



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“La desnaturalización de los contratos administrativos de servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018”

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

**AUTOR:**

Rojas Santillan, Angel Homar (ORCID: 0000-0002-2536-7963)

**ASESOR:**

Dr. Ludeña González, Gerardo Francisco (ORCID: 0000-0003-4433-9471)

(RENACYT P0103573 - Carlos Monge Medrano- Nivel IV)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma Laboral: Flexibilidad Laboral y Reforma Procesal Laboral, Negociación Colectiva e Inspección de Trabajo Y Sistemas Previsionales

**LIMA-PERÚ**

**2020**

#### **DEDICATORIA:**

Dedico esta investigación a mi familia, principalmente a mi hijo, por ser el motor que me impulsa a crecer y vencer cada obstáculo que se me presenta en la vida, así mismo a mis docentes por la calidad de conocimientos brindados durante el transcurso de mi vida académica en la universidad.

## **AGRADECIMIENTO:**

Agradezco a Dios por tenerme siempre con mucha salud, lo cual me permite seguir avanzado en la vida a pesar de los obstáculos que se nos presenta como prueba para seguir mejorando cada día. A mi asesor de tesis por la gran vocación para guiar y ser parte de la culminación exitosa de la meta propuesta. A mi madre Carmen Santillán, a mi Esposa Brighit Quispicondor y a mi hijo Angel Valentino por ser el bastón incondicional, por el gran amor y comprensión durante esta linda etapa de mi vida.

## Índice de contenido

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA:.....	ii
AGRADECIMIENTO:.....	iii
Índice de contenido.....	iv
Índice de tablas.....	vi
Índice de figuras.....	vii
Resumen.....	viii
Abstract.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización.....	14
3.3. Escenario de estudio.....	17
3.4. Participantes.....	17
3.4.1. Caracterización de sujetos.....	18
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	19
3.5.1. Entrevistas.....	20
3.5.2. Guía de entrevista.....	20
3.5.3. Análisis documental y jurisprudencial.....	21
3.5.4. Mapeamiento.....	21
3.5.5. Muestra y criterios de selección.....	21
3.6. Procedimientos.....	22
3.7. Rigor Científico.....	22
3.8. Métodos de análisis de la información.....	23
3.9. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	24
4.1 Análisis e interpretación de las entrevistas.....	24
4.2 Proceso de triangulación de datos en relación con los criterios seleccionados de las categorías y sub categorías. Análisis e interpretación de técnicas.....	31
4.3 Discusión y análisis de constructos.....	35
4.3.1. Constructo 1.-.....	35

4.3.2. Constructo 2.-.....	37
4.3.3. Constructo 3.-.....	38
V. CONCLUSIONES.....	39
VI. RECOMENDACIONES.....	40
REFERENCIAS.....	42
ANEXOS.....	47

## Índice de tablas

Tabla 1: Matriz de categorización.....	14
Tabla 2: Objetivos, categorización, subcategorías e ítems .....	14
.Tabla 3: Participantes.....	18
Tabla 4: Validación de instrumentos .....	22
Tabla 5: Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir las posibles regulaciones para implementar el principio de la Primacía de la Realidad como el eje de protección de los trabajadores de la Municipalidad de San Isidro bajo el Régimen CAS .....	24
Tabla 6: Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir la posible existencia de vulneración de derechos laborales desencadenados desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 en la Municipalidad de San Isidro.....	26
Tabla 7: Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir los problemas producidos por el Fraude Laboral encubierto en los Contratos Administrativos de Servicios en la Municipalidad de San Isidro .....	28
Tabla 8: Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir la Necesidad Laboral como punto de partida para seguir contratando personal bajo el Régimen CAS en la Municipalidad de San Isidro .....	30
Tabla 9: Triangulación de datos .....	31
Tabla 10: Matriz de Entrevista E1 .....	63
Tabla 11: Matriz de Entrevista E2 .....	66
Tabla 12: Matriz de Entrevista E3 .....	69
Tabla 13: Matriz de Entrevista E4 .....	73
Tabla 14: Matriz de Entrevista E5 .....	76
Tabla 15: Matriz de Entrevista E6 .....	80
Tabla 16: Matriz de Entrevista E7 .....	83
Tabla 17: Matriz de Entrevista E8 .....	87

## **Índice de figuras**

Ilustración 1 :Mapeamiento de procesos de triangulación de datos .....	91
Ilustración 2: Triangulación de Entrevistas de expertos .....	92

## Resumen

El presente informe, está cimentado en investigar cómo surge la desnaturalización en un contrato administrativo de servicio, motivada por la propia insuficiencia del Estado al crear una modalidad laboral que afecta rotundamente derechos laborales, específicamente en la Municipalidad de San Isidro, debido a que desde su fecha de creación a la actualidad aún no se ha evidenciado la eliminación progresiva que se propuso al momento de ser creada, sino que por el contrario siguen aumentando las personas contratadas bajo esta modalidad.

En ese sentido, en el presente informe hemos determinado de qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San isidro, 2018.

Los métodos empleados son: el enfoque cualitativo, diseño de investigación es Estudio del caso, se utilizó la técnica de la entrevista que está basada en la recolección de datos y la guía de análisis documental recabada minuciosamente durante todo el proceso de proyección del presente informe, para el cual se diagnosticó como conclusión que las demandas por la desnaturalización de la modalidad CAS van en aumento y que estamos cerca de connotar la inconstitucionalidad bajo el cual fue creada y de tal forma provocar las mismas consecuencias que tuvo que afrontar los servicios no personales ante su inconstitucionalidad.

**Palabras Claves:** Desnaturalización, contrato administrativo de servicio, Principio de Primacía de la Realidad.

## **Abstract**

This report is based on investigating how denaturalization arises in an administrative service contract, motivated by the State's own insufficiency in creating a labor modality that completely affects labor rights, specifically in the Municipality of San Isidro, because since its Date of creation to the present, the progressive elimination that was proposed at the time of its creation has not yet been evidenced, but on the contrary, the number of people hired under this modality continues to increase.

In this sense, in this report we have determined how Denaturation is related to the Administrative Service Contract of the personnel of the Municipality of San Isidro, 2018.

The methods used are: the qualitative approach, research design is a case study, the interview technique was used, which is based on data collection and the documentary analysis guide carefully collected during the entire projection process of this report, for which it was diagnosed as a conclusion that the demands for the denaturalization of the CAS modality are increasing and that we are close to connoting the unconstitutionality under which it was created and in such a way causing the same consequences that non-personal services had to face before its unconstitutionality.

**Keywords:** Denaturation, administrative service contract, Principle of Primacy of Reality.

## I. INTRODUCCIÓN

En el Perú, en las diversas entidades públicas y particularmente en la Municipalidad de San Isidro la desnaturalización de contrato administrativo de servicio es un tema de gran relevancia debido a la afectación provocada por el régimen y las condiciones de relación laboral precaria bajo el cual se sustenta, el cual incide esencialmente en la sociedad. Barattini (2009) menciona que no es algo nuevo el tema de la precariedad laboral, debido a que la OIT lo utilizó en la década de los setenta y lo definió en base a las características vulneradas en los contratos laborales.

Pues como bien sabemos se abarcan distintas posturas que hace mérito al tipo de contrato al cual estamos buscando emerger, debido a que el contrato administrativo de servicios es uno de los más recientes y con mayores riesgos de vulneración de derechos laborales; ya que como estamos al tanto se creó mediante el Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) cuya finalidad fue solucionar la problemática generada por la proliferación de servicios no personales (SNP) en el sector público. Es pues proyectando a haber obtenido resultados favorables se configura distintos problemas que fueron surgiendo con las nuevas figuras perjudiciales en la estructura de lo establecido en las contrataciones administrativas de servicios, pues en un inicio se estipuló diversas restricciones a esta modalidad, que posteriormente fueron variando para obtener una equidad mucho más empoderada a aquellos trabajadores que se encontraban bajo el marco normativo de este tipo de contrato. Por ello “es necesario analizar brevemente y en paralelo las instituciones de la relación laboral como presunción y el contrato de trabajo, a través de la informalidad, la globalización, la seguridad jurídica y el costo económico de la faena” (Chirinos, 2013, p. 39). Es así que se tendió a analizar y se observó que las entidades con mayores figuras que enmarca el principal déficit del CAS son las Municipalidades y como bien se enmarca en nuestro proyecto de investigación se tiene como materia de estudio a la Municipalidad de San Isidro, el cual tiene una variabilidad de empleos que se dan por concursos públicos estableciendo como modalidad de contrato el CAS. En base a ello cabe destacar el esmero que se le brinda al proceso de contratación pública tanto a nivel nacional como internacional se dan por tres

factores específicos que son el uso no limitado de los recursos públicos, por la gran importancia que influye en la parte económica del país y por su alto índice de corrupción (Nilton, 2015).

Es tanta la evidencia de contar con una regulación específica y clara en relación al tema propuesto, a fin de poder evidenciar y ofrecer alternativas para una correcta interpretación de las figuras que se presentan y son demandadas por los empleados de la Municipalidad de San Isidro, pues al sentirse vulnerado sus derechos confieren que se retribuya de la forma que establece la norma; es pues que con lo gran connotación que ha ido ganando este tema debería elaborarse un plan estratégico que conlleve a que los servidores bajo el régimen CAS tengan las mismas posibilidades de gozar de los derechos laborales que se le asigna a un servidor que cuenta con un contrato indeterminado, ello con una debida evaluación de diversos aspectos esenciales que evidencian que las funciones realizadas tienen el mismo rango de relevancia que las funciones realizadas por un servidor con contrato indeterminado. Al mismo tiempo también podemos evidenciar de acuerdo a lo manifestado por el Tribunal Constitucional en razón que si se otorga la accesibilidad a una postura determinada de demanda cuya materia sea la de desnaturalización, se crearía un punto de quiebre concebido como precedente vinculante desfavorable para el Estado que enmarcaría una ola de demandas cuyo objeto principal sería el otorgamiento del régimen adecuado y como pretensión accesoria versaría respecto a los beneficios sociales y económicos no gozados en el transcurso del tiempo en el que el trabajador CAS no tenía acceso a los mismos derechos laborales que un trabajador de contrato indeterminado (Gonzales, 2016).

Es pues de denotar como un dato general pero que aplica al marco del problema de la modalidad CAS es sobre la mención con falta de criterio en base al marco constitucional que hace el II Pleno Jurisdiccional Laboral que no estipula como desnaturalización sino como Invalidez de Contrato Administrativo de Servicio. Además de ello se tiene en cuenta la variabilidad que existe entre el límite que tiene los entes supervisores como es el caso de SUNAFIL y el Ministerio de Trabajo ante estas situaciones que se han encubierto en algo lícito tan solo por el hecho de no eliminar la modalidad CAS, y que los entes ante esa

limitación solo les queda asegurar su trabajo bajo la función que se le designen. De ello se desglosa que nuestro sistema de inspección peruano se encuentra bien formado legalmente y suministrados de funciones que rigen de acuerdo a las necesidades, pues están calificados para la fiscalización sociolaboral y de seguridad y salud en el trabajo (Córdova, 2017).

También se ha de tener en claro que la modalidad CAS involucra a una gran cantidad de trabajadores que lograron ocupar un puesto dentro de la entidad pública mediante una convocatoria pública transparente, logrando demostrar que cuentan con las facultades necesarias para poder desenvolverse de la mejor manera al puesto de trabajo postulado, es por ello que ameritan los mismos derechos laborales que otra persona que realiza las mismas funciones pero que se encuentran bajo otro régimen laboral; atendiendo a lo mencionado anteriormente se contempla que la aun idea equivocada de seguir contraponiendo el régimen CAS a futuro obtendrá una clara y real problemática que generara la desnaturalización de los mismos y el pago de beneficios económicos por parte del Estado.

Conforme a lo señalado, luego de haber analizado de forma exhaustiva la problemática existente en el marco de nuestra investigación, se plantearon los problemas de investigación siguientes: como problema general que tiene como interrogante manifestamos ¿de qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018?, igualmente para responder el problema general se formularon como problema específico 1, ¿de qué manera la Primacía de la Realidad se relaciona con el Decreto Legislativo N° 1057 del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018?. Por último, tenemos el problema específico 2 que expresamos, ¿de qué manera el fraude laboral se relaciona con la necesidad laboral del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018? Ante lo dicho Espinoza (2018) refiere que “Un problema de investigación es una pregunta o interrogante sobre algo que no se sabe o que se desconoce, y cuya solución es la respuesta o el nuevo conocimiento obtenido mediante el proceso investigativo” (p. 27).

Cabe destacar que “la destreza de reproducción de conocimiento científico, [...], no se basa en los mismos supuestos que se utilizan en epistemología de la

ciencia, en la que, como vimos, se entiende la justificación como una condición del conocimiento” (Sabaj & Landea, 2012, p.319-320). De lo mencionado y a raíz del problema planteado se sustentó el presente informe en una Justificación Teórica en lo cual Cortés & Iglesias (2004) confiere en su artículo (...) que son deducciones que distinguen el afán comprobar, refutar o cooperar aspectos teóricos narrativos a la finalidad de conocimiento, por lo que esta investigación conlleva un enriquecimiento de ideas y conocimientos debido al análisis de la estructura que rige en el Decreto Legislativo N° 1057 y sus deficiencias legales. Es así que la presente investigación incoa en la evolución normativa y las consecuencias que han ido provocando las mismas ante una mala proyección de implementaciones que solo provocan mayores consecuencias para el Estado y el aumento de carga laboral para el Poder Judicial. De la misma forma como objetivo general nos planteamos en determinar de qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018. De la misma manera formulamos el objetivo específico 1, es de analizar la Primacía de la Realidad en relación al Decreto Legislativo N° 1057 que rige en el personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018. Para finalmente lograr conocer el objetivo específico 2, de determinar la gravedad del fraude laboral provocado por la necesidad laboral del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018. Ante la determinación de los objetivos se concierne que “los objetivos de investigación son las metas, propósitos o fines trazados por el investigador en concordancia con los aspectos que desea verificar y descubrir” (Guanipa, 2008, p.2).

La investigación también tiene una Justificación Práctica del cual Cortés & Iglesias (2004) indica [...] que son propuestas en lo cual nos conllevara a una solución o una alternativa de estrategias. Dentro de la investigación en lo que respecta a la problemática del régimen CAS ha sido de considerable relevancia por la exorbitante jurisprudencia y críticas que ha recibido la misma por operadores de derecho, por ello la mejora legislativa sería de óptima solución para cambiar el rumbo de régimen laboral CAS. Es así que este trabajo en lo que respecta pretendemos aportar netamente en la búsqueda de la solución de la problemática planteada. La Justificación Metodológica, la investigación siguió una trayectoria metodológica y analítica, se hizo uso de instrumentos de investigación

que permitió estudiar el problema relevante que sufre actualmente una gran parte de trabajadores en distintas entidades del Estado, principalmente las municipalidades quienes tienen como forma de convocatoria para ocupar puestos de trabajo el régimen CAS; dicho instrumento ha sido validado y podrá ser utilizado en futuras investigaciones de nivel de tesis, ante ello la justificación legal, se avala en la aceptación a la ley como base en lo cual preservan, custodian, y socorren ante la tutela de convicción que sobrelleva efectividad.

## **II. MARCO TEÓRICO**

La desnaturalización de los contratos administrativos de servicio, a sido desde el momento que se advirtió su existencia un tema muy controvertido y digno de ser estudiado por especialistas para entablar una doctrina peruana fehaciente. Pero hasta el día de hoy no se ha ubicado estudios alentadores que impongan cimientos que impulse a mejorar la calidad de derechos a aquellos servidores que se encuentran laborando bajo esa modalidad. Es por ello que se concibió estudiar temas adhirerentes que nos brinden una gran gama de conocimientos que enmarquen un estatus.

Ante ello es viable la valoración de tesis e investigaciones nacionales como internacionales, con el objeto de comprender y saber que diferencias y similitudes existen en base a nuestro tema.

En cuanto a los antecedentes a nivel nacional tenemos a Gutiérrez (2018) en su tesis titulada “desnaturalización del contrato administrativo de servicio en el sector público”, tuvo como objetivo, analizar la compatibilidad del contrato administrativo de servicio en el ambiente laboral del Perú, y si esta se encuentra resguardada legalmente ante un despido arbitrario. Instituyendo las facultades del Tribunal del Servicio Civil; con lo que se concluyó que la mejor propuesta para dar solución al contexto vacilante es la modificación del mencionado contrato administrativo de servicio a indeterminado, con previa evaluación de criterios que compruebe su idoneidad y la similitud notoria de funciones con el servidor indeterminado.

Alegre (2017), respecto al “tratamiento del contrato administrativo de servicio en el Perú como acto jurídico”, en cuanto al objeto fue exponer de qué manera nace una conexión del régimen de contratación administrativa de

servicios con la efímera escenario laboral de los trabajadores, concluyendo que el Estado siendo máximo garante del respeto de los derechos fundamentales no enfatiza límites restrictivos de contratación bajo la modalidad CAS, dejando olvidada lo instituido por las pautas de acceso a la Administración Pública.

Por otro lado, Acuña (2018) sobre la “convencionalización de la contratación administrativa de servicios”, cuyo objetivo fue expresar cual es la verdadera realidad que vive el contrato laboral a la mira de los principios del derecho de trabajo, este concluyo en manifestar que el derecho y principio fundamental el cual es la igualdad y no discriminación no cumplen su rol de defender a los trabajadores del CAS a diferencia de otros regímenes laborales, a pesar de que éstas están contempladas en nuestra Constitución y el Bloque de Convencionalidad.

Igualmente Vargas (2015) respecto a la “constitucionalidad y derechos civiles del contrato administrativo de servicios (CAS)”, tuvo como objetivo comprobar la violación a la constitución que ostenta el contrato administrativo en dependencia a los relevantes derechos de igualdad y dignidad, concluyendo que el régimen laboral bajo el cual están sumergidos los trabajadores del Estado deben ser solo uno para que no emerja conflicto alguno como se viene dando actualmente según lo establecido en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado.

Palomino (2016) sobre “consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la municipalidad provincial de Trujillo”, enfoco su objetivo en determinar las líneas legales del Decreto Legislativo N° 1057 y su relevante reglamento (Decreto Supremo N° 075-2008-PCM), y concluyo en que en la rama laboral no se realizaron las modificaciones necesarias para eliminar las desigualdades y alboroto que se daban en diversas modalidades de contrato, ante ello solo se tergiversaba la idea en el marco normativo, un claro ejemplo es la locación de servicio que aún sigue vigente.

En referencia a estudio de los antecedentes internacionales abarcamos con Camargo (2014) respecto a la “desnaturalización del contrato administrativo de

prestación de servicio”, estableció en su objetivo de estudio evidenciar los componentes que configuran al contrato administrativo de servicio como un contrato que se adapta a la realidad e identificar cuáles son los derechos quebrantados en el mismo, tuvo con conclusión que el Estado como garante del respeto de los derechos consignados en la Constitución no debe ejercer una posición que evidencie superioridad en base del abuso de poder frente a la sociedad; es de darse cuenta pues que ante la transgresión que se da en el derecho , la ley y la justicia no se debería ni siquiera imaginar que el Estado se convierta en una amenaza vital y potencial de la sociedad pues es el garante trascendental que permite el equilibrio de protección de los derechos fundamentales.

Por otra parte, Aristizabal & Rey (2014) sobre “principio de la realidad en las relaciones labores”, estableció como objetivo verificar la existencia de aquellos rasgos mediante los cuales se crean los contratos de prestación de servicio, de asociación cooperativa y de trabajo estableciendo la estructura esencial perteneciente a una relación laboral, se concluye con la total preocupación respecto a la falta de criterio que se aplica al principio de primacía de la realidad a pesar de ser tratado por la Organización Internacional de Trabajo, aun se exteriorizan varios casos dentro del cual el principal factor es la vulneración que se emplea por parte de los empleadores utilizando diversos elementos que tienden a tener por finalidad sacarle la vuelta a los derechos laborales que la Constitución y la ley otorga a todo trabajador y bajo ningún supuesto estos garantes establecen que existirá desigualdad dependiendo a la modalidad a la que pertenezcan.

De otro lado Avalos (2015) en su tesis sobre “la simulación y el fraude laboral y su incidencia en el visto bueno”, abunda en su objetivo de crear una oportunidad de mejora y reestructuración del Código del trabajo, que haga mención clara a la simulación y fraude laboral como variante que advierta el visto bueno, para poder salvaguardar los derechos de los trabajadores; como conclusión se considera que es una gran desventaja entablar una rígida normativa laboral creando desigualdad en el marco general de la norma, ya que los empleadores utilizan esos mecanismos para crear de forma ilegal vías alternas

como la simulación y el fraude laboral vulnerando derechos que muchas veces son conocidos por los trabajadores pero que debido a la necesidad económica ciegan las posibilidades de acceder a la totalidad de derechos laborales.

Por lo mismo Menjura, Guerrero, Silva, & Witt (2014), en su trabajo monográfico “contrato realidad frente al contrato de prestación de servicios en Colombia”, contempla como objetivo analizar el tratamiento jurisprudencial para el reconocimiento el contrato realidad, frente al contrato de prestación de servicio en Colombia durante los años 2011 a 2014; concluyendo que tenemos que luchar para dar credibilidad de que las formalidades y tecnicismos que engloba la contratación laboral sean visibles y concorde a la realidad, debido a que con el tiempo puede cambiar y afectar los derechos de una gran proporción de servidores.

De igual manera Martín (2015) en relación a “la contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas”, en cuanto al objeto que enmarcado que es la prevención y persecución del mal uso de los contratos temporales causales, y concluyo en que el tema materia de investigación confiere un énfasis de debate que amerita gran cantidad de ideas y alternativas que brinden un congruente cambio sobre el tipo de contratación temporal causal que se encuentra dentro de la problemática que debe anticipar un cambio rápido pero evaluando las variantes que provocan el déficit de no poder mejorar la calidad de relación contractual, debido al no concretar la idea fundamental referente al contrato único.

De acuerdo a las teorías relacionadas al tema, en lo que concierne se estipula que el derecho al trabajo está consagrado como un derecho protegido tanto nacional como internacionalmente, pero que se están vulnerando principales derechos a medida que se crea distintas modalidades de trabajo con estructuras deficientes. Así Pélissier (2006) manifiesta que “el derecho del trabajo efectúa un quiebre de individualismo del Código Civil, con el fin de proteger a los trabajadores de los excesos del liberalismo económico”(p.40). Pero se establece de acuerdo a Mangarelli (2008) que el derecho al trabajo nunca se desliga del derecho civil, debido a que en caso de vacío legal en la norma laboral se opta por recurrir al derecho civil. Ello con la finalidad de identificar el mayor rango de casuísticas que van generandose con el pasar de los años y tenerlos plasmados y

limitados. Por otro lado Richter (2013) confiere que “el rol del derecho del trabajo se transforma con la creación del Estado social de derecho. En este tipo de Estado, la legislación laboral se convierte en un instrumento privilegiado para distribuir bienestar social”(p. 83).

Por lo tanto y tomando en consideración que el contrato administrativo de servicio es un régimen laboral reciente, es lógico que se deslumbre grandes vacíos legales que desencadena una gran afectación a los trabajadores que laboran bajo esta modalidad. Haciendo énfasis en otro aspecto primordial se evaluó el tipo de relación contractual que nace entre empleador y empleado durante el régimen CAS, pues como antecedente se tiene a los servicios no personales, que de acuerdo a Beltran (2013) en su tesis manifiesta que los servicios no personales no pertenecía a ningún tipo de categoría jurídica ya establecida, lo cual hace sobreentender que no contaba con un marco legal idóneo. Es de tal forma que el mismo limbo legal ocasionó problemas en el Estado, que con el propósito de frenar dicha problemática promulga el 27 de junio del 2008 el Decreto Legislativo N° 1057 bajo su reglamento que es el Decreto Supremo N° 075-2008-pcm.

Por lo tanto esta creación de una solución viable para contrarrestar la mala práctica en el sector público fue un verdadero fracaso, ello determinado primero en la relación laboral, el cual concibe Toyama & Vinatea (2011) a aquella manifestación de voluntades entre el trabajador y empleador para comparecer la prestación de sus servicios personales y subordinados con el fin de obtener una remuneración. Ante ello se extrae tres elementos esenciales concebidos dentro de una relación contractual como son la prestación personal, que en palabras de Neves (2000) especifica que únicamente realizara las funciones detalladas en el contrato laboral la persona que pertenece a la relación contractual, no puede realizarlo otra ajena a esta; en cuanto a la subordinación Carrasco & Torres (2006) considera que cuenta con características contempladas en la normatividad nacional, como la atribución al empleador para dirigir, controlar y sancionar al trabajador. Por último se tiene como elemento a la remuneración que es concebida como la retribución que se le otorga al empleado por los servicios prestados (Neves, 2000).

En relación a los elementos que se plasman en la relación contractual cabe indicar que no se evidencia el cumplimiento en el contenido del Decreto Legislativo N° 1057, debido a que en su marco normativo no se plasma una equidad de beneficios sociales a comparación de otras modalidades de trabajo, ello contrae una discriminación tan evidente, que, desde un inicio se planteó como variante para declarar la modalidad del CAS como inconstitucional, claro ejemplo lo podemos establecer en la Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente 00002-2010-PI/TC.

En cuanto a la prerrogativa de instaurar una clara vertiente de mejora para que la modalidad del CAS sea tomada en cuenta para una total modificación o eliminación, es necesario que sustentemos nuestra posición en los Principios del Derecho Laboral. Los cuales se puntualizan como parte de nociones e ideas que tienen por objetivo primordial mejorar la orientación de las normas y de tal forma poder ayudar de una u otra manera a crear una gran variable que permita resolver conflictos de forma directa o indirecta (Montoya, 2016). Aunado a esto como bien señaló el profesor Pasco (2009,p.15) “todo sistema jurídico se asienta en principios, que son su base dogmática y axiológica. Aquél que careciera de tal base sería apenas un conjunto desarticulado de leyes sin alma ni espíritu”.

En lo que concierne a los principios que enmarcan el derecho laboral el profesor Uruguayo Plá (1998) especifica que son los siguientes: el principio protector, la irrenunciabilidad de derechos, la continuidad de la relación laboral, la primacía de la realidad, la razonabilidad, la buena fe y la no discriminación. Pero en el marco de la investigación se hizo un mayor énfasis en lo que es pertinente al principio de la primacía de la realidad y no por el hecho de que las demás no fueran importantes, sino que éste refleja la real relación laboral entre el trabajador y el empleador. Pues permite identificar casos de simulación o fraude a la norma laboral, olvidando los documentos suscritos entre el trabajador y el empleador; sometiéndolo a funciones que no configuran parte de su propósito de contrato. Para Romero (2004) el contenido de la veracidad (o principio de primacía de la realidad) es un instrumento procesal que debe recurrir el magistrado al momento de solucionar un conflicto dentro de un proceso (entiéndase laboral).

En efecto se aclara que el principio de la primacía de la realidad no se visualiza en lo que respecta al contrato administrativo de servicio, ello debido a que se evidencia una clara vulneración de derechos laborales en la estructura del contrato mismo, además de ello se verificó que muchos servidores realizan funciones del mismo calibre que un servidor con contrato de plazo indeterminado y no perciben ni la mitad de la remuneración y mucho menos los beneficios sociales que por ley deberían ser otorgados.

En ese mismo contexto se tuvo que analizar el Decreto Legislativo N° 1057, y para ello lo que debemos conceptuar es lo enmarcado sobre el llamado régimen especial, ya que bajo esta premisa se podrá concebir si se le da un tratamiento distinto o no, se debe tomar siempre en cuenta que dentro de la figura no se debe pretender apartarse del hecho de que la especialidad no puede ni debe por ninguna razón convertirse en regla, ni mucho menos dejar de lado la generalidad, pues este es una estructura ya concreta y no puede optar por crear un cambio que a futuro obtendría déficit en el tema central. De tal forma se tiene que dar una valoración a la connotación de las relaciones laborales especiales que se caracterizan esencialmente por producirse en una esfera en el cual la orientación y formación del trabajo exhiben una distribución muy distinta a la tradicional o especial.

Así luego de ya brindada una idea del porque el trato especial a la modalidad CAS veamos un poco de su contenido para conocer los déficit y margen de desigualdad con otras modalidades existentes que gozan de mejores beneficios aun a pesar de la Ley N° 29849 el cual comprende una disminución progresiva del CAS.

En primer lugar, fue promulgada como alternativa de solución ante la problemática que surgió debido a el llamado Servicios no Personales, el cual establecía aun en peores consecuencias vulneraciones de derechos laborales que en principio el ente supremo no supo determinar, pero luego ya se estipulo la gran desmedida de discriminación y vulneración que hubo hacia las personas que trabajaban bajo los Servicios no Personales (Jurista Editores, 2016).

Es así que logra a nacer el Decreto Legislativo N° 1057, que guarda como concepto al Régimen CAS como aquella modalidad especial propia del Derecho Administrativo y privativa del Estado, que como inicial punto de distinción tiene que este tipo de modalidad no estando sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras formas que regulan carreras administrativas especiales, de los cuales se encuentran con una mayor proporción de beneficios sociales y económicos que no son aplicados a aquellos trabajadores que se encuentran laborando en diversas entidades del estado bajo el régimen CAS; así también cabe señalar que no llega a tener una aplicación a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad, pues ya desconfiguraría la figura bajo el cual se está dando. (Blancas, 2015).

Conviene resaltar que en las Municipalidades en un principio estaban totalmente impedidas para contratar bajo la modalidad del CAS, pero servir mediante un informe señalo que si cabe la posibilidad de hacerlo de acuerdo a la regulado en el artículo 2 del Decreto Legislativo N° 1057 en donde manifiesta que este régimen está permitido para todo el sector público. Lo que se esclarece es la legalidad para el uso de la forma de contratación administrativa de servicio en las Municipalidades. Es pues que, de ahí el gran margen de crecimiento del personal CAS en ese sector, debido a que como vemos en la actualidad es la principal forma de contratar personal mediante un proceso de clasificación.

A su vez esclarecemos a través de lo mencionado el porqué del uso de la Municipalidad de San Isidro como escenario de estudio, y es simple poder resolver esa cuestión si nos enfocamos en el presupuesto económico que tiene dicha Municipalidad a diferencia de otras; con ello la capacidad de contratación bajo la modalidad del CAS es totalmente mayor, y como tal también la cantidad de servidores u operarios que no se encuentran percibiendo una remuneración de acuerdo a ley, y de la misma forma los beneficios sociales y económicos.

En tanto La Municipalidades son un conglomerado de personas representado por un alcalde y varios concejales cuya primordial función es administrar y gobernar a un municipio respetando los límites de poder que se le ha otorgado.

En épocas de antaño las Municipalidades no contaban con la contratación de administración de servicios, en tanto sus modalidades con las cuales practicaban el fraude laboral era con el de servicios no personales, y en la actualidad aún con el contrato por locación de servicio; todo en base a una mala estructuración por parte del Estado al momento de entablar las modalidades de contrato que deberían ser uno sólo para el sector público, pues de esa forma no habría discriminación laboral. Los derechos humanos laborales reconocen como único titular universal a la persona, con el respeto de su dignidad humana y satisfaciendo sus necesidades básicas en el ámbito laboral (Canessa, 2008). Además, tanto los derechos laborales como los derechos humanos laborales no pueden ser mermados bajo ninguna circunstancia (López, 2008).

### **III. METODOLOGÍA**

La idea para desarrollar el marco metodológico radica en la obtención de datos relevantes, establecer cuantos y cuales registros u observaciones se presentarán, así como de demostrar que la información obtenida es apta para la producción de un buen tema de investigación y lograr comprobar la aptitud de poder aplicarlo en los casos que corresponda; pero cabe mencionar que todo ello parte de un buen estudio del marco referencial que se obtiene mediante el desarrollo del marco teórico (Morales, 2002).

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

Esta investigación se apoya en un panorama cualitativo, “dicha finalidad de enfocar en posición delimitativas consiguiendo cifras” (Ñaupas, Mejía, & Novoa, 2014, p.135). Por tanto, el tipo de investigación es básica, ya que su finalidad está basada en la búsqueda y acopio de informes, desde el planteamiento del problema, aumentando los conocimientos ya existentes que han presentado la misma casuística respecto a determinar de qué manera la desnaturalización se relaciona con el contrato administrativo de servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018. Así como lo dice Pacheco & Cruz (2006) que su finalidad es de diseñar conocimiento para aclarar la realidad del día a día, todo esto porque se trata de llegar a obtener como producto resultados favorables para la investigación y lograr demostrar la realidad problemática (Rodríguez, 2005). Específicamente, el presente estudio tiene como fin recoger información del

contexto, esparciendo así el conocimiento científico y teórico, descubriendo leyes y principios (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

El informe se encuentra de forma detallada, descriptiva exploratoria, ya que a través de la triangulación de datos se explicó la realidad problemática (Denzin, 2014)

El trabajo se encuentra dentro del diseño de estudio del caso, es así que Eisenhardt (1989) conciba un estudio de caso contemporáneo como “una estrategia de investigación dirigida a comprender las dinámicas presentes en contextos singulares” (p.174), la cual podría tratarse del estudio de un único caso o de varios casos, combinando distintos métodos para la recogida de evidencia cualitativa y/o cuantitativa con el fin de describir, verificar o generar teoría. Respecto al estudio de caso, se podría decir que se designó este diseño para hallar mayor indagación en casos y estos analizarlos de manera exhaustiva y llegando a encontrar la máxima profundidad del problema en la vida real (Arias & Giraldo, 2011).

### 3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización

**Tabla 1: Matriz de categorización**

<b>Categorías A</b>	<b>Categorías B</b>
<b>Posibles regulaciones para implementar el principio de la Primacía de la Realidad como el eje de protección de los trabajadores de la Municipalidad de San Isidro bajo el Régimen CAS.</b>	<b>Problemas producidos por el Fraude Laboral encubierto en los Contratos Administrativos de Servicios en la Municipalidad de San Isidro.</b>
<b>La posible existencia de vulneración de derechos laborales desencadenados desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 en la Municipalidad de San Isidro.</b>	<b>La Necesidad Laboral como punto de partida para seguir contratando personal bajo el Régimen CAS en la Municipalidad de San Isidro.</b>

**Tabla 2: Objetivos, categorización, subcategorías e ítems**

<b>OBJETIVOS</b>	<b>CATEGORIZACIÓN</b>	<b>SUBCATEGORÍA</b>	<b>ÍTEMS (PREGUNTAS)</b>
------------------	-----------------------	---------------------	--------------------------

<p>Objetivo General: Determinar qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p>	<p>Criterios para determinar de qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro.</p>	<p>- La desnaturalización</p> <p>- Contrato Administrativo de Servicio</p>	<p>¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?</p> <p>¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?</p> <p>¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?</p>
<p>Objetivo Especifico 1: Analizar la Primacía de la Realidad en relación al Decreto Legislativo N° 1057 que rige en el personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018,</p>	<p>Posibles regulaciones para implementar el principio de la Primacía de la Realidad como el eje de protección de los trabajadores bajo el Régimen CAS.</p> <p>La posible existencia de vulneración de derechos laborales desencadenados desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057</p>	<p>- Primacía de la Realidad</p> <p>- Decreto Legislativo N° 1057</p>	<p>¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?</p> <p>¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?</p> <p>¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la</p>

			<p>Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?</p> <p>¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?</p>
<p>Objetivo Específico 2: Determinar la gravedad del fraude laboral provocado por la necesidad laboral del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p>	<p>Problemas producidos por el Fraude Laboral encubierto en un Contrato Administrativo de Servicios.</p> <p>La Necesidad Laboral como punto de partida para seguir contratando personal bajo el Régimen CAS en las Entidades Públicas.</p>	<p>- Fraude Laboral</p> <p>- Necesidad Laboral</p>	<p>¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?</p> <p>¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?</p> <p>¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la</p>

			sociedad?
--	--	--	-----------

Fuente: Elaboración Propia.

### **3.3. Escenario de estudio.**

Se debe tener en claro que para obtener resultados gratificantes debemos considerar un ambiente físico o entorno que confiera relación relevante que reconozca forjar las guías que permitirán un buen desarrollo del mismo (Gonzales & Salazar, 2009). Es por ende que englobamos la demarcación en el distrito de San Isidro del cual se evaluó los expedientes presentados en contra de la Municipalidad de San Isidro, donde se entrevistó a un servidor público, con el objetivo de identificar aquellos patrones que nos brinden señales y accesos que son de gran relevancia para obtener datos valiosos para el desarrollo de nuestro proyecto.

De la misma forma se tuvo como centro de información clasificada y más amplia a la región Lima en un ámbito más expandido donde se evaluó la gran confrontación de pensamientos similares por medio de operarios del derecho la gama de problemática general que tiene el sector público en base a la modalidad CAS.

Tenemos que tener en claro que el proyecto asociado con la información recaudada tiene que tener una base legal y doctrinaria que lo podemos obtener en la biblioteca de la Universidad Cesar Vallejo que cuenta con una gran gama de libros o en todo caso páginas en línea que permitan que virtualmente podamos obtener información, con el único fin de obtener los mejores argumentos utilizando espacios que confieran confiabilidad y que tengas un buen clima para desarrollar la investigación.

### **3.4. Participantes**

Los expertos que fueron entrevistados en nuestro proyecto de investigación son especialistas en el tema propuesto, a su vez respondieron un pliego de preguntas relacionadas al tema expuesto, ello significa que se tuvo a bien formular interrogantes con respecto al tema de la “Desnaturalización” y también referente al tema del “Contrato Administrativo de Servicio”.

Ante ello Patton,(2002) señala la lógica que emplaza este tipo de muestreo y lo que decreta su potencia habita en obtener que los casos elegidos provean el mayor tesoro de información posible para estudiar en profundidad la pregunta de investigación.

Conforme a lo manifestado los participantes fueron los siguientes:

**.Tabla 3: Participantes**

<b>Orden numérico</b>	<b>Nombres y Apellidos</b>	<b>Escenario de entrevista</b>	<b>Escenario de estudio</b>	<b>Años de experiencia</b>
1	Lidia Aedo Campos	Centro de Distribución General – Corte Superior de Justicia de Lima	Municipalidad de San Isidro	14
2	Pedro Xavier Arciniega Bocanegra	Unidad de Servicios Judiciales- Corte Superior de Justicia de Lima	Municipalidad de San Isidro	16
3	Irving Poul Bustillos Villalta	Fiscal Adjunto Provincial – Cuarto Despacho – 5° Fiscalía Prov. Penal Corporativa del Distrito Fical de Lima Norte	Municipalidad de San isidro	10
4	Raul. R.Llamoca Zárate	Fiscal Provincial Penal (T) – Primer Despacho – 5° Fiscalía Prov. Penal Corporativo del Distrito Fiscal de Lima Norte	Municipalidad de San Isidro	12
5	Clara Marleny Cerna Puma	Secretaria Judicial – 36° Juzgado Especializado en lo Penal – Corte Superior de Justicia de Lima	Municipalidad de San Isidro	8
6	Yohny T. Reyes Caballero	Secretario Judicial - 36° Juzgado Especializado en lo Penal – Corte Superior de Justicia de Lima	Municipalidad de San Isidro	10
7	Carmen Reina Díaz López	Secretaria Judicial - 36° Juzgado Especializado en lo Penal – Corte Superior de Justicia de Lima	Municipalidad de San Isidro	8
8	Edgar Rolando Córdova Huayanay	Defensor Público – Dirección General de Defensa Pública y acceso a la Justicia – Ministerio de Justicia y Derechos Humanos	Municipalidad de San Isidro	8

### 3.4.1. Caracterización de sujetos

En este presente informe el proceso de indagación se conllevó con profesionales inmersos en el tema tanto, abogados que se encuentran vigentes con procesos laborales y conocen el tema a investigar, secretarios judiciales (5,6 ,7) que conocen ampliamente la problemática presentada en la modalidad CAS, coordinadores de áreas de la Corte Superior de Justicia de Lima (1,2) quienes se encuentran a cargo de muchos servidores judiciales que trabajan bajo la modalidad CAS, Fiscales (3,4) que brindan su criterio en lo que respecta a los CAS pues este no afecta únicamente a las Municipalidades sino que a todo el Sector Público emergido en ello el Ministerio Público, y Defensores Públicos (8) que con su trascendente trayectoria han podido observar dicha problemática general en las distintas Cortes de Justicia y pueden brindarnos su relevante punto de vista.

Dice Morse (1995) que el modelo demanda espigar datos hasta que acontezca la saturación, en tal sentido resulta enriquecedor haber tenido grandes variantes, que nos dieron puntos de vista y excelente gama de información.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

Para Shaw (1999) indica que la investigación conducida dentro del paradigma cualitativo está caracterizada por el compromiso para la recolección de los datos desde el contexto en el cual el fenómeno social ocurre naturalmente y para generar una comprensión que está basada en las perspectivas del investigador. Es pues de concebir entonces que la recolección de datos en el método cualitativo se establece bajo el parámetro de obtener mayor cantidad de información filtrada para consignar lo más vital. Ante ello Yin (1994/1989) exhorta el uso de múltiples fuentes de datos y el cumplimiento del principio de triangulación para garantizar la validez interna de la investigación.

Es así que nuestro informe permitió verificar que los datos obtenidos mediante el uso de las diferentes fuentes de información guarden relación entre sí (principio de triangulación); es decir, si desde diferentes perspectivas convergen los efectos explorados en el fenómeno objeto de estudio.

Por ello las técnicas de recolección de referencia utilizados en el presente estudio de investigación fueron la entrevista y análisis documental. En lo que

respecta a los instrumentos se tiene a la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

### **3.5.1. Entrevistas**

La entrevista, es una de las herramientas para la recolección de datos más utilizadas en la investigación cualitativa, permite la obtención de datos o información del sujeto de estudio mediante la interacción oral con el investigador (Vargas I. , 2012). También está consciente del acceso a los aspectos cognitivos que presenta una persona o a su percepción de factores sociales o personales que condicionan una determinada realidad (López & Deslauries, 2011). Así, es más fácil que el entrevistador comprenda lo vivido por el sujeto de estudio (Rocha & Menndoca, 2013).

En este sentido, la entrevista tiene la finalidad de mejorar el conocimiento, siendo en cierto modo un tipo de interacción conversacional con rasgos particulares que necesitan ser bien entendidos, es un tipo de interacción conversacional cara a cara (Wengraf, 2012).

Se realizó la entrevista por diferentes medios ya sean virtuales o presenciales, por el tema de distanciamiento social vivido actualmente por el COVID-19, pero con el objetivo de obtener los mejores resultados.

El instrumento utilizado en ésta técnica es la guía de entrevista que se elaboró con los datos relevantes de nuestro informe.

### **3.5.2. Guía de entrevista**

Con el propósito de salvaguardar que las variadas líneas del objeto cognoscitivo sean exploradas por la mayor parte de los informantes a los que se accede es que se utilizan los protocolos o guías de entrevista. Las guías de entrevista que se elaboró fueron abiertas y semiestructuradas pues cada entrevistado era pasible de ampliar o modificar algunos puntos de las preguntas para mejorar la calidad del producto.

Ahora bien, más allá de las particularidades que reviste cada entrevistado, en función de la instrumentación de su libertad individual, lo que se intenta establecer por medio de la aplicación de esta técnica son determinar aquellos lineamientos que atraviesan los trabajadores de la Municipalidad de San Isidro.

En tal sentido se resalta que la matriz de categorización elaborada previamente, sirvió de apoyo para la elaboración de las preguntas realizada a los

participantes, esto porque han sido construidas a base de las unidades de estudio, y como finalidad se contestó y buscó resultados al objetivo general como específicos.

### **3.5.3. Análisis documental y jurisprudencial**

El análisis documental se configura como una herramienta muy utilizada de investigación técnica, un conjunto de operaciones intelectuales, que escrutan referir y figurar los documentos de forma unificada sistemática para facilitar su reparación. Comprende el procesamiento analítico-sintético que, a su vez, incluye la descripción bibliográfica y general de la fuente, la clasificación, indización, anotación, extracción, traducción y la confección de reseñas (Dulzaides & Molina, 2004).

Vickery (1970) señaló que los métodos de recuperación, entre los que se cuenta el análisis documental, responden a tres necesidades informativas de los usuarios, en primer lugar, conocer lo que otros pares científicos han hecho o están realizando en un campo específico; en segundo lugar, conocer segmentos específicos de información de algún documento en particular; y, por último, conocer la totalidad de información relevante que exista sobre un tema específico. De ello según Mijáilov & Guiliarevskii(1974) establecen que, luego de la recopilación de la información, era necesario iniciar un procesamiento analítico-sintético de los datos contenidos en un documento y el resultado de esta operación debía ser resumido brevemente o sintetizado.

### **3.5.4. Mapeamiento**

En el mapeamiento, se ubica la investigación en todo su esplendor, se categoriza y de manera específica se interactúa, conforme el mapa de proceso de Triangulación de entrevistas de especialistas expertos y la Triangulación de Objetivos con los operadores jurídicos que se visualiza en anexos.

### **3.5.5. Muestra y criterios de selección**

En la muestra se consideró a los participantes ya mencionados con anterioridad, análisis de jurisprudencia expedida por el Tribunal Constitucional, Leyes relacionadas directamente al tema, así como el análisis del II y IV Pleno Jurisdiccional en Material Laboral, y, por último, entrevistas a operadores del derecho conocedores del tema en investigación.

### 3.6. Procedimientos

Para obtener información trascendental en el presente informe, debemos de observar la importancia a los alcances del Decreto Legislativo N° 1057 en la Municipalidad de San Isidro, de tal manera se entablo una exhaustiva búsqueda de datos que nos brinden reseñas relevantes. Ante ello se procedió a entrevistarse con la Jefa del área del Centro de Distribución General de la Corte Superior de Justicia de Lima, para que nos brinde las facilidades de verificar en el Sistema Integrado del Poder Judicial y apreciar la cantidad de demandas que habían ingresado a la fecha en referencia a nuestro tema en contra de la Municipalidad de San Isidro; y como se iban llevando a cabo los procesos, es ahí donde se pudo identificar el Expediente N° 153-2018-0-1801-JR-LA-09 cuyo valor es importante debido a que se utiliza como estudio del caso, pues implica todas las características que tomamos en cuenta en el presente informe. Asimismo, cabe destacar que se hizo de vital notabilidad la utilización de las bibliotecas virtuales como presenciales para obtener información que abarca la metacognición nacional e internacional, es así que clasificamos los temas que iban a ser utilizados en las guías de ficha de análisis documental.

Una vez abastecido de una gran variedad enriquecedora de conocimiento se pudo plasmar los ítems que se han ido mencionando, estos son la recopilación de datos, las técnicas e instrumentos, todo ello con el enfoque enmarcado en el escenario de estudio donde se verifica la realidad problemática

Luego de obtener los datos recopilados mediante los instrumentos de guía de entrevista y guía de análisis documental, se le realizó un análisis con el cual sustentáramos los supuestos y soluciones al planteamiento del problema.

### 3.7. Rigor Científico

**Tabla 4: Validación de instrumentos**

<b>VALIDACION DE INSTRUMENTOS (GUÍA DE ENTREVISTA)</b>		
<b>DATOS GENERALES</b>	<b>EXPERTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Vilela Apón, Rolando Javier</b>	<b>Magister en Derecho</b>	95%
<b>Laos Jaramillo, Enrique Jordán</b>	<b>Doctor en Derecho</b>	95%
<b>Luca Aceto</b>	<b>Docente de la</b>	<b>95%</b>

	<b>Universidad Cesar Vallejo</b>	
<b>Promedio</b>	<b>95%</b>	

Fuente: elaboración propia

<b>VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS (ANÁLISIS DOCUMENTAL Y JURISPRUDENCIAL)</b>		
<b>DATOS GENERALES</b>	<b>EXPERTO</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Ludeña Gonzales, Gerardo Francisco</b>	<b>Doctor en Derecho</b>	<b>95%</b>
<b>PROMEDIO</b>	<b>95%</b>	

Fuente: elaboración propia

### **3.8. Métodos de análisis de la información.**

Se entiende por análisis de datos cualitativos al proceso mediante el cual se constituye y manobra la información amasada por los investigadores para establecer relaciones, interpretar, extraer significados y conclusiones (Spradley, 1980). Se consigna que las principales características del análisis de datos cualitativos es su forma cilíndrica y circular, frente a la posición lineal que adopta el análisis de datos cuantitativos.

En base al proceso que se realizó se verificó que existen 3 etapas para realizar un análisis correcto de los resultados obtenidos, la inicial es la reducción de datos, intermedia la disposición y modificación de datos y la última la recopilación de resultados y se emita conclusiones.

Ramos, (2018) en sus respectivos libros, refieren que los métodos naturalistas, fenomenológico y sus subsidiarios como el sistemático y exegético son los métodos que le darán interpretación y valoración a la información recopilada durante el proceso de la investigación.

Describiendo cada método se diría que, bajo interpretación y triangulación de datos frente a la jurisprudencia y las opiniones de los entrevistados, es que se juntó los criterios y significados respecto a las categorías planteadas.

Como se viene mencionando, el método de análisis se realizó gracias al uso de las técnicas e instrumentos utilizadas como acopio a la información relevante, siempre usando el enfoque cualitativo, de tipo básica.

Los datos de la entrevista se llegaron a utilizar por medio del método “análisis-síntesis” para poder evaluar cada componente de la realidad del objeto a estudiar por separado, y evaluar la información obtenida de la bibliografía recopilada en este estudio de manera ordenada y por sistemas, conjuntamente con el análisis de la triangulación que sería la técnica donde se emplea distintos métodos en el planteamiento de un mismo problema.

### **3.9. Aspectos éticos**

La fuerte presencia social de la ciencia ha dependido grandemente de una combinación de sus características, su capacidad explicativa, su credibilidad y su capacidad para resolver problemas, a las cuales, en alguna medida se les agregó la objetividad y la imparcialidad.

En la época actual las perspectivas de la ciencia son ahora revisadas con renovado interés (González, López, & Luján, 1996). La ciencia misma parece cambiar de forma hasta el punto que da la impresión que reconocemos límites en unas áreas, al mismo tiempo que vemos otras que se abren a nuevas oportunidades.

La presente investigación ha sido confeccionada con los parámetros ofrecidos por la Universidad César Vallejo, con información válida, lícita y confiable, la misma que ha sido analizada por el Asesor; asimismo, prima éticamente la realización de este trabajo, dado que no vulnera, no infringe ninguna ley, norma o las buenas costumbres, reforzando la percepción que tiene la sociedad sobre el sistema de justicia que prima en este país.

## **IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

### **4.1 Análisis e interpretación de las entrevistas**

De acuerdo a las entrevistas y el resumen de las que derivan de ella, además de las categorías de estudio se tiene:

**Tabla 5: Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir las posibles regulaciones para implementar el principio de la Primacía de la**

## Realidad como el eje de protección de los trabajadores de la Municipalidad de San Isidro bajo el Régimen CAS

Entrevistado	Ideas fuerza
Lidia Aedo Campos	En relación a la Primacía de la Realidad lo considero como un principio eje y protector que identifica y establece la existencia de alguna irregularidad dentro de la relación contractual, es de suponerse que cuando se evidencia una desnaturalización el resultado de la presente se dará con relación al Principio de la Realidad pues se verificará y constatará la vulneración provocada por la propia modalidad CAS.
Pedro Xavier Arciniega Bocanegra	Es necesario ya que existe muchos vacíos y limitaciones en el aspecto laboral en éste nuevo régimen. Es importante que el Derecho Laboral pueda desarrollar herramientas de protección laboral en pro del trabajador.
Irving Poul Bustillos Villalta	En el derecho laboral se presenta como elemento radical el principio de la Primacía de la Realidad, que desde el primer momento que se consideró y verificó la importancia que tiene, es una de las mejores herramientas que puede tener el Magistrado para poder emitir un resultado en un proceso
Raul. R.Llamoca Zárate	Si hablamos del CAS se hace importante para poder reconocer la realidad de los hechos que se pueden dar en la vida laboral y que se tenga la evidencia necesaria para poder en futuro realizar una demanda que proponga los beneficios dejados de percibir por el no reconocimiento de la discriminación envuelta dentro del contenido legal bajo el cual fue creado el régimen CAS.
Clara Marleny Cerna Puma	El actuar de la Primacía de la Realidad es relevante desde el momento que tomo protagonismo en diversos casos emblemáticos y hoy en día es parte del fundamental para atacar algún vacío que podemos encontrar en los contratos administrativos de servicio, es por ese motivo que se considera vital.
Yohny T. Reyes Caballero	Cabe reconocer que el derecho laboral ha ido implementando nuevas situaciones que se van dando por el transcurrir del tiempo y que estas no se encuentran reguladas aún, de ahí se construye la idea de que la Primacía de la Realidad constituye un principio que permite aclarar situaciones que deben ser valoradas por el Magistrado al momento de tomar una decisión en referencia a los casos que se vienen dando a consecuencia de la forma improvisada de implementar una modalidad laboral que tuvo por objetivo solo calmar los problemas que había causado la incompetencia del Estado.
Carmen Reina Díaz López	Actúa de forma directa para establecer ciertos parámetros que se deben tomar en cuenta al momento de pretender vulnerar algún tipo de derecho en una relación contractual bajo la modalidad del CAS. Es ante ello que la implicancia de este principio se manifiesta en cada problemática que pueda generarse no solo en la modalidad del CAS sino en general para todos.
Edgar Rolando Córdova Huayanay	En virtud de la gran relevancia que actualmente guarda el Principio de la Primacía de la Realidad en lo que se establece en materia laboral, manifiesto que éste actúa como un guía que permite observar el problema y determinar si se encuentra fuera o dentro de la esfera del contrato administrativo de servicio, no pretendo señalar que los demás principios no son importantes, pero por la jurisprudencia y los antecedentes que se tiene es que deduzco lo mencionado líneas arriba.

**Corolario.-** Respecto a los Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir las posibles regulaciones para implementar el principio de la Primacía de la Realidad como el eje de protección de los trabajadores de la Municipalidad de San Isidro bajo el Régimen CAS, son muy similares las opiniones y las posiciones que se identifican entre los entrevistados. En síntesis, partiendo de un ámbito general se entiende que, dentro de la esfera de una relación contractual bajo el Régimen del CAS, donde se evidencie alguna problemática, se hace necesario una valoración de los hechos y que más propicio realizarlo por medio de la Primacía de la Realidad, que es un principio que edifica una protección y seguridad laboral, identificando los casos de divergencias entro lo que está sucediendo en la realidad y lo que se ha consagrado en los documentos entre las partes.

En lo que concierne a la idea de implementar el principio de la Primacía de la Realidad, nuestros entrevistados tienen ideas similares, y esto conlleva de manera específica a establecer una uniformidad de criterios, mediante el cual se atribuye el uso del principio de manera general para determinar alguna vulneración de derechos que puedan sufrir los trabajadores por el sólo hecho de pertenecer a un Régimen especial encubierto por legalidad para no ser contrarrestado.

**Tabla 6: Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir la posible existencia de vulneración de derechos laborales desencadenados desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 en la Municipalidad de San Isidro**

Entrevistado	Ideas fuerza
Lidia Aedo Campos	Desde mi punto de vista considero que la base legal del Contrato Administrativo de Servicio contiene una gran gama de vulneración de derechos laborales, pero que fue la mejor alternativa para darle solución del que fue en su momento los Servicios no Personales, ante ello considero que como una pieza clave para el avance de las mejoras no podría ser considerado una directriz, pues contribuyo a que muchas personas sin concurso previo alcanzaran una estabilidad laboral y mejora de beneficios sociales y económicos.
Pedro Xavier Arciniega Bocanegra	Definitivamente. Al forzar el reconocimiento de un régimen laboral nuevo, que en comparación a las vigentes y compartiendo presencia en los ámbitos laborales, principalmente en el sector público, se origina una

	evidente desigualdad.
Irving Poul Bustillos Villalta	Pienso que deberían adecuar más criterios a su base legal que otorguen una mejora a los servidores que laboran bajo esa modalidad, pues desde una primera idea se supo que iba a ir desapareciendo de a pocos, pero como vemos no hay un avance real que de confianza a los trabajadores y en tanto dé a pocos se irán presentando diversas demandas intentando solicitar la desnaturalización y de alguna manera se podría dar un resultado favorable.
Raul. R.Llamoca Zárate	Con una gran honestidad señalo que si sería una directriz pues el resultado de la misma regulación ha provocado muchas discordancias por parte de los trabajadores que se sienten menos protegidos por su Estado que debería brindarle su apoyo para poder ejercer con la mejor calidad sus funciones.
Clara Marleny Cerna Puma	Al momento de realizar el Régimen del CAS no asumieron que podrían dejar de lado cosas importante como es el de dar una buena protección al trabajador y no crear tanta brecha de derechos laborales con las demás modalidades que existen; ya que si las comparamos el servidor que trabaja bajo el régimen CAS con otros la diferencia es absoluta.
Yohny T. Reyes Caballero	La base legal no consagra puntos relevantes que se evidencian actualmente en las distintas entidades públicas, y peor aún que hasta el día de hoy no le brindan una solución ejemplar para que no se haga tan evidente; y esto es una cadena que no supo solucionar en su momento el Tribunal Constitucional pues debió asumir que los resultados del CAS será el mismo de los Servicios no Personales, donde existió una gran cantidad de demandas y produjo una gran crisis que termino perjudicando al Estado.
Carmen Reina Díaz López	Si lo observamos desde una posición constitucional podemos ver que el Régimen CAS va de acorde con la legalidad, pero ello es algo que no se puede complementar con lo que pasa en la realidad donde podemos ver grandes impotencias de nuestros trabajadores al momento de querer tener más protección laboral, pero son limitados justamente por la forma legal en la que fue creado el mismo; ante ello mi persona si confirma que la base legal es una directriz pero no solo para la desnaturalización sino para su declararla inconstitucional.
Edgar Rolando Córdova Huayanay	Lo que pasa actualmente en distintas entidades públicas es que los trabajadores muchas veces por la oportunidad de crecer postulan a una Convocatoria CAS, pero con el pensar que en algún momento las diferencias que encuentran puedan ser subsanados por el Estado o en todo caso se les brinde la oportunidad de pertenecer a otro Régimen por sus propias capacidades, tal cual lo señala en su propia base legal pues solamente era un Régimen transitorio y no Permanente.

**Corolario.-** Los criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir la posible existencia de vulneración de derechos laborales desencadenados desde la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 en la Municipalidad de San Isidro se deben sujetar a la discriminación de derechos laborales encuadrada con la realidad. Si se habla de una forma equilibrada de mantener a los regímenes laborales, entonces debemos considerar brindar los mismos beneficios laborales y no diferenciarlos imponiendo una protección legal sin fundamentos que no permita exigir que se cumpla lo estipulado por la propia Constitución Política del Perú. En

este sentido se tiene que entender la magnitud del daño que se provoca y la gran interrogante de los trabajadores que se encuentran bajo el régimen del CAS, pues no saben si en algún momento el Estado velara por una equidad laboral en el marco Nacional.

El Decreto Legislativo N° 1057, expresa la creación de la modalidad CAS en el Perú, cuyo antecedente son los Servicios no Personales, y su propósito de ambos fue encubrir la negligencia que existe al momento de realizar las contrataciones en el sector público, pues consignaron una mejor forma de contrato mediante el cual no se brindaba los beneficios laborales que estipula la Ley, a pesar de cumplir con los requisitos que evidencia una relación contractual de subordinación. Ello en un futuro desencadenara nuevamente grandes cantidades de demandas y consecuentemente carga laboral para el Poder Judicial y gastos económicos, que pudo ser evitado desde el principio si el Estado no hubiera creado o en su momento eliminado el D.L. N° 1057, pues entonces observaríamos otra realidad, en el cual ningún trabajador carecería de seguridad laboral y protección laboral.

Se considera por una parte mínima de los entrevistados una posición a favor de la promulgación del D.L. N° 1057 para crear un puente a la mejora de beneficios laborales que se les negaron a los que trabajaron bajo los Servicios no Personales, pero la gran mayoría de los entrevistados configura como una regreso a lo mismo, pues la misma base legal desde un comienzo estableció límites para que los trabajadores gocen de derechos laborales, pero con tantos reclamos y demandas el Tribunal Constitucional mejoro la calidad de beneficios pero no lo contempló como inconstitucional el D.L. N° 1057.

**Tabla 7: Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir los problemas producidos por el Fraude Laboral encubierto en los Contratos Administrativos de Servicios en la Municipalidad de San Isidro**

Entrevistado	Ideas fuerza
Lidia Aedo Campos	El Estado sabe de la necesidad de trabajo que existe en nuestro país, y a pesar de ello implemento un Régimen desproporcional con la idea que se tenía por mejorar el sistema abusivo que creo los Servicios no Personales.
Pedro Xavier Arciniega Bocanegra	SUNAFIL solo puede observar el incumplimiento de las normas laborales en las entidades privadas y públicas, pero al tener el amparo de la Ley N° 1057, el fraude y la desigualdad laboral se esconden legalmente, concluyendo que las observaciones terminan en simples

	sugerencias y recomendaciones que mantendrán el statu quo del servidor CAS.
Irving Poul Bustillos Villalta	Pienso que todo operador de derecho evidencia esa problemática de que el fraude laboral es un hincapié que desmerita la capacidad que puede tener un trabajador pero que no es contribuido con los beneficios laborales obtenidos, pero que lamentablemente es apoyado por el Tribunal Constitucional y hasta el día que lo declaren inconstitucional no existirá forma de contrarrestarlo
Raul. R.Llamoca Zárate	La necesidad de los trabajadores es el motivo que sigue aumentando esta vulneración de derechos envueltos en un fraude que se hace evidente pero que lamentablemente no puede ser impugnada por tener el CAS un sustento que lo hace legal, a pesar de no establecer fundamentos que esclarezcan tal posición.
Clara Marleny Cerna Puma	El fraude convertido en legal es imagen del Régimen CAS, pues creció su uso con una gran magnitud y de esa forma también las cantidades de personas que laboran bajo esa modalidad, y pues cabe tener en cuenta que solo se consideraba como transitoria esta modalidad mas no una opción de contratar a grandes proporciones pues de esa forma nunca acabaría de eliminarla.
Yohny T. Reyes Caballero	El uso del fraude laboral evidencia la gran cantidad de trabajadores a nivel nacional que laboran bajo el Régimen CAS y los cuales exigen que se brinde la eliminación progresiva.
Carmen Reina Díaz López	La desigualdad que ostenta es contundente, y en amplios rasgos se identifica que mientras más sea usado este régimen más evidencia de vulneración de derechos podemos encontrar, no solo por la condición contractual sino por el abuso de funciones que muchas veces se les da.
Edgar Rolando Córdova Huayanay	Ello porque se esperaba algo mejor que el Régimen CAS al momento de darle solución a los Servicios no Personales, con una mejor base legal. El fraude aprovechado por la misma necesidad es el foco que frustra a aquellos que no tienen otra opción de ingreso a laboral en el sector público.

**Corolario.-** Los criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir los problemas producidos por el Fraude Laboral encubierto en los Contratos Administrativos de Servicios en la Municipalidad de San Isidro son contundentes, pues en el fraude laboral, se denota una clara fijación de pretender ocultar el verdadero motivo de no querer formalizar de forma apropiada el D.L. N° 1057, pues es claro que existe algunos motivos económicos que implica aun el tema de la corrupción en nuestro país, y ello deberá ser eliminado en algún momento para lograr un equilibrio total entre los trabajadores del sector público y privado, de tal forma v contribuir a tener más eficiencia y calidad en el desempeño de los mismos.

En cuanto a las ideas establecidas por nuestros entrevistados se evidencia una clara uniformidad, pues constan de que el Fraude Laboral se da y necesita ser eliminado para pretender que los derechos laborales de los trabajadores puedan prevalecer tal cual señala nuestra Carta Magna y de la misma forma

Organismos internacionales que velan por la igualdad laboral en cualquier contexto que se encuentre.

**Tabla 8: Criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir la Necesidad Laboral como punto de partida para seguir contratando personal bajo el Régimen CAS en la Municipalidad de San Isidro**

Entrevistado	Ideas fuerza
Lidia Aedo Campos	Aunque el Legislador trate de ocultar el fraude que se evidencia aprovechada de la necesidad laboral de los trabajadores, en algún momento el Tribunal Constitucional ya no podrá sustentar bajo ninguna circunstancia la constante vulneración de derechos que se dan en virtud al uso de la modalidad CAS, que actualmente se encuentra en pie de lucha para su eliminación.
Pedro Xavier Arciniega Bocanegra	Considero que paulatinamente, los trabajadores CAS recurrirán a la vía judicial para equilibrar y ganar mayores derechos, obligando a que el sistema político-jurídico revierta esta situación de fraude laboral que hoy persiste.
Irving Poul Bustillos Villalta	Analizando de forma exhaustiva las similares formas de vulnerar los derechos de los trabajadores y no porque estos quisieran, sino porque no hay más posibilidades de trabajo que se puedan dar en las entidades públicas.
Raul. R.Llamoca Zárate	Los mismos hechos similares que se han venido dando y por considerarse irracional por la gran mayoría de operadores del derecho que aluden a una necesidad inexistente de tener vigente esta modalidad, que por la necesidad laboral actual se hace vital, pero que una vez que el TC se quede sin fundamento no tendrá otra opción que declararlo como inconstitucional.
Clara Marleny Cerna Puma	Más que afectación se dará la misma transición de conflicto entre los trabajadores y el Estado, ya que por mucho que quieran ocultar el fraude en algún momento el TC dará la razón a miles de demandas, que solo piden lo justo para no sentirse menos que otros trabajadores que laboran bajo otro régimen pero que cumplen las mismas funciones, pero obtienen mejores beneficios económicos. De tal manera obtendrán como resultado que no se sigan aprovechando de su necesidad de tener un trabajo para poder solventar sus necesidades.
Yohny T. Reyes Caballero	La vulneración de derechos es similar y no hay que olvidar que una es antecesora de la otra; pues solo quisieron tapar las vulneraciones de derechos con un poco de legalidad, para que siga aplicándose por las distintas entidades públicas y lo podemos evidenciar en las constantes publicaciones de Convocatorias CAS y que por el hecho actual son aceptados por nuestros trabajadores para tener su sustento diario.
Carmen Reina Díaz López	El Estado pues tendrá que hacerse cargo de los errores cometidos al momento de incorporar el Decreto Legislativo N° 1057 en nuestro marco legal, y que las entidades públicas se aprovechen de ello para contratar y de la misma forma despedir a los trabajadores quienes solo intentaron tener un trabajo por la propia necesidad económica, pues esto se puede dar justamente por no contar con la seguridad laboral.
Edgar Rolando Córdova Huayanay	Con la creación del Régimen CAS no se logró nada positivo, más que desde un inicio las constantes demandas de los trabajadores para otorgarle una mejor posibilidad de calidad laboral y todo ello asignado a la falta de oportunidad laboral en el País y como pieza clave de que las entidades públicas que siguen usando Convocatorias CAS para poder cubrir plazas, y con la necesidad que repercute en muchas personas no tienen otra opción que aceptar las condiciones de trabajo.

**Corolario.-** Los criterios que se debe tomar en cuenta al momento de discutir la Necesidad Laboral como punto de partida para seguir contratando personal bajo el Régimen CAS en la Municipalidad de San Isidro es bajo la premura de una posibilidad laboral con protección constitucional que emerja la ampliación de derechos laborales a los trabajadores que se encuentren bajo el régimen señalado. Una de las cosas relevantes que debemos tomar en consideración es la falta de convocatorias que publican las entidades públicas bajo otro `régimen distinto al CAS, y todo ello en consecuencia del mal uso de las mismas que desencadenaron en las suspensiones de las mismas, afectando a mucha población.

De las Convocatorias que se realizan para seleccionar a personal que ocupen plazas presupuestadas, se consagra en gran proporción solamente para el régimen CAS, y todo ello es una contraposición al motivo por el cual se creó. De lo mencionado por los entrevistados con unanimidad identifican el provecho que sacan a los trabajadores o repercutir en su necesidad para poder cubrir sus necesidades.

#### **4.2 Proceso de triangulación de datos en relación con los criterios seleccionados de las categorías y sub categorías. Análisis e interpretación de técnicas.**

**Tabla 9: Triangulación de datos**

Estudio de caso	Análisis documental	Criterios seleccionados del Análisis e interpretación de las entrevistas a partir de las categorías y subcategorías
-----------------	---------------------	---

<p>Se trata del recurso de casación interpuesto por la Municipalidad Distrital de Casa Grande de fecha 07 de diciembre del 2011 en contra de la sentencia emitida por la Segunda instancia que remite la reposición de don Alfredo Cueva Vázquez. En cuanto advierte que el Contrato Administrativo de Servicio suscrito por una persona que con anterioridad laboró bajo otro régimen que ya fueron legalmente declarados inconstitucionales son accesibles a permanencia en el puesto de trabajo asignado.</p> <p>Se trata del recurso de casación interpuesto por COFOPRI de fecha 21 de agosto del 2013 contra la sentencia de Segunda Instancia que declara en parte la demanda y declara la desnaturalización de la contratación a plazo fijo, contratación civil y contratos administrativos de servicio, y se ordena pagar por varios conceptos la suma de S/. 80,786.20 a favor de don Guillermo Rómulo Mattos Vázquez. En cuanto advierte que la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio se puede dar en cuanto el empleador haya trabajado bajo los Servicios no Personales, y se les otorgara todos los beneficios laborales no percibidos en su momento.</p>	<p>El D.L. N° 1057 confiere a una modalidad de contrato laboral que manifestó desde su creación una gran discriminación laboral, debido a la falta de beneficios laborales dignos que se le brinda al empleador; a pesar de que se lleva a cabo mediante un Concurso Público verificando las aptitudes no se brinda lo necesario para no concebirlo como inconstitucional.</p> <p>El expediente 00002-2010-PI/TC tienen una gran trascendencia debido a que fue una demanda de inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, publicado en el diario oficial El Peruano el 28 de junio de 2008.</p> <p>El Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral – 8 y 9 de mayo del 2014 - IV Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional- Año 2015 -1 diciembre crean un énfasis en determinar cuando existe una invalidez en los Contratos Administrativos de Servicios, y la prórroga automática que conviene esta. De esta forma ya existiría alguna forma de poder interponer una demanda en base a lo que se estipula para ejercer la Primacía de la Realidad y poder obtener una modalidad laboral con mejores beneficios y que no sean discriminatorios.</p>	<p>En referencia a las entrevistas se confiere establecer en primer momento la prometedora figura que puede darse en un futuro al respecto de la desnaturalización de un contrato administrativo de servicios por las vulneraciones de derechos que viene dando en forma general.</p> <p>En un segundo momento valoramos mucho las ideas que se refieren al principio de la Primacía de la Realidad como eje protector para ejercer el escenario en donde se ubica lo que se va dando en la realidad difiriendo con lo que se ha plasmado en el contrato previo a una relación contractual bajo el régimen del CAS.</p> <p>Como tercer punto materia de análisis tenemos a le envergadura que afronta el fraude laboral enmarcado por una legalidad que carece de fundamentos idóneos y que sigue afectando a los trabajadores que por la propia necesidad ameritan seguir laborando bajo el régimen del CAS a pesar de la vulneración de sus derechos laborales.</p>
---	---	---

**Corolario / Interpretación.** – Desde que comenzó la aventura de enfocarnos en la elaboración del presente informe de investigación, el objetivo general fue determinar de qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018, para ello por medio de las entrevistas realizadas a los diversos operadores del derecho, hemos determinado una serie de preguntas para obtener un resultado

válido y emitir un criterio solvente a nuestras interrogantes desde la perspectiva y su análisis en la experiencia adquirida; para ello planteamos a los entrevistados las siguientes preguntas que era ¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio? Para los expertos que tienen un enfoque más profundo en materia laboral E1 y E2 así como expertos con enfoque penal E6 Y E8 tienen un consenso en atribuir que la desnaturalización puede partir de las funciones no contempladas correctamente dentro del Contrato Administrativo de Servicio , cabe resaltar que el E7 se encuentra en parte de acuerdo pues también opina sobre las formas atribuibles de desnaturalización en los pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en tanto los E3,E4 Y E5 que tienen una perspectiva más apegada a lo que únicamente establece el Tribunal Constitucional en sus pronunciamientos con respecto a las formas de que se puede desnaturalizar un Contrato Administrativo de Servicio; la segunda interrogante que se realizó para determinar el objetivo principal fue ¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?, para ello, los entrevistados E1, E2, E7 Y E3 se encuentran en contra de establecer a la base legal como directriz para hurgar la desnaturalización del Régimen del CAS pues consideran que fue la mejor opción para mejorar la situación que dejó los Servicios no Personales y que solo necesita un poco ajuste en la base legal; por lo contrario los E4, E5, E6 Y E8 se encuentran a favor de considerarlo como directriz pues señalan que la base legal no se ajusta a la protección de la seguridad laboral y derechos laborales de los trabajadores. Finalmente se estableció la tercera interrogante ¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?, en ese contexto de la pregunta todos los entrevistados tienen un consenso en determinar la existencia de la limitación pues sino ya existiría jurisprudencia que desvirtuó una desnaturalización en todas las entidades públicas.

El criterio del primer objetivo específico del presente informe fue analizar la Primacía de la Realidad en relación al Decreto Legislativo N° 1057 que rige en el

personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018, en razón a ello establecimos la siguiente interrogante ¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?, los entrevistados concuerdan en establecer al principio de la Primacía de la Realidad como un actor relevante que participa como un eje que permite lograr la desnaturalización repercutida en la base legal del D.L N° 1057, en el mismo sentido para recabar aspectos importantes relacionados al presente objetivo específico, se planteó a los entrevistados lo siguiente ¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?, ahí si se encontró respuestas con el mismo sentido pero con algo adicional en cada uno en tanto los entrevistados E1,E2,E3, E4, E5, E7 Y E8 manifiestan que todo depende de lo que ha establecido el Tribunal Constitucional y sus futuros pronunciamientos, en tanto el E6 consagra que es el Magistrado que está viendo el expediente quien tiene el poder de establecer algún criterio adicional para que se proponga como jurisprudencia vinculante ello lógicamente sin apartarse de lo establecido en la Constitución Política del Perú y demás normas vigentes. La siguiente interrogante que se formuló fue ¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?, ante ello todos los entrevistados se encontraron en contra con la valoración brindada pues no confieren un argumento que fundamente la posición de no declarar inconstitucional el D.L. N° 1057 sino tan solo se dedicaron a refutar y enmarcar los fundamentos parte de la demanda interpuesta, cabe resaltar que el E2 es el único entrevistado que no da la razón al momento de responder pero que tampoco refuta dicho hecho. Para concluir con las entrevistas de este objetivo específico, le preguntamos a los entrevistados ¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?, en ese sentido hubo un consenso general pues confirieron que es muy necesario

para poder luchar con mejores herramientas en contra de la lucha contra la discriminación laboral.

Finalmente, el segundo objetivo específico planteado en el presente informe fue Determinar la gravedad del fraude laboral provocado por la necesidad laboral del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018, para ello se realizó la primera interrogante a los entrevistados ¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?, del cual se tuvo como resultado un consenso mutuo pues consideraron que el fraude laboral se encuentra encubierto por una legalidad que no tiene fundamento veraz que permita entender el motivo de su forma de darse y seguir violando derechos laborales. Como segunda pregunta fue ¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?, ante dicha figura han sido similares las respuestas de todos los entrevistados pues consideran que las entidades Supervisoras se limitan a perseguir alguna infracción ocasionada a un personal CAS pues el D.L. N° 1057 tiene suficiente sustento legal para evitarlo, y ahí se denota tanta diferencia con las otras modalidades de contratos. Y, por último, le planteamos la pregunta ¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?, para la cual todos respondieron con el mismo criterio configurando que de una u otra forma se va empezar a dar la razón a la veracidad las demandas que actualmente se vienen interponiendo para salvaguardar sus derechos laborales.

### **4.3 Discusión y análisis de constructos**

#### **4.3.1. Constructo 1.-**

Con respecto al objetivo general y de la información obtenida, se ha llegado a evidenciar que los entrevistados para el presente trabajo de investigación y en relación al objetivo general antes señalado, consideran:

Primero. - La arista que se plasma en la Desnaturalización y su aplicación en los Contratos Administrativos de Servicio de los trabajadores de la Municipalidad de San Isidro 2018 es bastante divergente a lo que se quiere lograr, ya que el Juez de alguna forma puede motivar el proceso por medio de algún beneficio laboral que sea regulado dentro de la base legal del D.L. N° 1057 y fuese vulnerado, pero no puede actuar contra lo que no está tipificado como inconstitucional, ello en base a la vulneración de derechos, al considerarlo como un régimen especial que se rige bajo sus propios criterios, y ello pese a no consentir lo que manifiesta nuestra Carta Magna y que justamente representa la lucha de siglos contra la desigualdad de derechos laborales, y que lamentablemente se vuelve a replicar por la incapacidad de poder manejar las situaciones relevantes de nuestro país, haciendo padecer a nuestros servidores una gran discriminación sin respaldo alguno; de lo mencionado se establece que la tarea esencial para erradicar esta problemática le corresponde al Tribunal Constitucional; quien es el máximo ente que puede consignar el CAS como una forma de contrato que contraviene a lo que actualmente llamamos un justo cumplimiento de los derechos regulados tanto nacional como internacionalmente.

Segundo. - Los criterios que se deben tomar en cuenta al momento de discutir la valoración de los supuestos jurídicos que van a evidenciar la clara señal de las irregularidades en la relación contractual en el régimen del CAS, deben estar sujetas a los hechos nuevos y actuales que destacan en el sector público y evaluar la magnitud con el cual se presenta; pues esto va a conferir que se brinde una oportunidad de analizar de forma oportuna la base legal mediante el cual se regula el régimen del CAS.

La desnaturalización es un término muy bien desarrollado en la rama del derecho laboral, los jueces lo aplican en temas derivados sobre la locación de servicios o servicios no personales, los cuales son temas que cuentan con grandes similitudes de falta de derechos laborales de los que afronta actualmente el Régimen del CAS. En base a lo referido, no se conoce que haya sentencias que precisen este concepto de desnaturalización en los Contratos Administrativos de Servicio, pues el propio Tribunal Constitucional de una forma increíble configuró que la desnaturalización debe considerarse como ineficacia en el Régimen del

CAS, y esto repliega grandes dudas e incoherencias, ello porque los regímenes deben basarse bajo un solo supuesto, y lo mencionamos así porque nuestra Constitución Política del Perú lo estipula así sobre la igualdad y la no discriminación laboral.

Tercero.- Respecto a los criterios que se evaluaron en base al objetivo general por parte de los entrevistados, se tuvo como resultado un conglomerado de ideas distintas, pues la gran mayoría de entrevistados optaron por sincerarse y considerar que el Contrato Administrativo de Servicio se encuentra en una legalidad encubierta de abusos y maltratos laborales, los cuales tienen que ser solucionados inmediatamente para no seguir provocando tanto daño a nuestros trabajadores que por una oportunidad de trabajo para subsistir tienen que aguantar tanta vulneración por parte del Estado. En tanto la minoría de entrevistados considera que a diferencia de lo que se vivía con los Servicios no Personales, el Régimen del CAS es un gran avance para terminar con la precariedad de contratación a personal para el sector público.

#### **4.3.2. Constructo 2.-**

Respecto al objetivo específico primero, habiendo utilizado las técnicas de análisis de las entrevistas, además del análisis de fuente documental, antecedentes, marco teórico y todo lo abordado en el presente trabajo de investigación, se ha determinado con respecto a este primero objetivo específico que, la mayoría de los entrevistados fueron enfáticos en señalar que:

Primero. - Los criterios en cuanto analizar la Primacía de la Realidad en relación al Decreto Legislativo N° 1057 que rige en el personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018 tienen un mismo enfoque, ya que se nota las similares ideas que tienen sobre el tema, debido a que consagran al Principio de la Primacía de la Realidad como aquella herramienta que en un futuro va permitir construir un camino de justicia para los trabajadores que se encuentran limitados de derechos.

En caso de la Primacía de la Realidad, sería interesante ver una actuación más relevante en los procesos laborales que determinan una desnaturalización en un contrato administrativo de servicio, pues podrá evidenciar todos los actos irregulares que se van dando mientras un servidor público desenvuelve sus

labores. Existe una análoga consideración de confrontar la problemática vista en el informe de investigación con una regulación en donde el principio de la Primacía de la Realidad sea un eje que quebrante cualquier forma de vulneración de derechos laborales.

Segundo. - En cuanto a la falta de congruencia al momento de establecer los parámetros para la creación del Decreto Legislativo N° 1057, es muy considerativo darle un tratamiento urgente para que se pueda brindar mejores opciones de derechos laborales, o en tanto la derogación del mismo para poder ejercer una verdadera calidad de Régimen laboral donde se cumpla todo lo luchado durante tanto tiempo mundialmente y refleje una igualdad total.

Tercero. - Es muy propicio indicar que nuestra investigación logro sumergirse a los defectos reales que atraviesan los servidores públicos con el Régimen del CAS, y se evidencia una extenuante lucha para hacer valer los derechos a pesar que esta misma ya se fue haciendo y no le brindan la razón por el simple hecho de la afectación económica que puede tener admitir por parte del Tribunal Constitucional que desde un primer momento el Régimen del CAS fue inconstitucional.

#### **4.3.3. Constructo 3.-**

Respecto al objetivo específico dos, habiendo utilizado las técnicas de análisis de las entrevistas, además del análisis de fuente documental, antecedentes, marco teórico y todo lo abordado en el presente trabajo de investigación, se ha determinado con respecto a este segundo objetivo específico que, la mayoría de los entrevistados fueron enfáticos en señalar que:

Primero. - Los criterios en cuanto determinar la gravedad del fraude laboral provocado por la necesidad laboral del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018, contiene un gran valor en lo que identifica la astucia del Estado para generar nuevos Regímenes que ocultan una gran corrupción, y a pesar de ello no se hace nada para combatirlo. Existe diferentes sindicatos de todos los sectores públicos, que sienten una gran impotencia cuando los candidatos al Congreso al momento de postular los ilusiona con eliminar el régimen CAS, pero cuando entran al poder no hacen caso absoluto a sus peticiones. Todo ello en un marco

general de necesidad laboral pues si el trabajo en el Perú abundaría no habría necesidad de ingresar a un puesto donde sientas inseguridad en todo momento.

Segundo. - En tanto los criterios establecidos en este objetivo se hace alusión a una posible identificación de negligencia al momento de confrontar las malas decisiones de crear regímenes laborales inservibles para una sociedad que ya no está para seguir una lucha de acreditación de derechos laborales, como ejemplo de lo que fue en su momento el tema de los Servicios no Personales, sino ya trabajar con regímenes que apetezca el trabajo íntegro y con calidad para los servidores públicos, y se podrá verificar que los resultados serán positivos.

Cuando hizo las entrevistas a los operadores de derecho, se tuvo una opinión bien penosa pero real, se mencionó que muchas veces las entidades públicas tienen tantos defectos y demoran mucho en realizar sus cosas porque la gran mayoría de personal va integrándose recién y debido a que no encuentra una protección laboral decide postular a puestos donde puede ganar más y contar con la seguridad laboral que amerita, y es ahí donde se pierde la ejecución eficaz de las labores, pues tiene que realizar nuevamente una convocatoria CAS para ese puesto. Es nefasto saber ello pues de esa forma nunca se tendrá Entidades Públicas rígidas con calidad de trabajadores y más aun con la experiencia y capacitaciones que ameritan para desarrollar su trabajo cada vez mejor.

Tercero. - En tanto a la afinidad de las respuestas por procurar una adecuada implementación de un Régimen que no se aproveche del más débil en una relación contractual, únicamente por la necesidad de trabajar que tiene para poder solventar sus necesidades y el de sus familias. Se persevera que el Perú deje de lado la corrupción e intereses personales y pueda otorgar al pueblo lo que se merece, que es únicamente el respeto de sus derechos fundamentales.

## **V. CONCLUSIONES**

La primera conclusión que nos ha dilucidado el presente informe es que el Contrato Administrativo de Servicio es un nuevo Régimen Laboral en donde no se estableció las bases esenciales que contengan el respeto de derechos laborales, si bien la figura bajo el cual se sustenta lo confieren como un régimen especial, se debió tener en cuenta el resguardo y supremacía de la Constitución Política de

Perú y los Convenios Internacionales que protegen lo que tanto se luchó en la Historia para lograr igualdad y no discriminación en el trabajo, aunado a ello la Municipalidad de San Isidro lo tiene como principal medio de convocatoria de empleos, con el cual contribuye a que esta cadena continúe avanzando y no se brinde el trato igualitario a los servidores contratados bajo en Régimen del CAS.

Por otro lado, la segunda conclusión hallada, es que, a pesar de la lucha de los servidores públicos contratados bajo el Régimen del CAS en la Municipalidad de San Isidro en que se haga eficaz la eliminación progresiva del mismo, no ha encontrado apoyo alguno para hacerlo veraz, en tanto el Tribunal Constitucional no determinó su inconstitucionalidad y por parte del Estado en ningún momento se ha verificado la actuación para la derogación del Decreto Legislativo N° 1057; es ante ello que se evidencia un total abandono y despreocupación para generar una solución ante una evidente vulneración de derechos humanos que no debería existir en la época en la que nos encontramos, y no se considera justo que se siga aplicando sin ninguna preocupación alguna aprovechándose de la necesidad de nuestro pueblo peruano.

Finalmente, como tercera conclusión, en relación a la aplicación del principio de la Primacía de la Realidad, se estima que es un principio cuyo valor dado es mínimo, debido a que no se cumple con la correcta aplicación de la misma, para constatar los hechos que vulneran los derechos laborales de los trabajadores que laboran bajo el Régimen del CAS en el sector público, razón de lo mencionado es la limitación que se le brinda al encubrir de legalidad, en un decreto que ni siquiera se ajusta a lo que dictamina nuestra Constitución Política del Perú, y que a pesar de ello constitucionalmente se encuentra vigente, pero con una lucha constante de parte de los empleados para erradicar este problema que afecta considerablemente la igualdad y seguridad laboral que todo trabajador debe tener; por ello es que se observa actualmente tantas huelgas en contra de lo injusto que es el Régimen del CAS.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**Primero:** El Perú se ha caracterizado por tener grandes deficiencias al no saber

dar una solución pertinente a los sucesos en el ámbito laboral que se han venido desarrollando, es por ello que se hace necesario y se recomienda que el Estado impulse la modificación o derogación del Régimen del CAS en la Municipalidad de San Isidro y en general para todas las entidades, para darle una mejor gama de derechos laborales que mejorara la calidad de vida de los servidores públicos y de la misma forma va mejorar el rendimiento en referencia a sus funciones; sólo de esa manera evitaremos mayores consecuencias que al final perjudicaran al Estado y causaran una carga laboral más grande para los juzgados laborales , tal y como paso con los Servicios no Personales; que hasta el día de hoy aún se siguen pagando las indemnizaciones que servidores han lucharon mediante un proceso judicial acreditando la vulneración de su derecho.

**Segundo:** En ese mismo sentido, se recomienda que nuestras Entidades Fiscalizadoras en nuestro país no deberían tener límites para poder identificar alguna vulneración de derecho que se pueda dar en la Municipalidad de San Isidro en y general en todas las entidades públicas en donde se encuentren laborando personal bajo el Régimen del CAS, o en particular crear una Entidad Fiscalizadora que se dedique a verificar el respeto de las funciones y todo en lo que concierne para que no se abuse de la calidad de ser empleado CAS; esto contribuiría mucho a la lucha que se hace notar por los distintos sindicatos del sector público, debido a que se consideró al Régimen del CAS como temporal, pero hasta el día de hoy se sigue vigente como principal forma de contrato en los sectores públicos, y se puede evidenciar en sus diversas páginas web.

**Tercero:** La normatividad vigente en lo que compete a la materia laboral aun no consigna como índice relevante la aplicación de un principio de la Primacía de la Realidad como pilar esencial que ilustre las diferencias que existe entre lo que se consiga en un contrato del CAS y las funciones que realizan, ante lo mencionado se recomienda que se debería regular al principio de la Primacía de la Realidad con mayores cualidades y alcances que sean óptimos para combatir una lucha incesante entre los abusos del Estado en contra de los servidores públicos, que únicamente tienen una necesidad de trabajar y poden solventar los gastos personales, y por ese motivo no serán usados como deseen por la creación de

modalidades que se acomodan a los intereses de los corruptos, porque la Constitución Política del Perú como ley de leyes los defiende y de la mano a un principio de la Primacía de la Realidad que será el guía esencial podremos repercutir las fallas y falta de seguridad laboral que se vienen presentando en los trabajadores bajo el Régimen del CAS.

## REFERENCIAS

- Acuña, J. (2018). Convencionalización de la contratación administrativa de servicio. *Tesis para optar el grado académico de Magister*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.
- Alegre, J. (2017). Tratamiento del contrato administrativo de servicios en el Perú como acto jurídica. (*Tesis para optar el título profesional de abogado*). Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo, Huaraz.
- Arias, M., & Giraldo, C. (2011). El Rigor científico en la investigación cualitativa. *Revista Investigación y Educación en Enfermería*, 29(3), 500-514. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1052/105222406020.pdf>
- Aristizabal, J., & Rey, D. (2014). Primacia de la realidad en la relaciones laborales. *Monografía de grado para optar el título de abogado*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá. Obtenido de <http://hdl.handle.net/10654/12022>
- Avalos, D. (2015). La simulación y el fraude laboral y su incidencia en el visto bueno. *Tesis previo a la obtención del grado académico de Magister el Derecho Laboral*. Universidad Regional Autónoma de los Andes, Ambato, Ecuador.
- Barattini, M. (2009). El trabajo Precario en la era de la globalización. ¿Es posibles la organización? *Polis, Revista Latinoamericana*, 8(24), 3. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30512210002>
- Beltran, L. (2013). Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal del Estado. *Tesis para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú.

- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación: Administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3 ed.). Colombia: Pearson.
- Blancas, C. (2015). *Derechos Fundamentales Laborales y Estabilidad en el Trabajo*. Lima: Palestra Editores.
- Camargo, K. (2014). Desnaturalización de contrato administrativo de prestación de servicio. *Trabajo de grado para obtener el título de especialista en derecho administrativo*. Universidad Militar Nueva Granada, Bogotá.
- Canessa, M. (2008). Los derechos humanos laborales: el núcleo duro del derechos (core rights) y el "ius cogens" laboral. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*(72), 111-151.
- Carrasco, L., & Torres, G. (2006). *Aplicación Práctica de los Derechos Laborales*. Lima, Perú: Editorial Santa Rosa S.A.
- Chirinos, L. (2013). Políticas de empleo: entre el contrato de trabajo y la relación laboral. *Revista de Ciencias Sociales*, 19(1), 35-45. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/280/28026467009.pdf>
- Córdova, J. (2017). La inspección sociolaboral en la micro y pequeña empresa del sector informal laboral: hacia la aplicación de la Medida de Formalización Laboral por los inspectores de trabajo y la implementación de los planes de formalización para los empresarios. (*Tesis para optar el grado de Magister en Derecho de Empresa*). Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Cortés, M., & Iglesias, M. (2004). *Generalidades sobre Metodología de la Investigación*. Ciudad del Carmen, Campeche, México: Universidad Autónoma del Carmen. Obtenido de [http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia\\_investigacion.pdf](http://www.unacar.mx/contenido/gaceta/ediciones/metodologia_investigacion.pdf)
- Denzin, M. (2014). *Diseños de Proyectos en la Investigación Cualitativa*. Fondo Medellín, Colombia: Editorial Universidad EAFIT.
- Dulzaides, M., & Molina, A. (2004). Análisis documental y de formación: dos componentes de un mismo proceso. *ACIMED*, 12(2), 2. Obtenido de <http://eprints.rclis.org/5013/1/analisis.pdf>
- Eisenhardt, K. (1989). Building Theories from Case Study Research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Espinoza, E. (2018). El problema de investigación. *Revista Coronado*, 14(64), 27. Obtenido de <http://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado>
- González, G., López, J., & Luján, J. (1996). *Ciencia, tecnología y sociedad. Una introducción al estudio social de la ciencia y tecnología*. Madrid: Tecnos.
- Gonzales, L. (2016). *Modalidades de Contratación Laboral* (1° ed.). Lima: Gaceta Jurídica.

- Gonzales, M., & Salazar, F. (2009). Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de proyectos de investigación. *Tesis de Pregrado*. Universidad de Oriente, Venezuela.
- Guanipa, M. (2008). *Gestiopolis*. Obtenido de <http://Gestiopolis.com>
- Gutiérrez, W. (2018). Desnaturalización del contrato administrativo de servicio en el sector público. (*Tesis para optar el título profesional de abogado*). Universidad de Huanuco, Huanuco.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación* (6 ed.). México: McGraw-Hill.
- Jurista Editores. (2016). *Código Civil*. Lima, Perú: Jurista Editores.
- López, J. (2008). Los derechos laborales en el Sistema Interamericano de Protección de Derechos Humanos: la protección de los derechos económicos, sociales y culturales. *International Law: Review Colombiana de Derecho Internacional*(12), 183-216.
- López, R., & Deslauries, J. (2011). La entrevista cualitativa como técnica para la investigación en trabajo Social. *Margen61*, 2-4. Obtenido de <http://www.margen.org/suscri/margen61/lopez.pdf>
- Mangarelli, C. (2008). El derecho al trabajo y su relación con el derecho civil. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(7), 120. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640262008>
- Martín, M. (2015). La contratación laboral temporal causal: análisis y perspectivas. *Tesis para obtener el grado de Doctor en derecho del trabajo y seguridad social*. Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Menjura, D., Guerrero, M., Silva, A., & Witt, S. (2014). Contrato realidad frente al contrato de prestación de servicio en Colombia. *Monografía para optar el título de abogados*. Universidad Libre de Colombia, Bogotá, Colombia.
- Mijáilov, A., & Guiliarevskii, R. (1974). *Curso introductorio de informática/documentación*. Caracas: Fundación Instituto Venezolano de Productividad.
- Montoya, A. (2016). *Derecho al trabajo* (37 ed.). Madrid, España: Tecnos.
- Morales, V. (2002). Sobre la metodología como ciencia y el método científico. *Revista Ped*, 23(66), 121-146. Obtenido de [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0798-97922002000100006&lng=es&nrm=iso](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-97922002000100006&lng=es&nrm=iso)
- Morse, J. (1995). The significance of saturation. *Qual Health*, 5(2), 147-149.
- Neves, J. (2000). *Introducción al Derecho Laboral en Colección de textos Universitarios*. Lima, Perú: Fondo Editorial PUCP.

- Nilton, D., & Tatiana, D. (2015). Análisis descriptivo de la problemática de las contrataciones estatales en el marco del sistema de abastecimiento público. (*Tesis para optar el grado de Magister en Gestión Pública*). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima.
- Ñaupas, H., Mejía, E., & Novoa, E. (2014). *Metodología de la investigación científica*. Bogotá, Colombia: Fondo Editorial de Colombia.
- Pacheco, A., & Cruz, M. (2006). *Metodología crítica de la investigación, procedimientos y técnicas*. Distrito Federal, México: Cecsa.
- Palomino, N. (2016). Consecuencias Jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad de Trujillo. *Tesis para optar el grado de Maestría en Derecho*. Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo.
- Pasco, M. (2009). *Reafirmación de los principios del Derecho del Trabajo en Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Libro Homenaje al Profesor Américo Plá Rodríguez*. Lima: Sociedad de Peruanos del Derecho al Trabajo & Grijley.
- Patton, M. (2002). *Qualitative research and evaluation methods* (3 ed.). Thousand Oaks: Sage Publications.
- Pélissier, J. (2006). *Droit du travail* (23 ed.). Paris, Francia: Dalloz.
- Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo* (3 ed.). Buenos Aires: Edición de Palma.
- Ramos, C. (2016). *Como hacer una tesis de derecho y no envejecer en el intento*. Lima: Grijley.
- Richter, J. (2013). El trabajo en el derecho de trabajo. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*(16), 183. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4296/429640271007>
- Rocha, R., & Menndoca, R. (2013). Entrevista fenomenológica: peculiaridades para la producción científica en enfermería. *Index Enferm.*, 22(1-2), 107-10. Obtenido de <http://dx.doi.org/10.4321/S1132-12962013000100024>
- Rodriguez, E. (2005). *Metodología de la Investigación* (5 ed.). México: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco.
- Romero, F. (2004). *El Principio de veracidad o principio de la realidad, en los Principios del Derecho de Trabajo en el Derecho Peruano*. Lima: Sociedad Peruana del Derecho de Trabajo y Seguridad Social.
- Sabaj, O., & Landea, D. (2012). Descripción de las formas de justificación de los objetivos en artículos de investigación en español de seis áreas científicas. *Onomázein*(25), 319-320. Obtenido de <https://www.redalyc.org/comocitar.oa?id=134524361015>

- Shaw, E. (1999). A guide to the Qualitative Research Process: Evidence from a Small Firm Study. *Qualitative Market Research: An International Journal*, 2(2), 59-70.
- Spradley, J. (1980). *Participant Observation*. Nueva York: Rinehart & Winston.
- Toyama, J., & Vinatea, L. (2011). *Guía laboral para Asesores Legales, Administrativos, Jefe de Recursos Humanos y Gerentes*. Lima, Perú: Gaceta Jurídica.
- Vargas, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: nuevas tendencias y retos. *Revista CAES*, 3(1), 39-119.
- Vargas, N. (2015). Constitucionalidad y derechos civiles del contrato administrativo (CAS). *Tesis para optar el grado académico de Magister en Derecho*. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, Juliaca.
- Vickery, B. (1970). *Techniques of information retrieval*. Londres: Butterworths.
- Wengraf, T. (2012). *Qualitative Research Interviewing*. London: SAGE.
- Yin, R. (1994/1989). *Case Study Research: Design and Methods*, Applied social research. Sage.

## **ANEXOS**

### **ANEXO I**

#### **DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL AUTOR**

Yo, Rojas Santillan Angel Homar, alumno de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan a tesis titulada “La desnaturalización de los contratos administrativos de servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018”, es:

1. De mi autoría.
2. La presente Tesis no ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
3. La Tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente.
4. Los resultados presentados en la presente Tesis son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de diciembre del 2020



.....  
**ANGEL HOMAR ROJAS SANTILLAN**  
**DNI N° 72504707**

**ANEXO II**  
**DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR**

Yo, Gerardo Francisco Ludeña Gonzales, docente de la Facultad de Derecho de la Universidad César Vallejo – Lima Norte, revisor de la Tesis titulada “La desnaturalización de los contratos administrativos de servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018”, del estudiante Angel Homar Rojas Santillan, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 07 de diciembre del 2020



Gerardo F. Ludeña González  
ABOGADO  
CAL 19211 CAA 347

.....  
**GERARDO FRANCISCO LUDEÑA GONZALES**  
DNI N° 28223439

## ANEXO III



### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

#### I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellidos y Nombres: Rolando Javier Vilela Apon  
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente/Universidad Cesar Vallejo  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**  
 1.4 Autor de Instrumento: Angel Homar Rojas Santillan

#### II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													X
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado											X		
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.											X		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													X
5. SUFICIENCIA	Cumple con 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 y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos													X
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.											X		
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													X

#### III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

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

SI

#### IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %
------

Lima, 21 de septiembre 2020

ROLANDO J. VILELA APON  
 ABOGADO  
 C.A.L. 60608

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 Nombres: Rolando Javier Vilela Apón  
 DNI No: 42301468      Telf.: 952500313

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres: Luca Aceto  
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente/Universidad Cesar Vallejo  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**  
 1.4 Autor de Instrumento: Angel Homar Rojas Santillan

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación						Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.												X	
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado												X	
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Cumple con 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 y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos												X	
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación: Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.												X	

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación  
 El Instrumento cumple en parte con los Requisitos para su aplicación

X

El Instrumento no cumple con los requisitos para su aplicación

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %
------

Lima, 21 de septiembre 2020



IRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 Nombres: Luca Aceto  
 DNI No: 48974943 Telf.: 910190409

**VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO**
**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 Apellidos y Nombres: Enrique Jordan Laos Jaramillo  
 1.2 Cargo e institución donde labora: Docente/Universidad Cesar Vallejo  
 1.3 Nombre del instrumento motivo de evaluación: **Guía de Entrevista**  
 1.4 Autor de Instrumento: Angel Homar Rojas Santillán

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	No cumple con su aplicación					Cumple en parte con su aplicación			Si cumple con su aplicación				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado.													✓
2. OBJETIVIDAD	Se expresar la realidad como es, indica cualidad de objetivo y la adecuación al objeto investigado													✓
3. ACTUALIDAD	Esta de acorde a los aportes recientes al derecho.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Cumple con los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las Categorías.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos y supuestos, basado en los aspectos teóricos y científicos													✓
9. METODOLOGÍA	El instrumento responde al objetivo de la Investigación. Tipo, diseño, categorías, escenario de estudios y participantes.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento tiene sentido, enfrenta un problema crucial, está situado en una población en territorio, es interdisciplinaria, tiene relevancia global, y asume responsablemente las consecuencias de sus hallazgos.													✓

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

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

Si  

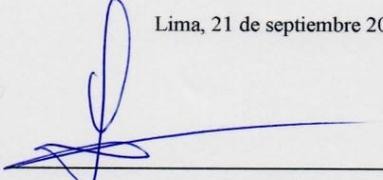

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95 %

Lima, 21 de septiembre 2020



**Enrique Jordan Laos Jaramillo**  
 ABOGADO DE LIMA  
 Registro CAL 45000  
 Dr. en Derecho



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE  
 Nombres: Enrique Jordan Laos Jaramillo  
 DNI No: 09911151 Telf.: 997 20 1314

## VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

**I. DATOS GENERALES**
**1.1** Apellidos y Nombres: Gerardo Francisco Ludeña Gonzales

**1.2** Cargo e institución donde labora: Docente UCV

**1.3** Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis de Fuente Documental

**1.4** Autor(A) de Instrumento: ROJAS SANTILLAN ANGEL HOMAR

**II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:**

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

**III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

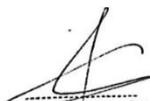
- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

**IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:**

95%
-----

Lima, 01 de diciembre del 2020



Gerardo F. Ludeña Gonzales  
**ABOGADO**  
 CAL 19211 CAA 347

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI N° 28223439

ORCID: 0000-0003-4433-9471

RENACYT: P0103573 – Carlos Monge Medrano – Nivel IV

**ANEXO IV**

**INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

**GUÍA DE ENTREVISTA**

Título:

“La Desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018”

Entrevistado: .....

Cargo/Profesión/Grado Académico: .....

Lugar: ..... Fecha: ..... Duración: .....

Institución: .....

**Objetivo general**

Determinar de qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018

1. ¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?

---

---

---

---

---

---

2. ¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?

---

---

---

---

---

---

3. ¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?

---

---

---

---

---

---

Objetivo específico 1

Oe1. Analizar la Primacía de la Realidad en relación al Decreto Legislativo N° 1057 que rige en el personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018

1. ¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?

---

---

---

---

---

---

---

3. ¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?

---

---

---

---

---

---

---

4. ¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?

---

---

---

---

---

---

---

Objetivo específico 2

Oe2. Determinar la gravedad del fraude laboral provocado por la necesidad laboral del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018

1. ¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?

---

---

---

---

---

---

---

2. ¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?

---

---

---

---

---

---

3. ¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?

---

---

---

---

---

---

Nombre del entrevistado	Sello y firma

## ANEXO V

### FICHA DOCUMENTAL

#### Ficha documental 1

OBJETIVO GENERAL
Determinar de qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018

<b>Fuente</b>	El Decreto Legislativo N° 1057 – CAS y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM vigente desde el 29 de Junio de 2008, modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM ; Ley N° 29849 – Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del D.L. N° 1057
<b>Contenido de la fuente</b>	Mediante Decreto Legislativo 1057 se crea una nueva modalidad de contrato de trabajo en el sector público, dejando atrás la ilegal forma de contrato de los servicios no personales, estableciendo determinadas restricciones con respecto a los beneficios laborales que otras modalidades de contratos laborales poseen. Con el tiempo y con la gran vista de inconstitucionalidad que conllevaba la creación del mencionado Decreto Legislativo se realiza diversas modificaciones en tanto la ampliación de beneficios laborales mediando Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. La figura de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) confirieron la mejor opción para salvaguardar el caos que se había venido dando con los servicios no personales y se había establecido que esta debería ser eliminada progresivamente mediante Ley N° 29849; pero a la actualidad son poco los avances de dicho plan estructurado.
<b>Análisis</b>	El D.L. N° 1057 confiere a una modalidad de contrato laboral que manifestó desde su creación una gran discriminación laboral, debido a la falta de beneficios laborales dignos que se le brinda al empleador; a pesar de que se lleva a cabo mediante un Concurso Público verificando las aptitudes no se brinda lo necesario para no concebirlo como inconstitucional.
<b>Conclusión</b>	El contrato Administrativo de Servicios necesita una urgente mejora de entrega de beneficios laborales dignos al trabajador, y con ello desvirtuar la discriminación que tan evidente resalta pero que aún no son solucionados, por diversos motivos, pero en principal por el presupuesto que dentro de su marco de las partidas presupuestales no se dan.

## Ficha documental 2

### OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Oe1. Analizar la Primacía de la Realidad en relación al Decreto Legislativo N° 1057 que rige en el personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018

<b>Fuente</b>	Sentencia del Tribunal Constitucional, Expediente 00002-2010-PI/TC publicada el 15.09.10
<b>Contenido de la fuente</b>	El expediente 00002-2010-PI/TC tienen una gran trascendencia debido a que fue una demanda de inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, publicado en el diario oficial El Peruano el 28 de junio de 2008.
<b>Análisis</b>	Se determina como variante que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N.º 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes. No obstante, ello, corresponde determinar si es que forma parte o complementa a alguno de ellos. Ello resulta de vital importancia, dado que permitirá que el Tribunal Constitucional, dentro de una gama de posibilidades que van desde la inconstitucionalidad material –con la consiguiente derogación de la norma impugnada, precisando los efectos de ello, hasta la declaración de su constitucionalidad, elija un pronunciamiento simple, o uno sujeto a ciertas reglas interpretativas para hacer compatible el contenido de la norma impugnada con el texto constitucional.
<b>Conclusión</b>	Confiere que El Decreto Legislativo N° 1057 no es inconstitucional por la estructura que se le ha brindado, y lo consideran como un sistema de contratación laboral independiente debido a la regulación que se le ha atribuido.

### Ficha documental 3

<b>OBJETIVO ESPECÍFICO 2</b>
Oe2. Determinar la gravedad del fraude laboral provocado por la necesidad laboral del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018

<b>Fuente</b>	II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral – 8 y 9 de Mayo del 2014 - IV Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral y Previsional- Año 2015 -1 diciembre
<b>Contenido de la fuente</b>	En los distintos plenos se hace mención a la gran importancia de velar por algunas características esenciales que confiere la gama de derechos laborales limitados que contiene el Decreto Legislativo N° 1057, es un amplio análisis para determinar las variantes a utilizar en procesos judiciales con impliquen emitir un pronunciamiento conforme a ley.
<b>Análisis</b>	Los plenos crean un énfasis en determinar cuando existe una invalidez en los Contratos Administrativos de Servicios, y la prórroga automática que conviene esta. De esta forma ya existiría alguna forma de poder interponer una demanda en base a lo que se estipula para ejercer la Primacía de la Realidad y poder obtener una modalidad laboral con mejores beneficios y que no sean discriminatorios.
<b>Conclusión</b>	Los acuerdos plenarios obtenidos consideran un gran avance para la mejora de la estructura de los derechos laborales del Decreto Legislativo N° 1057, pero no mencionan la aplicación de una eliminación más rápida de la misma para obtener una jerarquía más equitativa en el ámbito laboral.

## ANEXO VI

### FICHA DE ESTUDIO DE CASO

<b>Casación N° 00007-2012 La Libertad</b>
<b>La reposición por medio de la Desnaturalización de los Contratos de Locación de Servicios y Contratos Administrativos de Servicios</b>

<b>Fuente</b>	Análisis de Resolución
<b>Contenido</b>	Se trata del recurso de casación interpuesto por la municipalidad distrital de Casa Grande de fecha 07 de diciembre del 2011 en contra de la sentencia emitida por la Segunda instancia que remite la reposición de don Alfredo Cueva Vázquez. En cuanto advierte que el Contrato Administrativo de Servicio suscrito por una persona que con anterioridad laboró bajo otro régimen que ya fueron legalmente declarados inconstitucionales son accesibles a permanencia en el puesto de trabajo asignado.
<b>Análisis</b>	El análisis jurisdiccional a dilucidar la procedencia de la reposición de un trabajador con contrato administrativo de servicios, que previamente a este había estado sujeto a una modalidad contractual civil fraudulenta; en este sentido, motivo por el cual, en el presente caso, no puede predicarse la condición de "empleado" del demandante, cuando es evidente que sus labores se adscriben a las de un obrero, y como consecuencia de ello, le es aplicable las normas del régimen laboral privado. así las cosas, este extremo del recurso también deviene en infundado.
<b>Contexto- Ubicación geográfica</b>	La Libertad, Perú

## FICHA DE ESTUDIO DE CASO

<b>Casación Nº 13122-2013 La Libertad</b>
<b>La Desnaturalización Contratos Administrativos de Servicios con antecedente de laborar bajo los Servicios no Personales, aplicando el principio de la Primacía de la Realidad</b>

<b>Fuente</b>	Análisis de Resolución
<b>Contenido</b>	<p>Se trata del recurso de casación interpuesto por COFOPRI de fecha 21 de agosto del 2013 contra la sentencia de Segunda Instancia que declara en parte la demanda y declara la desnaturalización de la contratación a plazo fijo, contratación civil y contratos administrativos de servicio, y se ordena pagar por varios conceptos la suma de S/. 80,786.20 a favor de don Guillermo Rómulo Mattos Vásquez. En cuanto advierte que la desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio se puede dar en cuanto el empleador haya trabajado bajo los Servicios no Personales, y se les otorgara todos los beneficios laborales no percibidos en su momento.</p>
<b>Análisis</b>	<p>El análisis jurisdiccional a dilucidar la procedencia de la desnaturalización de un trabajador con contrato administrativo de servicios, que previamente a este había estado sujeto a una modalidad contractual civil fraudulenta; en este sentido, motivo por el cual, en el presente caso, se establece que la persona tiene la calidad de permanente estableciendo los beneficios laborales correspondientes y los pagos adeudados del incumplimiento del pago de mismo.</p>
<b>Contexto- Ubicación geográfica</b>	La Libertad, Perú

## ANEXO VII

**Tabla 10: Matriz de Entrevista E1**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
Lidia Cristina Aedo Campos	¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?	En mi posición considero que nos encontramos bajo una desnaturalización cuando un empleado realiza funciones distintas bajo el cual fue contratado, es ahí donde nace una deficiencia en la modalidad CAS, pero en la realidad muchos empleados en el sector público no pueden exigir una desnaturalización en base a ese hecho puesto que el Tribunal Constitucional no lo considera viable. Es ante ello que los empleados solo atinan a cumplir una cierta cantidad de años vigentes e ininterrumpidos para solicitar su pase a un tipo de contrato con mejores beneficios, un claro ejemplo de ello es el Poder Judicial.			E1
	¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?	Desde mi punto de vista considero que la base legal del Contrato Administrativo de Servicio contiene una gran gama de vulneración de derechos laborales, pero que fue la mejor alternativa para darle solución del que fue en su momento los Servicios no Personales, ante ello considero que como una pieza clave para el avance de las mejoras no podría ser considerado una directriz, pues contribuyo a que muchas personas sin concurso previo alcanzaran una estabilidad laboral y mejora de beneficios sociales y económicos.			E1

<p>¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?</p>	<p>Es evidente que si, pues hay actualmente un abundante ingreso de demandas que repercuten justamente sobre la desnaturalización e intentan obtener resultados favorables, pero que por el mismo hecho de que no lo positivizan correctamente siguen existiendo esas brechas que limitan al trabajador de exigir el respeto y cumplimiento de los derechos laborales. Es pues que el Régimen CAS lo constriñen como un especial y cuenta con una distinta base bajo el cual no se establece reclamo alguno por la gran diferencia que se encuentre con otros regímenes laborales.</p>			<p>E1</p>
<p>¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>En relación a la Primacía de la Realidad lo considero como un principio eje y protector que identifica y establece la existencia de alguna irregularidad dentro de la relación contractual, es de suponerse que cuando se evidencia una desnaturalización el resultado de la presente se dará con relación al Principio de la Realidad pues se verificará y constatará la vulneración provocada por la propia modalidad CAS.</p>			<p>E1</p>
<p>¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?</p>	<p>Creo que ninguno ya que el Principio de la Realidad cumple su función hasta donde se lo permiten, pues como bien lo establecieron a la modalidad del CAS como especial, entonces no se puede intentar globalizar la identificación del principio en mención, y esto no debería ser así puesto que nuestra Constitución Política contempla en general que no debe haber trato discriminatorio ni vulneración de la dignidad en ningún ámbito.</p>			<p>E1</p>
<p>¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado</p>	<p>Derivado de la demanda masiva que se realizó y desembarco la STC N° 00002-2010-/PI-TC, mi posición se basa en diferir totalmente de lo que se</p>			<p>E1</p>

<p>por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?</p>	<p>entablo, pues en ningún momento el Tribunal Constitucional tuvo las ganas de apoyar el sustento legal de la demanda impuesta, por lo contrario solamente nombraba los fundamentos de la demanda y las opinaba, mas no utilizó una base que se imponga legalmente a los que se solicitaba; hasta el momento muchos operadores del derecho lo consideran extraño.</p>			
<p>¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Claro que sí, necesitamos una propuesta que exija la igualdad de todos los trabajadores. Ello con el objetivo de impartir equilibrio y recuperar la dignidad que muchas veces se le vulnera al trabajador cuando no se le permite pertenecer a un grupo del cual goza de todos sus beneficios.</p>			E1
<p>¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?</p>	<p>De todas maneras, pues el Estado sabe de la necesidad de trabajo que existe en nuestro país, y a pesar de ello implemento un Régimen desproporcional con la idea que se tenía por mejorar el sistema abusivo que creo los Servicios no Personales.</p>			E1
<p>¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?</p>	<p>Claro que sí, pues SUNAFIL se encuentra limitada de una u otra forma a inspeccionar algún hecho que derive una vulneración de derechos laborales, pues la entidad pública se ampara en el Decreto Legislativo N° 1057.</p>			E1

<p>¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?</p>	<p>Opino que sí, aunque el Legislador trate de ocultar el fraude que se evidencia aprovechada de la necesidad laboral de los trabajadores, en algún momento el Tribunal Constitucional ya no podrá sustentar bajo ninguna circunstancia la constante vulneración de derechos que se dan en virtud al uso de la modalidad CAS, que actualmente se encuentra en pie de lucha para su eliminación.</p>			E1
--	---	--	--	----

**Tabla 11: Matriz de Entrevista E2**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
Pedro Xavier Arciniega Bocanegra	<p>¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?</p>	<p>Principalmente cuando se configuran hechos claros y que son materia de Jurisprudencia Judicial en el Perú. El T.C., en diversas sentencias, considera un supuesto de desnaturalización del contrato de trabajo a modalidad, el no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación. Al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del Art. 77° del D.S. 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como contrato de trabajo a plazo indeterminado. En concreto, el T.C. protegía el derecho constitucional al trabajo en estos procedimientos.</p>			E2

<p>¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?</p>	<p>Porque la misma normal de Creación del CAS viene a cubrir las imperfecciones que existía al uso del contrato de Servicios no Personales, los cuales fueron materia de innumerables litigios laborales. El CAS pretende formalizar la necesidad de establecer el vínculo laboral temporal de los servidores públicos que ingresaron sin concurso previo, pero que se mantienen en funciones.</p>			<p>E2</p>
<p>¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?</p>	<p>En lo personal, al amparo de la sentencia del T.C. Exp. 002-2010-PI/TC donde en la argumentación y análisis de la sentencia se reconoce la existencia de que el CAS es un régimen laboral, creo que, si limita el derecho de accionar algunos derechos vía judicial, ya que, debido a esa idea, el vínculo laboral de una CAS se regiría bajo los parámetros del contrato, perfeccionando el fin y la temporalidad de su vigencia.</p>			<p>E2</p>
<p>¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>El T.C. mediante doctrina jurisprudencial, protegía el derecho constitucional al trabajo en los diversos pronunciamientos. Bastaba que se acreditase la desnaturalización del contrato de trabajo o locación de servicios, en la aplicación del principio de la primacía de la realidad, el contrato se convertiría en uno indeterminado.</p>			<p>E2</p>
<p>¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?</p>	<p>En cuanto a la desnaturalización del CAS, el T.C. en el Exp. 876-2012-AA/TC, preciso lo siguiente: Por estimar que, en virtud del principio de primacía de la realidad, al momento de su cese el demandante se encontraba sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado y no a un contrato administrativo de servicios, y que el actor le alcanza la protección contra el despido arbitrario prevista en el Ar. N° 1 de la ley 24041.</p>			<p>E2</p>

<p>¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?</p>	<p>Entiendo que, conforme al análisis de la sentencia del T.C, se merita la condición de contrato de carácter laboral de este nuevo régimen laboral, aplicándole dentro de sus parámetros y lo que corresponde.</p>			<p>E2</p>
<p>¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Es necesario ya que existen muchos vacíos y limitaciones en el aspecto laboral en este nuevo régimen. Es importante que el Derecho Laboral pueda desarrollar herramientas de protección laboral en pro del trabajador.</p>			<p>E2</p>
<p>¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?</p>	<p>Definitivamente. Al forzar el reconocimiento de un régimen laboral nuevo, que en comparación a la vigentes y compartiendo presencia en los ámbitos laborales, principalmente en el sector público, se origina una evidente desigualdad por lo que se denota el fraude laboral que esconde este régimen CAS.</p>			<p>E2</p>
<p>¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?</p>	<p>Por supuesto, ya que el SUNAFIL solo puede observar el incumplimiento de las normas laborales en las entidades privadas y públicas, pero al tener el amparo de la Ley N° 1057, el fraude y la desigualdad laboral se esconden legalmente, concluyendo que las observaciones terminan en simples sugerencias y recomendaciones que mantendrán el statu quo del servicio CAS.</p>			<p>E2</p>

<p>¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?</p>	<p>Considero que paulatinamente, los trabajadores CAS recurrirán a la vía judicial para equilibrar y ganar mayores derechos, obligando a que el sistema político-jurídico revierta esta situación de fraude laboral que hoy persiste.</p>			<p>E2</p>
--	---	--	--	-----------

**Tabla 12: Matriz de Entrevista E3**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
<p>Irving Poul Bustillos Villalta</p>	<p>¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?</p>	<p>Mi perspectiva para esa pregunta es en comienzo determinar si hay circunstancias adicionales a las plasmadas por el Tribunal Constitucional, y es que a mi parecer ellos ya lo habían establecido de la forma idónea. Pero, aunque en mi experiencia en el Ministerio Público he podido valorar que existen varias figuras que aún no son materia de discusión en el Tribunal Constitucional pero que se hacen presente día a día en diversas entidades públicas. Una de ellas y la principal la cual abordare es la cantidad de años que un trabajador puede laborar bajo la Modalidad del CAS y mediante ello se prueba que tiene las condiciones tales como una persona que tenga contrato indeterminado y que cumplen los mismos roles y manejan el mismo puesto. Es algo interesante y sería un buen avance que ya se regulara para calificar como condición especial y que muchos trabajadores ganen un régimen mejor beneficiado económicamente.</p>			<p>E3</p>

<p>¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?</p>	<p>Considero que no tanto hurgar la desnaturalización por lo mismo que fue una alternativa que pudo solucionar el radical problema que afronto el país por el desconcierto que había en base a los Servicios no Personales; es ante ello que pienso que deberían adecuar más criterios a su base legal que otorguen una mejora a los servidores que laboran bajo esa modalidad, pues desde una primera idea se supo que iba a ir desapareciendo de a pocos, pero como vemos no hay un avance real que de confianza a los trabajadores y en tanto dé a pocos se irán presentando diversas demandas intentando solicitar la desnaturalización y de alguna manera se podría dar un resultado favorable.</p>			<p>E3</p>
<p>¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?</p>	<p>Las limitaciones podríamos considerarlo como condiciones que imposibilitan la acción de algún trabajador en busca de que se reconozca su posición contractual poco favorable, y es justamente lo que pasa con los trabajadores bajo el Régimen CAS, y este problema no mejorara hasta que se elimine el Decreto Legislativo N° 1057 o se le brinde la anulación progresiva bajo el cual fue creado, pero hasta el día de hoy no se practica.</p>			<p>E3</p>
<p>¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Así como las distintas ramas del derecho cuentan con principios que ejercen una protección inherente al accionante, en el derecho laboral se presenta como elemento radical el principio de la Primacía de la Realidad, que desde el primer momento que se consideró y verificó la importancia que tiene, es una de las mejores herramientas que puede tener el Magistrado para poder emitir un resultado en un proceso, por ejemplo tenemos que muchas personas que laboraban anteriormente bajo los Servicios no Personales y sin embargo, sin previo concurso público paso a pertenecer a la Modalidad CAS, actualmente ya tienen sus procesos ganados en el</p>			<p>E3</p>

	<p>cual recibieron una indemnización sobre los pagos se aplicó el Principio nombrado anteriormente, y es así que próximamente no sólo esa condición será suficiente para que un trabajador bajo el CAS pueda exigir el cambio de régimen laboral y aumente sus posibilidades de superarse.</p>			
<p>¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?</p>	<p>Es importante recalcar que el encargado de realizar la interpretación es el Juez derivando del proceso del que se encuentre, pero coadyuvado a respetar lo dicho por el Tribunal Constitucional en lo que respecta al Régimen CAS. Partiendo de ello entonces es difícil que se pueda asemejar la interpretación del Principio de la Realidad de igual manera en todas las Modalidades Laborales, pues, aunque es poco razonable pensar que habría la opción de diferenciarlos el Tribunal Constitucional si lo hizo; y por lo mismo aún no se logra el objetivo de muchos trabajadores de obtener una plaza a una modalidad con mejores beneficios laborales, según como lo respalda nuestra Constitución Política del Perú.</p>			E3
<p>¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?</p>	<p>En mi respuesta quiero enfocarme en manifestar mi desacuerdo con el análisis que se le dio al principio de la Primacía de la Realidad, pues no comprendo el motivo de no otorgar mayores beneficios laborales al Régimen CAS para equilibrarlo con los otros tipos de regímenes, sino que por el contrario enmarcaron la calidad de especial para seguir usándola.</p>			E3

<p>¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Manifiesto mi apoyo a la propuesta de una ley significativa que cumpla con todas las garantías de salvaguardar los derechos laborales de todos los sectores de trabajo y que no denigre a nadie, porque nuestra Constitución Política del Perú no diferencia a nadie por el sector en el cual se encuentra laborando.</p>			E3
<p>¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?</p>	<p>En definitiva, sí, y pienso que todo operador de derecho evidencia esa problemática de que el fraude laboral es un hincapié que desmerita la capacidad que puede tener un trabajador pero que no es contribuido con los beneficios laborales obtenidos, pero que lamentablemente es apoyado por el Tribunal Constitucional y hasta el día que lo declaren inconstitucional no existirá forma de contrarrestarlo.</p>			E3
<p>¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?</p>	<p>Creo que sí, porque si fuese lo contrario ya veríamos casos emblemáticos que serían base para afrontar las futuras demandas en contra de este Régimen y obtener todos los beneficios que no se le dieron al momento y de manera injustificada.</p>			E3
<p>¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?</p>	<p>Razono que es lo más probable, analizando de forma exhaustiva las similares formas de vulnerar los derechos de los trabajadores y no porque estos quisieran, sino porque no hay más posibilidades de trabajo que se puedan dar en las entidades públicas.</p>			E3

**Tabla 13: Matriz de Entrevista E4**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
Raul Llamoca Zarate	R. ¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?	En mi opinión considero que las circunstancias en si no pueden ubicarse pues tenemos que tener en claro que la modalidad laboral del CAS es una forma independiente de contrato, en tanto solo puedo mencionar supuestos que se da pero que no exactamente pueden asemejarse a circunstancias, salvo que el Tribunal Constitucional lo evalúe y emita su pronunciamiento. Es ante ello que podemos tener como ejemplo a aquellos servidores que los hacen trabajar días que no configura con su horario según su contrato, y me refiero a trabajar días sábados o domingos. Otra sería que no se respete las funciones por el cual fue contratado y que en cualquier momento los muevan de área de trabajo sin ninguna modificación de la relación contractual; y así podría seguir mencionándolos porque en verdad los que ingresan por el régimen del CAS son más vulnerables a que se le vulnere sus derechos laborales, por la falta de protección constitucional.			E4
	¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?	Esta pregunta es muy difícil de contestar pues tendríamos que analizar toda la base legal del Régimen CAS, pero con una gran honestidad señalo que si sería una directriz pues el resultado de la misma regulación ha provocado muchas discordancias por parte de los trabajadores que se sienten menos protegidos por su Estado que debería brindarle su apoyo para poder ejercer con la mejor calidad sus funciones.			E4

<p>¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?</p>	<p>Considero que sí, en el marco constitucional si bien es cierto no se le ha dado protección más que la de calificarla como un Régimen Especial, pero nunca tocaron los puntos de que existe una gran discriminación y que esas deberían ser subsanadas, y desde mi punto de vista ya debería haber sido eliminado este régimen ya que he tenido oportunidad de ver como el desempeño de los trabajadores bajo contrato indeterminado y los CAS son los mismos pero la gran diferencia a nivel de derechos es algo que preocupa.</p>			<p>E4</p>
<p>¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>La actuación va derivar del tipo de modalidad del cual estemos hablando, en este caso si hablamos del CAS es limitada su actuación pero de todas maneras se hace importante para poder reconocer la realidad de los hechos que se pueden dar en la vida laboral y que se tenga la evidencia necesaria para poder en futuro realizar una demanda que proponga los beneficios dejados de percibir por el no reconocimiento de la discriminación envuelta dentro del contenido legal bajo el cual fue creado el régimen CAS.</p>			<p>E4</p>
<p>¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?</p>	<p>La interpretación es tal cual se encuentra establecida por el Tribunal Constitucional y se diferencia de las demás modalidades por el simple hecho de que el Régimen CAS es especial y por lo tanto no recibe el mismo tratamiento que las demás modalidades.</p>			<p>E4</p>

<p>¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?</p>	<p>Puedo entender que el Tribunal Constitucional salvaguardo la estabilidad del entorno laboral manifestando el criterio de Régimen Especial sobre los CAS, sino hubiera sido un caos la cantidad de demandas que se cobrarán. Pero por otra parte tenía que valorar por medio del principio de la Primacía de la Realidad los hechos que venían dando, y que el trabajador del sector público bajo el Régimen CAS viene aguantando y esperando que la eliminación progresiva del que tanto se hablaba se brinde; por ello me encuentro en contra de todo lo establecido por el TC.</p>			E4
<p>¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Es razonable apoyar una mejora mediante una propuesta, pues todos queremos lo mejor para nuestro país, pero hay que abordarlo con la mejor de las opiniones de expertos para que la misma no realce posibles consecuencias graves para el Estado..</p>			E4
<p>¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?</p>	<p>Es obvio, y justamente la necesidad de los trabajadores es el motivo que sigue aumentando esta vulneración de derechos envueltos en un fraude que se hace evidente pero que lamentablemente no puede ser impugnada por tener el CAS un sustento que lo hace legal, a pesar de no establecer fundamentos que esclarezcan tal posición..</p>			E4

¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?	Indiscutiblemente, pues SUNAFIL no interviene cuando se evidencia una deficiencia en la relación contractual, mas sólo se le atribuye a recomendar para que no fluya un conflicto más perjudicial entre el empleador y trabajador.			E4
¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?	Por mi parte supongo que sí, por los mismos hechos similares que se han venido dando y por considerarse irracional por la gran mayoría de operadores del derecho que aluden a una necesidad inexistente de tener vigente esta modalidad, que por la necesidad laboral actual se hace vital, pero que una vez que el TC se quede sin fundamento no tendrá otra opción que declararlo como inconstitucional.			E4

**Tabla 14: Matriz de Entrevista E5**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
Clara MARleny Cerna Puma	¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?	La desnaturalización se configura dentro de la modalidad del CAS cuando el trabajador antes de suscribir el contrato administrativo de servicio a laborado bajo la locación de servicio, o los servicios no personales. También se tiene cuando no se estipula específicamente la causa objeto de contratación, ello en base al criterio adoptado por el Tribunal Constitucional.			E5

<p>¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?</p>	<p>Claro que sí, es lógico pensar que sería el pilar esencial para hurgar su desnaturalización, y sustento mi respuesta en que al momento de realizar el Régimen del CAS no asumieron que podrían dejar de lado cosas importante como es el de dar una buena protección al trabajador y no crear tanta brecha de derechos laborales con las demás modalidades que existen; ya que si las comparamos el servidor que trabaja bajo el régimen CAS con otros la diferencia es absoluta.</p>			E5
<p>¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?</p>	<p>Por lo visto actualmente creo que sí, no por el hecho de estar en contra del régimen sino por el simple hecho de que no brindan una solución hasta el día de hoy de las diversas situaciones que nacen y que aún no son reguladas para brindarles una solución eficaz y veraz.</p>			E5
<p>¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>El actuar de la Primacía de la Realidad es relevante desde el momento que tomo protagonismo en diversos casos emblemáticos y hoy en día es parte del fundamental para atacar algún vacío que podemos encontrar en los contratos administrativos de servicio, es por ese motivo que se considera vital.</p>			E5
<p>¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?</p>	<p>Considero que la diferencia se justifica en la base legal bajo el la cual fueron creados las distintas modalidades de trabajo, pues si tomamos de referencia el Contrato Administrativo de Servicio, entonces observaríamos que muchas de las situaciones demandadas en contra de la misma no</p>			E5

	<p>han tenido el resultado que esperábamos, pues no tomaron como sustento de forma correcta el Principio de la Realidad, el cual constriñe la realidad de cómo se está llevando a cabo las funciones dentro de la entidad pública, y pues es una lástima lo mencionado porque debido a que los trabajadores se dan cuenta no renuncian debido a una necesidad.</p>			
<p>¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?</p>	<p>Al momento de responder esta interrogante, primero debemos pensar que el Tribunal Constitucional ha dado muchas opciones para desvirtuar el Régimen CAS en alguna situación, pero que en ningún momento tuvo en mente declarar la inconstitucionalidad de la misma, el motivo lo desconocemos, pero pienso que pudo haber sido mejor la interpretación u análisis por parte del máximo interprete cuyo objetivo sea la protección de los derechos fundamentales de la persona. Por lo mencionado claramente se evidencia mi discordancia por la forma incapaz de analizar algo tan importante en el Perú por parte del Tribunal Constitucional.</p>			E5
<p>¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Considero que sí, pues se hace oportuno tener una mejor regulación que refleje el respeto y cumplimiento de lo que representa la Constitución Política del Perú, y más aún los derechos fundamentales de los trabajadores que por muchos años han vivido reprimidos por la misma necesidad de trabajar y ser sustento en sus hogares.</p>			E5

<p>¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?</p>	<p>El fraude convertido en legal es imagen del Régimen CAS, pues creció su uso con una gran magnitud y de esa forma también las cantidades de personas que laboran bajo esa modalidad, y pues cabe tener en cuenta que solo se consideraba como transitoria esta modalidad mas no una opción de contratar a grandes proporciones pues de esa forma nunca acabaría de eliminarla.</p>			E5
<p>¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?</p>	<p>Si, pues no se encuentran facultados a intervenir ante hechos que deriven de un Contrato Administrativo de Servicio pues ya ha sido aclarado dicha situación por el Tribunal Constitucional. Es ahí donde se esconde tanto fraude evidente que debería ser eliminado para bienestar del país.</p>			E5
<p>¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?</p>	<p>Más que afectación se dará la misma transición de conflicto entre los trabajadores y el Estado, ya que por mucho que quieran ocultar el fraude en algún momento el TC dará la razón a miles de demandas, que solo piden lo justo para no sentirse menos que otros trabajadores que laboran bajo otro régimen pero que cumplen las mismas funciones, pero obtienen mejores beneficios económicos. De tal manera obtendrán como resultado que no se sigan aprovechando de su necesidad de tener un trabajo para poder solventar sus necesidades.</p>			E5

**Tabla 15: Matriz de Entrevista E6**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
Yohny T. Reyes Caballero	¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?	De acuerdo a lo que he podido apreciar desde el momento que apareció el régimen CAS, es una evidente desnaturalización desde el momento en el que no se señala de forma clara las funciones mediante el cual van a laborar, pues en el curso real de sus labores deberían hacer únicamente las funciones por el cual se creó su plaza, mas no por el hecho de pertenecer a un régimen cuya protección constitucional es mínima, los van a obligar o imponer hacer funciones que no está acorde muchas veces con lo que ganan. Es ahí donde enmarco una desconfiguración del contrato laboral.			E6
	¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?	Desde mi punto de vista podría decir que si, por la misma razón de que la base legal no consagra puntos relevantes que se evidencian actualmente en las distintas entidades públicas, y peor aún que hasta el día de hoy no le brindan una solución ejemplar para que no se haga tan evidente; y esto es una cadena que no supo solucionar en su momento el Tribunal Constitucional pues debió asumir que los resultados del CAS será el mismo de los Servicios no Personales, donde existió una gran cantidad de demandas y produjo una gran crisis que termino perjudicando al Estado.			E6

<p>¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?</p>	<p>En mi opinión refiero que sí y creo que todos aquellos que hemos pasado por ese régimen o sabemos de algunos compañeros bajo este régimen pensamos lo mismo, por el simple acto de no brindar una libertad de oportunidades para que se soluciones los distintos escenarios que se vienen generando en materia laboral.</p>			<p>E6</p>
<p>¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Cabe reconocer que el derecho laboral ha ido implementando nuevas situaciones que se van dando por el transcurrir del tiempo y que estas no se encuentran reguladas aún, de ahí se construye la idea de que la Primacía de la Realidad constituye un principio que permite aclarar situaciones que deben ser valoradas por el Magistrado al momento de tomar una decisión en referencia a los casos que se vienen dando a consecuencia de la forma improvisada de implementar una modalidad laboral que tuvo por objetivo solo calmar los problemas que había causado la incompetencia del Estado.</p>			<p>E6</p>
<p>¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?</p>	<p>Lo que puedo opinar en esta interrogante es que la interpretación va depender del Magistrado que vea el proceso, si es positivo el fundamento que recaba sería un gran avance para los del Régimen CAS, de lo contrario se seguirá viviendo la terrible situación laboral de los servidores que laboran bajo el Decreto Legislativo N° 1057, y con el hincapié de no poder atacar dicha situación por el mismo hecho de que el máximo interprete ha considerado que el Régimen CAS no va en contra de lo normado en la Constitución</p>			<p>E6</p>

	Política del Perú.			
¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?	En lo que respecta a la valoración considero en mi posición que el Tribunal Constitucional actuó de forma equivocada pero quizás con razones fuertes, como es el de esperar que se depure los procesos en contra de los Servicios no Personales, pues imagínense que en estas épocas después de varios años se declare la Inconstitucionalidad del Régimen CAS, como consecuencia el aumento de procesos y carga laboral. Por ello creo yo que aún no prioriza la libertad de concebir al Principio de la Primacía de la Realidad como base de desnaturalización.			E6
¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?	En mi postura sería clave que se brinde y que se establezca como figura esencial la Primacía de la Realidad, pero también sería una buena alternativa realizar y ejecutar la eliminación progresiva bajo el cual fue creado el Régimen CAS.			E6
¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?	Claro que sí, pues el uso del fraude laboral evidencia la gran cantidad de trabajadores a nivel nacional que laboran bajo el Régimen CAS y los cuales exigen que se brinde la eliminación progresiva.			E6

¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?	Sí, porque no tendría valor identificar alguna situación que evidencia vulneración de derechos, si de contraparte tienes una base legal que estipula la no inconstitucionalidad del Régimen CAS a pesar de hacerse tan visto sus defectos.			E6
¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?	Considero que sí, pues la vulneración de derechos es similar y no hay que olvidar que una es antecesora de la otra; pues solo quisieron tapan las vulneraciones de derechos con un poco de legalidad, para que siga aplicándose por las distintas entidades públicas y lo podemos evidenciar en las constantes publicaciones de Convocatorias CAS y que por el hecho actual son aceptados por nuestros trabajadores para tener su sustento diario.			E6

**Tabla 16: Matriz de Entrevista E7**

Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
Carmen Reina Díaz López	¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?	Es claro apreciar por mi parte algunos detalles que se hacen notorios en el marco de lo mencionado por el Tribunal Constitucional donde ya consagran las formas que un CAS puede desnaturalizar su contrato y recurrir a la vía judicial para conseguir cambiar de Régimen Laboral. Pero no advirtieron que iban a darse muchos vacíos legales que serán reclamados, pero no tendrán un sustento mayor por no ser			E7

	<p>considerados idóneos por el Tribunal Constitucional, es ahí donde identifico varias circunstancias actuales tales como el no cumplir con respetar las funciones de su plaza por el cual por mérito propio gano, otro sería cambiar de área de trabajo o de sede laboral sin ningún acuerdo previo con el trabajador y por último no valorar la cantidad de años que puede estar un trabajador bajo la modalidad CAS sin darle oportunidad a mejorar de Régimen y obtener mejores beneficios sociales y económicos.</p>			
<p>¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?</p>	<p>Si lo observamos desde una posición constitucional podemos ver que el Régimen CAS va de acorde con la legalidad, pero ello es algo que no se puede complementar con lo que pasa en la realidad donde podemos ver grandes impotencias de nuestros trabajadores al momento de querer tener más protección laboral, pero son limitados justamente por la forma legal en la que fue creado el mismo; ante ello mi persona si confirma que la base legal es una directriz pero no solo para la desnaturalización sino para su declararla inconstitucional.</p>			E7
<p>¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?</p>	<p>En lo que respecta al Régimen CAS considero que desde su propia creación entablo una serie de limitaciones a nivel de derechos laborales, luego de que se dieron cuenta quisieron mejorar su regulación, pero solo fueron pequeños gestos que no confiere a ningún resultado veraz, y es ahí donde se plantea que si limita definitivamente a aquel trabajador que pretenda mejorar su situación laboral.</p>			E7

<p>¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Actúa de forma directa para establecer ciertos parámetros que se deben tomar en cuenta al momento de pretender vulnerar algún tipo de derecho en una relación contractual bajo la modalidad del CAS. Es ante ello que la implicancia de este principio se manifiesta en cada problemática que pueda generarse no solo en la modalidad del CAS sino en general para todos.</p>			<p>E7</p>
<p>¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?</p>	<p>Lo poco que conozco sobre ese Principio es que enmarca una figura de lo que se contempla en una relación contractual, brindando por medio de su utilización estabilidad al trabajador, ahora si lo mencionan en lo que aborda el Régimen CAS entonces varía la interpretación, pues este no puede asentarse en las situaciones nuevas que se den en las Entidades Públicas por la propia decisión del Tribunal Constitucional, sino en aquellas que ya tuvieron una previa controversia como es el caso de los trabajadores que pertenecieron a otra modalidad y que la misma haya sido conferida como inconstitucional o se haya verificado la desnaturalización de la relación contractual.</p>			<p>E7</p>
<p>¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?</p>	<p>Mi posición es contundentemente en contra de lo estipulado, debido a que no le encuentro sentido seguir teniendo un Régimen laboral cuyo final será el mismo de su antecesor Servicios no Personales; y donde desvirtúan la relevancia de la Primacía de la Realidad dentro de la escena.</p>			<p>E7</p>

<p>¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Es obvio que sí, para poder cambiar la forma nefasta bajo el cual se encuentran laborando los trabajadores mediante un contrato administrativo de servicio, y darle lo que se debió darles desde un inicio que es calidad de beneficios laborales y seguridad laboral.</p>			<p>E7</p>
<p>¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?</p>	<p>Sí, porque la desigualdad que ostenta es contundente, y en amplios rasgos se identifica que mientras más sea usado este régimen más evidencia de vulneración de derechos podemos encontrar, no solo por la condición contractual sino por el abuso de funciones que muchas veces se les da.</p>			<p>E7</p>
<p>¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?</p>	<p>Si, ya que constituido bajo un parámetro distinto y aceptado por el Tribunal Constitucional sería una pérdida de tiempo hacer trabajar a las Entidades Fiscalizadoras pues el resultado sería el mismo, el cual es de no solucionar nada.</p>			<p>E7</p>
<p>¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?</p>	<p>Si, y será un grave daño a nuestro Estado pues tendrá que hacerse cargo de los errores cometidos al momento de incorporar el Decreto Legislativo N° 1057 en nuestro marco legal, y que las entidades públicas se aprovechen de ello para contratar y de la misma forma despedir a los trabajadores quienes solo intentaron tener un trabajo por la propia necesidad económica, pues esto se puede dar justamente por no contar con la seguridad laboral.</p>			<p>E7</p>

**Tabla 17: Matriz de Entrevista E8**

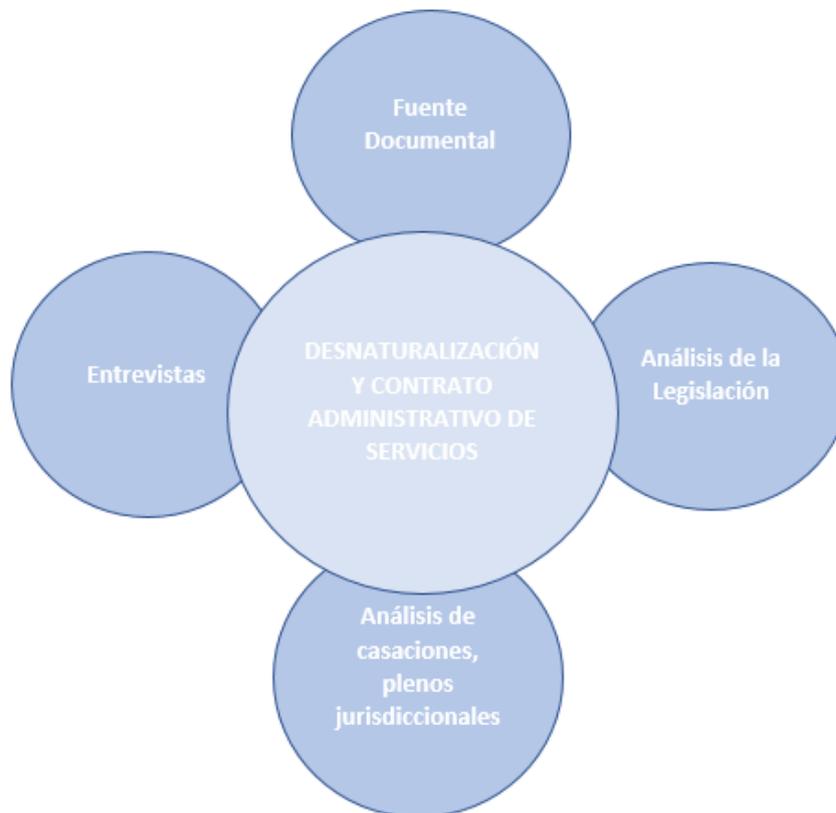
Entrevistado	Pregunta	Respuesta	Categoría	Sub categoría	Codificación
Edgar Rolando Córdova Huayanay	¿Bajo qué circunstancias considera que nos situamos en la figura de Desnaturalización dentro de modalidad laboral del Contrato Administrativo de Servicio?	En el marco de mi carrera he podido pertenecer a esa modalidad y he podido valorar que no es fácil pretender ostentar el cambio de modalidad laboral tan fácilmente, debido a que no se valora como debe ser el principio de la realidad en la Modalidad CAS y como este fue creada de forma sorpresiva no se ajustaron a los vacíos legales que se pueden dar. Es así que identifique en primer lugar el incumplimiento por parte del empleador en virtud a las funciones por el cual se dio su plaza en la Convocatoria CAS, en segundo lugar, no sabría decir si es una circunstancia, pero es algo tan notorio que se hace necesario enmarcar, el cual es el ejercicio de las funciones iguales a la de un empleado que esta con un contrato indeterminado, pero con un sueldo discriminante, eso que no hacemos mención a la falta de pago de beneficios sociales.			E7
	¿Porque la base legal bajo el cual fue creado el Contrato Administrativo de Servicio no puede ser considerada directriz esencial para hurgar su propia Desnaturalización?	A mi parecer considero que si conformaría una directriz pues configura la misma situación de los Servicios no Personales o Locación de Servicio, quienes si bien es cierto no se atribuía una relación contractual subordinada pero que si se demostró las incongruencias que había en lo que respecta a lo que regulaba y lo que se actuaba en la vida real. Ante lo mencionado se señala lo que pasa actualmente en			E7

	<p>distintas entidades públicas que los trabajadores muchas veces por la oportunidad de crecer postulan a una Convocatoria CAS, pero con el pensar que en algún momento las diferencias que encuentran puedan ser subsanados por el Estado o en todo caso se les brinde la oportunidad de pertenecer a otro Régimen por sus propias capacidades, tal cual lo señala en su propia base legal pues solamente era un Régimen transitorio y no Permanente.</p>			
<p>¿Considera que existe una limitación jurídica que impida que la Desnaturalización sea reclamada legalmente para aquellos empleados que se encuentren laborando bajo la modalidad CAS?</p>	<p>Según mi punto de vista es oportuno precisar que si hay una limitación y muy evidente formulado propiamente por el déficit de entablar un Régimen improvisado solo para salvar el momento tan problemático en el cual se encontraba el País y no fue la mejor manera de solucionarla; y por evitar inducir a una posible demanda por discriminación valoraron de distinta forma el régimen y le dieron valor legal el cual en algún momento se declarara inconstitucional tal como fue la situación de los Servicios No Personales..</p>			E7
<p>¿De qué forma actúa la Primacía de la Realidad en las distintas problemáticas ocasionadas por el contenido legal que regula del Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>En virtud de la gran relevancia que actualmente guarda el Principio de la Primacía de la Realidad en lo que se establece en materia laboral, manifiesto que éste actúa como un guía que permite observar el problema y determinar si se encuentra fuera o dentro de la esfera del contrato administrativo de servicio, no pretendo señalar que los demás principios no son importantes, pero por la jurisprudencia y los antecedentes que se tiene es que deduzco lo mencionado líneas arriba.</p>			E7

<p>¿Cuál es la interpretación que se le brinda a la Primacía de la Realidad en el Contrato Administrativo de Servicio que lo diferencia de las demás Modalidades de Contratos laborales en el Perú?</p>	<p>La diferencia radica en que en las distintas modalidades el Principio de la Realidad es un contundente identificador de alguna irregularidad que pueda darse en la práctica, pero que no puede actuar en su totalidad cuando hablamos del Contrato Administrativo de Servicio, debido a que el mismo Tribunal Constitucional lo estipula como especial, porque que se rige bajo sus propios parámetros; pero comentando esa circunstancia es preocupante que se imponga demasiado a lo que plasma nuestra Carta Magna en protección a los derechos inherentes de cada persona, y no es posible que pueda encontrarse por encima de la misma, pues entonces la Norma Madre perdería valor y se vería irrelevante respetarlo, lo cual desencadenaría en un caos.</p>			E7
<p>¿Cuál es su posición con respecto a la valoración del principio de la Primacía de la Realidad en base a lo estipulado por el Tribunal Constitucional en la STC N° 00002-2010-/PI-TC acerca del Decreto Legislativo N° 1057-CAS?</p>	<p>Mi posición es totalmente en contra de lo que se analizó en dicha Sentencia, dicho es en razón por que no me encuentro conforme con el fundamento utilizado para colocar al Régimen CAS en las peores de las condiciones sin advertir tanta discriminación laboral que se hace evidente.</p>			E7

<p>¿Considera que es necesario una propuesta de ley que consagre a la Primacía de la Realidad como pieza esencial al momento de determinar la vulneración de derechos laborales que contiene el Decreto Legislativo N° 1057?</p>	<p>Discurro que es urgente, porque la discriminación tan evidente que observamos es contradictoria con lo que emerge nuestra Carta Magna, y que mejor en establecer al Principio de la Primacía de la Realidad como eje esencial para apoyar la mejora en el entorno laboral y que los trabajadores se sientan cómodos con leyes que si los representan.</p>			E7
<p>¿Considera que el fraude laboral provocada con la implementación de la modalidad CAS contribuye con el incremento de vulneración de derechos devenida por la necesidad laboral que actualmente afronta el país?</p>	<p>En un sentido amplio si, ello porque se esperaba algo mejor que el Régimen CAS al momento de darle solución a los Servicios no Personales, con una mejor base legal. El fraude aprovechado por la misma necesidad es el foco que frustra a aquellos que no tienen otra opción de ingreso a laboral en el sector público.</p>			E7
<p>¿Considera que los entes Nacionales encargados de la verificación de los fraudes laborales se sienten limitados ante la propia regulación que tiene la modalidad CAS?</p>	<p>Los Entes Nacionales están imposibilitados de actuar ante algún hecho que sea denunciado por parte de un trabajador cuyo Régimen laboral es el CAS, por el propio hecho y condición de pertenecer a ese Régimen. Haciendo ahí evidente la clara diferencia que constituye sobre otras modalidades de trabajo.</p>			E7
<p>¿Está de acuerdo, que, según lo normado el fraude laboral repercutida en la modalidad CAS siga encaminado a un futuro de igual impacto que el de los Servicios no Personales devenidos de la necesidad laboral propia de la sociedad?</p>	<p>Claro que sí, y tendrá el mismo impacto pues con la creación del CAS no se logró nada positivo, más que desde un inicio las constantes demandas de los trabajadores para otorgarle una mejor posibilidad de calidad laboral y todo ello asignado a la falta de oportunidad laboral y como pieza clave de que las entidades públicas que siguen usando Convocatorias CAS para poder cubrir plazas, y con la necesidad que repercute en muchas personas no tienen otra opción.</p>			E7

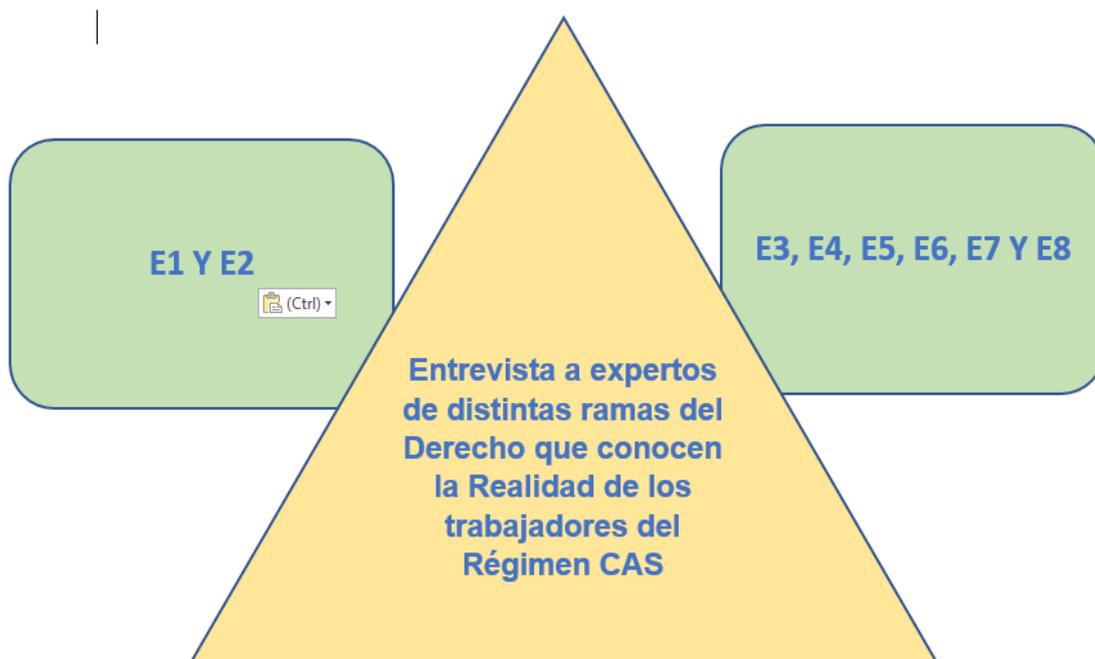
## Ilustración 1 :Mapeamiento de procesos de triangulación de datos



Fuente: Elaboración Propia

**Corolario:** El trabajo utilizó diversas técnicas e instrumentos para obtener resultados relevantes, las técnicas de recolección de referencia utilizados en el presente estudio de investigación fueron la entrevista y análisis documental. En lo que respecta a los instrumentos se tiene a la guía de entrevista y la guía de análisis documental.

## Ilustración 2: Triangulación de Entrevistas de expertos



Fuente: Elaboración Propia

**Corolario:** Respecto a las entrevistas se tomó conocimiento de la relevancia de nuestro tema producto del informe de investigación que se realizó, en donde evidenciamos solo una similar posición entre el E1 y E2, pues los demás entrevistados determinaron una uniformidad en sus ideas.

## Matriz de consistencia

### LA DESNATURALIZACION DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN ISIDRO, 2018

PROBLEMA DE INVESTIGACION	OBJETIVOS DE INVESTIGACION	CATEGORIAZACIÓN	SUB CATEGORIAS	FUENTE	TECNICA	INSTRUMENTO
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿De qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar qué manera la Desnaturalización se relaciona con el Contrato Administrativo de Servicio del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p>	<p>La Desnaturalización de trabajo se relaciona de forma negativa en los Contratos Administrativos de Servicios mientras no mejoren su regulación de protección a los derechos laborales del personal de la Municipalidad de San Isidro del año 2018.</p>	<p>- La desnaturalización</p> <p>- Contrato Administrativo de Servicio</p>	<p>Año 2018</p>	<p>Entrevistas</p>	<p>Guía de preguntas de entrevista</p>
<p><b>PROBLEMA ESPECIFICO 01</b></p> <p>¿De qué manera la Primacía de la Realidad se relaciona con el Decreto Legislativo N° 1057 del personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018?</p>	<p><b>OBJETIVO ESPECIFICO 01</b></p> <p>Analizar la Primacía de la Realidad en relación al Decreto Legislativo N° 1057 que rige en el personal de la Municipalidad de San Isidro, 2018.</p>	<p>Posibles regulaciones para implementar el principio de la Primacía de la Realidad como el eje de protección de los trabajadores bajo el Régimen CAS.</p>	<p>- Primacia de la Realidad</p>	<p>Abogados con gran trayectoria en materia laboral</p>	<p>Fuente documental</p>	<p>Ficha de análisis de fuente documental</p>

