para configurar una debida protección se debe retrotraer al estado inicial de las cosas, es decir a como estaba antes de la infracción constitucional. Por ello, concluye que la reposición es la medida idónea para resarcir al trabajador, mientras la indemnización será una medida complementaria y de elección para el trabajador. (Figueroa, 2009)</p>	<p>Ante el despido arbitrario (sin motivo justificado o improcedente), la ley ha optado por la indemnización como remedio por despido arbitrario, salvo que el despido haya sido invalidado y se consideren circunstancias alternativas. Sin embargo, al igual que en Perú, no todo es perfecto, y la Corte Constitucional volvió a analizar esta situación en el famoso caso Telefónica (EXP. No. 1124-2001-AA / TC). En la sentencia anterior, el Tribunal Constitucional sostuvo que los legisladores no pueden renunciar a un derecho en el ejercicio de sus competencias, que es el derecho a trabajar en determinadas circunstancias. Por tanto, en su análisis, cree que aceptar únicamente la indemnización como medida reparadora limitará el derecho. En este sentido, nos dijo que para configurar una protección adecuada es necesario volver al estado inicial de las cosas, es decir, al estado anterior a la constitución. Por tanto, se puede concluir que la sustitución es una medida ideal para compensar a los trabajadores, y la compensación será una</p>	<p>Por lo tanto, en su análisis, cree que aceptar únicamente una compensación como remedio limitaría este derecho. En este sentido, nos dijo que para configurar una protección adecuada, las cosas deben volver a su estado original, es decir, al estado en el que estaban antes de la promulgación de la Constitución. Por tanto, se puede concluir que la sustitución es una medida ideal para compensar a los trabajadores, y la compensación será una medida complementaria elegida por los trabajadores.</p>

		medida complementaria elegida por los trabajadores.	
--	--	---	--