REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Universidad Católica de Santa María

Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas

Escuela Profesional de Derecho

El reconocimiento de trabajadores, bajo la contratación administrativa de servicios, como indeterminados y el requisito de concurso público bajo la Ley N° 31131: un estudio en los pronunciamientos judiciales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (2022-2023)

Tesis presentada por la Bachiller:

Arohuanca García, Jennifer Vanessa

ORCID: 0009-0003-7662-0409

para optar el Título Profesional de Abogada.

Asesor a:

Dr. Valdivia Corzo María Gracia

ORCID: 0000-0002-5490-8992

Arequipa – Perú

2024

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

UCSM-ERP

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

DERECHO

TITULACIÓN CON TESIS

DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR

Arequipa, 12 de Junio del 2024

Dictamen: 011672-C-EPDD-2024

Visto el borrador del expediente 011672, presentado por:

2017240652 - AROHUANCA GARCIA JENNIFER VANESSA

Titulado:

EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)

Nuestro dictamen es:

APROBADO

Titulo Profesional/Titulo de Segunda Especialidad/Grado Académico a optar:

ABOGADO

70370023 - REYES LOAIZA KATIA SCARLET
DICTAMINADOR

73079095 - NAJAR BECERRA CESAR ALEJANDRO
DICTAMINADOR

El reconocimiento de trabajadores, bajo la contratación administrativa de servicios, como indeterminados y el requisito de concurso público bajo la Ley N° 31131: un estudio en los pronunciamientos jud

INFORME DE ORIGINALIDAD

9%	10%	1%	1%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	apps.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
3	scc.pj.gob.pe Fuente de Internet	1%
4	doku.pub Fuente de Internet	1%

Excluir citas	Apagado	Excluir coincidencias	< 1%
Excluir bibliografía	Apagado		

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

DEDICATORIA

A Dios, por ser mi guía y fortaleza en cada paso de este camino, llenándome de sabiduría y su amor infinito que han iluminado mi senda y me han dado la fuerza para superar cada desafío.

A mis padres, cuyo amor incondicional, sacrificios y constante apoyo han sido los pilares que sostuvieron mi camino hacia este logro. Su fe en mí, incluso en los momentos más difíciles, me ha impulsado a perseverar y alcanzar mis metas.

A mi familia, por ser mi fuente de inspiración y sostén en cada paso de esta emocionante travesía académica. Dedico este logro con profunda gratitud y humildad.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

AGRADECIMIENTO

A la Dra. María Gracia Valdivia Corzo como asesora de tesis por su orientación experta en derecho, sus consejos legales y experiencia fueron fundamentales para dar forma a esta investigación.

A los docentes de la facultad de derecho por su compromiso con la excelencia académica que han sido una fuente de aprendizaje.

A la Corte Superior de Justicia de Arequipa que facilitó el acceso a recursos necesarios para esta investigación, cuya contribución fue fundamental para la veracidad y rigor de este trabajo.

A todos magistrados entrevistados, profesionales en derecho, asesores legales que participaron y colaboraron en este estudio, su disposición para compartir su experiencia y conocimiento fue esencial para su desarrollo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

RESUMEN

El presente estudio se centra en el análisis de los criterios judiciales aplicados por los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional de la CSJAR en relación con el reconocimiento de la duración indeterminada de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) entre los años 2022 y 2023. Se ha identificado una problemática significativa relacionada con la disonancia en los pronunciamientos judiciales, particularmente en lo que respecta al requisito del concurso público para el reconocimiento de trabajadores a plazo indefinido.

La investigación parte de la premisa de que el cumplimiento efectivo del concurso público puede ser un factor determinante en el proceso de reconocimiento como indeterminado en el sector público peruano, de acuerdo con la Sentencia N° 979/2021 del Tribunal Constitucional. En este contexto, se aboga por la adopción de un enfoque que promueva la igualdad, la meritocracia y transparencia en el acceso al empleo público, respaldado por la necesidad de una interpretación coherente y actualizada de la legislación laboral pública.

En respuesta a dicha problemática, se propone una estrategia integral que incluye diversas acciones. En primer lugar, se plantea la importancia del establecimiento de criterios claros mediante la jurisprudencia, que permitan una aplicación uniforme de la ley y una interpretación consistente de los requisitos para el reconocimiento como indeterminado. Asimismo, se destaca la necesidad de implementar guías y directrices claras para la interpretación de los concursos públicos, con el fin de promover la transparencia y la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal.

Además, se enfatiza la importancia de la capacitación continua de los actores clave del sistema judicial y administrativo, con el objetivo de asegurar una correcta aplicación de la normativa laboral y una adecuada comprensión de los procedimientos relacionados con el reconocimiento de trabajadores a plazo indefinido; estas acciones buscan garantizar la eficacia y la equidad en los procesos de selección de personal en el sector público, contribuyendo así a la protección efectiva de los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS.

Palabras Clave: Estabilidad laboral, pronunciamiento judicial, meritocracia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ABSTRACT

This study focuses on analyzing the judicial criteria applied by the Labor Courts with Jurisdiction over Administrative Litigation in Labor and Social Security Matters of the CSJAR regarding the recognition of indefinite duration of Administrative Service Contracts (CAS) between 2022 and 2023. A significant issue has been identified related to the inconsistency in judicial rulings, particularly concerning the requirement of a public competition for the recognition of indefinite-term workers.

The research is based on the premise that the effective fulfillment of the public competition can be a determining factor in the process of recognition as indefinite in the Peruvian public sector, according to Constitutional Court Judgment No. 979/2021. In this context, it advocates for an approach that promotes equality, meritocracy, and transparency in access to public employment, supported by the need for a coherent and updated interpretation of public labor legislation.

In response to this issue, an integral strategy is proposed that includes various actions. First, it highlights the importance of establishing clear criteria through jurisprudence to allow for a uniform application of the law and a consistent interpretation of the requirements for indefinite recognition. It also underscores the need to implement clear guidelines and directives for the interpretation of public competitions to promote transparency and equal opportunities in personnel selection processes.

Moreover, it emphasizes the importance of continuous training for key actors in the judicial and administrative systems to ensure the correct application of labor regulations and a proper understanding of the procedures related to the recognition of indefinite-term workers. These actions aim to guarantee efficiency and fairness in personnel selection processes in the public sector, thereby contributing to the effective protection of labor rights for workers hired under the CAS regime.

Keywords: Job stability, court rulings, meritocracy.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN **1**

CAPÍTULO I - PLANTEAMIENTO TEÓRICO **2**

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA **3**

1.1. Problema de investigación *3*

1.1.1. Enunciado del problema 3

1.1.2. Presentación del problema 3

1.1.3. Problemática e limitaciones 4

1.1.3.1. Acceso y disponibilidad de información: 5

1.1.3.2. Variedad de interpretaciones judiciales: 5

1.1.3.3. Contexto normativo y jurisprudencial cambiante: 5

1.1.3.4. Recursos limitados: 6

1.1.3.5. Confidencialidad: 6

1.1.3.6. Disponibilidad de documentación: 6

1.2. Justificación *7*

1.2.1. Ámbito normativo 7

1.2.2. Ámbito académico 7

1.2.3. Ámbito innovador **7**

1.3. Interrogantes *8*

1.3.1. Interrogante general **8**

1.3.2. Interrogantes específicos **8**

1.4. Objetivos *8*

1.4.1. Objetivos generales **8**

1.4.2. Objetivos específicos **9**

1.5. Hipótesis *9*

CAPÍTULO II – MARCO TEORICO **10**

1. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS **11**

1.1. Preliminares *11*

1.1.1. Fundamento jurídico del CAS 11

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.1.2. Evolución histórico normativa de CAS 12
1.1.2.1. Ley marco del empleo público (Ley N° 28175) 13
1.1.2.2. Decreto legislativo N° 1057 15
1.2. Derechos y obligaciones de los servidores CAS *20*
1.2.1. Derechos y obligaciones 22
1.2.2. Comparativa con otros regímenes laborales 27
1.3. Eliminación progresiva del CAS *30*
1.3.1. Desfavorecimiento comparado entre regímenes laborales 30
1.3.1.1. Conforme al régimen público 30
1.3.1.2. Conforme al régimen privado 31
2. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS FRENTE A LA LEY N° 31131 33
2.1. Perspectiva normativa y alcances. *34*
2.1.1. Abolición de la contratación en el régimen CAS. 34
2.2. Cuestionamiento constitucional a la Ley N° 31131. ..... *36*
3. PRESUPUESTOS DEL PLAZO INDETERMINADO 40
3.1. Fecha de vigencia *44*
3.2. Carácter permanente *46*
3.3. Concurso público *51*
4. PRONUNCIAMIENTO NORMATIVO SOBRE LA LEY N° 31131 53
4.1. Directrices de la Pleno Sentencia N° 979/2021 y la Ley N° 31131 ..... *53*
4.2. Pronunciamiento del SERVIR *56*
5. DINAMISMO LEGAL Y SU IMPACTO EN LA ESTABILIDAD Y CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131 60
5.1. Dinámica del reconocimiento del concurso público *60*
5.2. Perspectiva judicial: intervención del Tribunal Constitucional *61*
5.3. Equidad laboral: principio de igualdad y estabilidad laboral *64*
6. RECONOCIMIENTO COMO INDETERMINADO BAJO CONCURSO PÚBLICO Y PROCESO DE SELECCIÓN 66
6.1. Proceso de selección *68*
6.2. Influencia del proceso de selección en el reconocimiento de plazo indeterminado *71*
6.3. Proceso de selección y su interacción con la Sentencia N°979/2021-TC *72*
6.4. Concurso público de méritos *75*
6.5. El concurso público de méritos y su relación con la modificación - Ley N° 31131 ..... *77*
6.6. Impacto del concurso público de méritos y su interacción con la Sentencia N°979/2021-TC *78*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

7. EVALUACIÓN DEL RECONOCIMIENTO INDETERMINADO BAJO CONCURSO PÚBLICO Y PROCESO DE SELECCIÓN **80**

7.1. Efectos del reconocimiento en la estabilidad laboral *80*

7.2. Principios y derechos laborales asociados *82*

7.2.1. Principio de libre competencia 83

7.2.2. Principio de imparcialidad 84

7.2.3. Principio de razonabilidad 84

7.2.4. Principio de publicidad 84

7.2.5. Principio de eficiencia 85

7.2.6. Principio de transparencia 85

7.2.7. Principio de trato justo e igualitario 85

8. ANÁLISIS COMPARATIVO CON OTROS REGÍMENES LABORALES **86**

8.1. Decreto Legislativo N° 276 ..... *86*

8.2. Decreto Legislativo N°728 ..... *87*

8.3. SERVIR *88*

9. TIPOS DE DESPIDO **88**

CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO **91**

1. ENFOQUE METODOLÓGICO **92**

1.1. Fuentes *92*

1.2. Tipo de investigación *93*

1.3. Enfoque *93*

2. DISEÑO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN **93**

2.1. Descripción del diseño *93*

2.2. Nivel de la investigación *93*

3. POBLACIÓN Y MUESTRA **94**

3.1. Población *94*

3.2. Muestra *94*

4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS **94**

4.1. Descripción de los instrumentos *94*

4.2. Cuadro de coherencia *95*

4.3. Prototipo de instrumentos *96*

5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS **100**

5.1. Estrategias de recolección de datos *100*

5.2. Recolección *101*

5.3. Cronograma de actividades *101*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

5.4. Consideraciones éticas *101*

6. ANÁLISIS DE DATOS **102**

6.1. Métodos y procedimiento de análisis *102*

CAPÍTULO IV - RESULTADOS Y DISCUSIÓN **103**

1.RESULTADOS **104**

1.1. Análisis y resultados de los fallos judiciales en el CSJAR *104*

1.1.1. Sobre la existencia de los criterios uniformes advertibles en la motivación de sentencias judiciales 104

1.1.2. Sobre los criterios judiciales utilizados por los juzgados del CSJAR 106

1.1.3. Sobre los fundamentos del concurso público como requisito para el reconocimiento a tiempo indefinido. 111

1.1.4. Sobre las diferencias esenciales existentes entre el concurso público y otras modalidades de proceso de selección 113

1.1.5. Sobre la influencia del requisito de concurso público en los criterios judiciales utilizados por los juzgados. 115

1.2. Análisis y resultados de las encuestas 119

2.DISCUSIÓN **122**

2.1. Los pronunciamientos judiciales de CSJAR *122*

2.1.1. Consecuencias que acarrean los fallos judiciales *125*

2.2. Criterios de valoración de los juzgados CSJAR *126*

2.2.1. Concurso público: 126

2.2.2. Valoración adicional: 130

2.2.2.1. Adendas 130

2.2.2.2. Naturaleza o carácter permanente: 133

2.3. Interpretación de la modificatoria de la Ley N° 31131 ..... *135*

2.3.1. Postura sobre el concurso público: 136

2.4. Causas y consecuencias de la disonancia de los pronunciamientos judiciales *137*

2.5. Necesidades de reforma y mejoras en la aplicación de la Ley N° 31131 ..... *139*

CONCLUSIONES **143**

RECOMENDACIONES **144**

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS **146**

ANEXOS **150**

ANEXO 1 – Cuadro de análisis **151**

ANEXO 2 - Encuestas **157**

ANEXO 3 – Proyecto de ley **182**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ANEXO 4 – Proyecto de tesis **188**
ANEXO 5 – Carta de Presentación N° 003-FCJYP-2024 ..... **212**
ANEXO 6 – Solicitud de acceso a expedientes judiciales **213**
ANEXO 7 – Solicitud para realizar encuestas **214**
ANEXO 8 – Autorización de viabilidad - PROVEIDOS N° 000368-2024-P-CSJAR-PJ **215**
ANEXO 9 – Autorización de viabilidad - PROVEIDOS N° 000374-2024-P-CSJAR-PJ **216**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 105
Concurso publico de méritos y proceso de selección

Tabla 2 107
Participación de la parte demandada en primera instancia

Tabla 3 109
Pretensiones interpuestas

Tabla 4 112
Marco normativo

Tabla 5 116
Cumplimiento de Requisitos

Tabla 6 117
Apelaciones

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 104
Requisito concurso publico

Figura 2 107
Participación de la parte demandada en primera instancia

Figura 3 109
Pretensiones interpuestas

Figura 4 111
Marco normativo

Figura 5 115
Cumplimiento de Requisitos

Figura 6 117
Apelaciones

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

GLOSARIO DE TÉRMINOS:

CAS: Contratación Administrativa de Servicios

CSJA: Corte Superior de Justicia de Arequipa

D.L: Decreto Legislativo

D.S: Decreto Supremo

LEY N°31131: “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público”

LSC: Ley del Servicio Civil

PE: Poder Ejecutivo

SNP: Servicios No Personales

TC: Tribunal Constitucional

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

INTRODUCCIÓN

En el escenario laboral de la gestión pública, la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) ha desempeñado un papel crucial como herramienta de solución frente a los problemas de contratación pública y para satisfacer las necesidades específicas de personal en diversas entidades gubernamentales de estado peruano. Desde su evolución histórica-normativa ha delineado un panorama laboral, tanto en el respeto de los derechos laborales y el cumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos que laboran bajo este régimen.

A lo largo del tiempo y el dinamismo laboral que surgía en el sector público, el régimen CAS ha llegado a ser un tema de considerable importancia y debate, ya que, desde su implementación en el año 2008, este régimen especial ha originado deliberaciones y críticas de sobre su impacto en las condiciones laborales de los trabajadores del sector público por las complejidades jurídicas que suscitaban a raíz de contratación y su desnaturalización. En el contexto de este desarrollo, surge la Ley N° 31131 en la que se planteado considerables cambios y generando discusiones sobre la eliminación progresiva del CAS. Es por ello que, a través de estas páginas, se busca comprender no solo la estructura legal de la contratación administrativa de servicios, sino también su impacto en la estabilidad y derechos de quienes prestan sus servicios bajo este régimen.

Puesto que raíz de ello, esta investigación se centrará en el impacto que tuvo el CAS bajo la Ley N° 31131 y las complejidades presentadas sobre de la estabilidad laboral tras la disonancia de los pronunciamientos judiciales de los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, en la que se hará un profundo análisis de sus fallos, consecuencias y las repercusiones que se pudieran presentar. Durante el desarrollo del mismo, se buscará no solo comprender la legislación y su aplicación en la práctica, sino también arrojar luz sobre los desafíos, debates y perspectivas para los servidores públicos contratados bajo el régimen CAS en el contexto de las recientes transformaciones legales sobre la Ley N° 31131 y el reconocimiento a los servidores públicos a plazo indeterminado. De esa forma contribuir a la reflexión sobre la estabilidad laboral en el ámbito público y la importancia del principio de meritocracia para no vulnerar los derechos laborales y la seguridad social en el trabajo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO I - PLANTEAMIENTO TEÓRICO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Problema de investigación

1.1.1. Enunciado del problema

«El reconocimiento de trabajadores, bajo la Contratación Administrativa de Servicios, como indeterminados y el requisito de concurso público bajo la Ley N° 31131: Un estudio en los pronunciamientos judiciales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (2022-2023)».

1.1.2. Presentación del problema

La normatividad actual, en virtud de la Ley N° 31131 – Erradica la discriminación en los regímenes laborales del sector público, publicada el 09.03.2021, ha establecido que los contratos CAS pueden adquirir la calidad de indeterminado en ciertos casos específicos, con el objetivo de eliminar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Sin embargo, actualmente se han observado probables discrepancias en las decisiones vertidas por los diversos órganos jurisdiccionales (Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional) al evaluar si se cumplen los presupuestos necesarios para la conversión de un contrato CAS a tiempo indeterminado en la administración pública, tomando en cuenta que, de acuerdo con el Pleno Sentencia N° 979/2021 del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nº 00013-2021-PI/TC, referida a la Ley N°31131 salvando su constitucionalidad, se señala que el trabajador debe acreditar haber pasado por un concurso público para acceder a un puesto de carácter permanente.

Ahora bien, la investigación abordará la problemática de la disonancia en los pronunciamientos judiciales de la CSJAR, en base a una profunda evaluación del requisito denominado «concurso público», del cual, se advierte dos criterios marcados y notablemente diferenciados, el primer criterio, refiere que, desde un punto de vista objetivo, es obligatorio el cumplimiento del proceso de selección mediante concurso público de méritos; mientras que el segundo, sostiene que el requisito de concurso público es de carácter flexible, bajo el criterio de proceso de selección a favor del servidor público con el fin de resguardar sus derechos laborales.

El escenario en referencia, es probable que, no genere predictibilidad y produzca incertidumbre jurídica en relación a los derechos laborales del servidor público, debido a que,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

frente a supuestos de hecho similares, los pronunciamientos judiciales devienen en decisiones divergentes. Complementariamente, se examinará la posibilidad de deficiencias en la motivación de las decisiones judiciales, específicamente en relación a nuestra problemática, pues de comprobarse, se estaría corroborando una vulneración a los derechos fundamentales laborales y la igualdad de oportunidades para los trabajadores.

Motivo por el cual, mediante el análisis de las decisiones judiciales y la evaluación de los factores que han influenciado en la decisión de los jueces, sea por interpretaciones jurídicas discrepantes, carencia de exactitud en la norma y entre otras aristas adoptadas, se buscará sistematizar la normatividad laboral aplicable al sector público para garantizar el respeto y un reconocimiento equitativo de los derechos laborales a los servidores públicos; conforme a la contribución tanto positiva o negativa de la normativa que la regula como el D.L N° 1057, Pleno. Sentencia 979/2021-TC, el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y en los supuestos que son respaldados por el Caso Huatuco (05057-2013-PA/TC) y otros precedentes vinculantes referidos al presente caso.

La investigación contribuirá al debate sobre las condiciones laborales y la protección de los derechos bajo el régimen CAS en la CSJAR, para que, de esta manera se pueda uniformizar y armonizar las divergencias de las decisiones de la normativa laboral para los trabajadores al servicio del Estado, bajo una sola regla que garantice igualdad de derechos y condiciones laborales, a su vez promover una gestión pública eficiente y equitativa.

Por consiguiente, se evaluará si existe la necesidad de los lineamientos y/o criterios rigurosos sobre el requisito de concurso público; esto, con el fin de resguardar la meritocracia en el sector público y garantizar la igualdad de acceso al empleo público de las entidades del Estado.

1.1.3. Problemática e limitaciones

Durante el desarrollo de la presente investigación, se identificaron algunas limitaciones que dificultaron el alcance y los resultados del estudio, conforme:

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.1.3.1. Acceso y disponibilidad de información:

- Restricciones de acceso: El acceso a los pronunciamientos judiciales relevantes es limitado y restringido, las sentencias no están fácilmente disponibles al público o requieren procedimientos burocráticos para su obtención; además una parte de las sentencias fueron elevadas a una instancia superior, lo que complicó el acceso a algunos documentos, sin embargo, al final se pudo extraer lo propuesto en el proyecto de tesis que son el estudio de 60 sentencias en total.
- Transparencia en la documentación: Si bien existe transparencia en la documentación recabada y los procedimientos de los juzgados, no obstante, los pronunciamientos judiciales de estudio son extensos y requieren una revisión detallada de los expedientes en sí; lo que obstaculiza la recopilación de datos completos y precisos, además sé que requirió un esfuerzo considerable.

1.1.3.2. Variedad de interpretaciones judiciales:

- Discrepancias en criterios: La investigación encontró una amplia variedad de interpretaciones y criterios utilizados por los jueces al evaluar los requisitos para el reconocimiento de contratos CAS a tiempo indeterminado, sobre dicha disonancia se llegó a identificar la necesidad de implementar patrones uniformes y consistentes en las decisiones judiciales.
- Subjetividad en las decisiones: Las interpretaciones subjetivas de los jueces, basadas en su comprensión individual de la Ley N° 31131 con su disposición complementaria modificatoria y el Pleno. Sentencia N° 979/2021-TC recaída en el expediente N° 013-2021-PI/TCE, añadieron una capa de complejidad al análisis, ya que cada caso en particular era tratado y resuelto de manera distinta, no solo entre los juzgados sino dentro de uno mismo.

1.1.3.3. Contexto normativo y jurisprudencial cambiante:

- Modificaciones Normativas: Durante el periodo de estudio, no se produjeron cambios en la normativa laboral y en la jurisprudencia relevante e decisiva que afecte la problemática de la presente investigación, lo que no se afectó la estabilidad del marco

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

legal analizado. Puesto que las modificaciones influyen en las decisiones judiciales y en la interpretación de los requisitos legales.

- Evolución de la Jurisprudencia: La evolución de la jurisprudencia, incluyendo los precedentes, sentencias del TC e informes del SERVIR modificaron interpretaciones previas generando la diversidad en la interpretación, lo cual complicó el análisis y la comparación de fallos emitidos a lo largo del tiempo, tanto a nivel teórico y también practico.

1.1.3.4. Recursos limitados:

- Limitaciones de Tiempo: Se alteró el periodo asignado para el análisis y diagnóstico (cronograma de trabajo) de esta investigación, siendo realizado con anticipación y de manera prolongada, para lograr un óptimo análisis con profundidad y la cantidad de casos fueron examinados en detalle.
- Recursos Humanos y Materiales: La investigación se llevó a cabo con recursos humanos y materiales limitados, sin embargo, no impactó significativamente la capacidad de realizar una recopilación de datos y un análisis más detallado.

1.1.3.5. Confidencialidad:

- Confidencialidad de datos: La necesidad de mantener la confidencialidad de los datos personales y sensibles de los entrevistados que emitieron los pronunciamientos judiciales, no limita el acceso a información detallada que se brindó y ni afecta la capacidad de profundizar en ciertos aspectos del análisis.

1.1.3.6. Disponibilidad de documentación:

- **Distribución de información:** La disponibilidad de documentación y sentencias fue uniforme en su contenido de todos los juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional de la CSJAR, generando una muestra completamente representativa de todos los fallos judiciales emitidos por los juzgados ubicados en la sede central del distrito jurisdiccional de Arequipa.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.2. Justificación

1.2.1. Ámbito normativo

La Ley N°31131 ha introducido cambios significativos en la legislación laboral, y el requisito del concurso público como vía para el Reconocimiento de trabajadores CAS como indefinidos desempeña un papel esencial en esta normativa. Puesto que, los pronunciamientos judiciales de la Corte Superior de Justicia de la Arequipa (CSJAR) también influye en la interpretación de estas leyes, es así como cobra suma importancia analizar las decisiones judiciales relacionadas con este tema desde el 2022. En consecuencia, esta investigación busca contribuir a la comprensión y clarificación de las normativas laborales y legales relevantes, con el objetivo de proporcionar una base sólida para futuras decisiones normativas y políticas en el ámbito de la contratación pública y la estabilidad laboral en el sector público peruano.

1.2.2. Ámbito académico

Esta investigación contribuirá al ámbito académico al proporcionar un estudio exhaustivo y actualizado sobre el Reconocimiento de trabajadores CAS y el concurso público, basado en una revisión crítica de la jurisprudencia y la legislación vigente. Además, los hallazgos de este estudio servirán como una fuente valiosa de información y análisis para estudiantes, académicos, profesionales del derecho laboral y aquellos interesados en el campo de la administración pública.

A su vez la investigación también busca llenar un vacío en la literatura académica relacionada con estos temas específicos y contribuir al desarrollo de futuras investigaciones en este ámbito. Por tal motivo, dicha investigación se convierte en cuestión de interés académico debido a la complejidad y la falta de claridad en su aplicación, no olvidar que la normativa laboral en el sector público está en constante evolución, por lo tanto, requiere una evaluación y análisis académico constante para su comprensión y mejora.

1.2.3. Ámbito innovador

En ese sentido, este estudio se encuentra en su enfoque innovador, ya que se propone analizar la jurisprudencia de la Corte Superior de Justicia de la Arequipa (CSJAR) desde el año 2022, lo que brinda una visión actualizada y detallada de cómo se aplican estas normativas en la práctica. La investigación también busca identificar patrones y tendencias

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

en las decisiones judiciales, lo que puede arrojar luz sobre posibles áreas de mejora en la legislación y la administración pública. En este contexto, esta tesis aspira a ser una contribución innovadora y actualizada al campo del derecho laboral y la gestión de recursos humanos en el sector público peruano.

1.3. Interrogantes

1.3.1. Interrogante general

- ¿Cuál fue la influencia del requisito de concurso público en los criterios judiciales utilizados por los juzgados labores de la Corte Superior de Justicia de Arequipa entre los años 2022-2023, para declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de Contratos Administrativos de Servicios (CAS)?

1.3.2. Interrogantes específicos

- ¿Existen criterios uniformes advertibles en la motivación de las sentencias judiciales que reconocen el plazo indeterminado de los Contratos CAS, a la luz de lo dispuesto por la Ley N° 31131?
- ¿Cuáles fueron los criterios judiciales que utilizaron los juzgados labores de la Corte de Justicia de Arequipa entre los años 2022-2023, para declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de Contratos Administrativos de Servicios?
- ¿Por qué el concurso público es un requisito para el reconocimiento judicial de Contratos Administrativos de Servicios a tiempo indeterminado?
- ¿Cuáles son las diferencias esenciales entre el concurso público y otras modalidades de proceso de selección en la legislación laboral del sector público peruano?

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivos generales

- Analizar la influencia del requisito de concurso público en los criterios judiciales utilizados por los juzgados labores de la Corte de Justicia de Arequipa entre los años 2022-2023, para declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de Contratos Administrativos de Servicios (CAS).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1.4.2. Objetivos específicos

- Examinar si existen criterios uniformes advertibles en la motivación de sentencias judiciales que reconocen el plazo indeterminado de los Contratos Administrativos de Servicios, a la luz de lo dispuesto por la Ley N° 31131.
- Identificar cuáles son los criterios judiciales utilizados por los juzgados laborales de la corte de justicia de Arequipa, entre los años 2022-2023, para declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de Contratos Administrativos de Servicios.
- Describir los fundamentos del concurso público como requisito para el reconocimiento judicial de Contratos Administrativos de Servicios a tiempo indeterminado.
- Determinar qué diferencias esenciales existen entre el concurso público y otras modalidades de proceso de selección, de acuerdo a la legislación laboral del sector público peruano.

1.5. Hipótesis

Dado que, el Tribunal Constitucional bajo la Sentencia N° 979/2021 exige el requisito del concurso público para la aplicación de la Ley N°31131 como un mecanismo para el reconocimiento de trabajadores contratados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) como indeterminados, es probable que la aplicación efectiva de este concurso público podría ser un factor determinante en el proceso de reconocimiento como indeterminado en el sector público peruano.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO II – MARCO TEORICO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

1. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

1.1. Preliminares

1.1.1. Fundamento jurídico del CAS

En el contexto de la administración pública peruana, el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) ha surgido como una medida estratégica en respuesta a desafíos particulares que se presentaban, siendo implementada en el año 2008 en el Perú, esta para salvaguardar la problemática que se venía originando por la gran proliferación de contrataciones de los servicios no personales (SNP) en el sector público. Desde sus inicios, este régimen se concibió como una naturaleza transitoria, siendo de aplicación tanto para las entidades públicas como de actividad privada y otras de regulación de carreras administrativas especiales, cabe aclarar que dicho régimen CAS es totalmente independiente de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada y a las normativas especiales; las entidades públicas que mayormente utilizan el régimen CAS como proceso de contratación, son el poder ejecutivo, el congreso, poder judicial, ministerios públicos, los gobiernos regionales y las entidades públicas, sin embargo se excluye de las empresas del Estado y a los proyectos de inversión pública.

El CAS representa una forma particular de contratación laboral que es exclusiva del Estado peruano, su marco legal está establecido en el Decreto Legislativo Nº 1057, aprobado por su reglamento Decreto Supremo N° 075.2008-PCM y sus modificaciones, está regida principalmente por la Ley N°29849 donde se aprecia su modalidad de contratación; con respaldo normativo en la Constitución Peruana, se ajusta a los acuerdos y tratados comerciales internacionales como el TLC, por la que se confieren al Poder Ejecutivo facultades especiales para su aprobación; a su vez mediante la Sentencia TC del Exp. N°00002-2010-PI/TC se dio su reconocimiento como relación laboral al régimen CAS de manera especial para realizar contrataciones laborales en el sector público, para posterior en el año 2012 bajo la Ley N° 29849 y sus modificatorias se le reconoce ciertos derechos laborales, pero no con todos los beneficios que ostentan los demás regímenes laborales sea público y privado, a su vez junto con dicha legislación entra en cuestión eliminación progresiva del régimen especial CAS.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Hay que considerar que, si bien su finalidad de dicho régimen era sanear las relaciones y contrataciones informales surgidas en el Sector Publico, no se llegó a consolidar como los demás regímenes sino existe un trato diferenciado a lo establecido el régimen 276° y 728°, por lo que no podemos establecer la existencia de una igualdad entre los mismos porque derivan de diferente naturaleza; recordemos, en base a su normativa se dispuso en aquel entonces un pase automático de los SNP para ser parte del D.L. N°1057, y no en base a un concurso público como los otros regímenes ya mencionados. Sin embargo, el régimen CAS no trajo una solución óptima permanente, las contrataciones con las entidades públicas bajo este régimen corrieron la misma suerte llegando a ser desnaturalizadas y en parte aboliendo los derechos de los servidores públicos, si bien es cierto este siempre fue una alternativa temporal como remedio que efectivamente aporto de forma positiva pero siempre estuvo destinado a ser reemplazado por el régimen establecido en la Ley Nº 30057.

A consideración del tesista, desde que se plantea la posibilidad de eliminar el régimen CAS y el órgano legislativo trae al marco normativo la Ley N°31131 sin una evaluación idónea en el campo laboral teniendo presente su dinamismo, ha desencadenado una serie de problemas arrastrados hasta la actualidad; la discusión no se hace referencia a su origen sino la forma de implementación legislativa; se ve claramente desde su expedición lo criticaron como inconstitucional, y en salvedad, el TC vuelve a expedir una disposición, considerándola ambigua y en parte genera lagunas legales mismos que suscitaran más complejidades adicionales. Motivo por el cual, serán abordados y será punto de análisis de manera detallada en el desarrollo de esta investigación.

1.1.2. Evolución histórico normativa de CAS

A lo largo de la historia, se ha tenido una evolución normativa constante con el fin de hallar una mejoría laboral para los servidores públicos bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el Perú, siendo sujetos de resultados de un proceso variante y multifacético. Recordemos que los SNP hicieron su aparición en los años noventa desde el gobierno de Fujimori y continuo en los subsiguientes hasta el gobierno de Toledo; misma que fue calificada como una modalidad de contratación antijurídica por la que en aquel entonces la Comisión Multisectorial hizo un estudio en la Administración Publica Central sobre la situación de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

servidores Públicos por la que emite el D.S N° 004-2001-TR, determino no poseer categoría jurídica adecuada ni respaldo normativo especifico.

Argumenta Díaz, S. (2019) la modalidad SNP incluía servicios que no requerían subordinación; sin embargo, en la práctica se utilizó para contratar a personal subordinado, pese a tener todos los elementos característicos de una relación laboral (p.1-3).

A pesar de lo mencionado, los SNP han sido criticados no sólo por sus desventajas notables, como la necesidad de cubrir necesidades específicas a través de servicios externos sin establecer una relación laboral directa, sino también por la falta de control y supervisión sobre la ejecución de la contratación de servicios debido a la falta de vinculación personal estrecha y la falta de transparencia en los procesos de contratación. La falta de relaciones laborales convencionales ha generado prácticas opacas, lo que ha generado preocupación y desconfianza en las instituciones gubernamentales.

En aquel entonces, se determinó que el régimen SNP no pertenecía a alguna categoría jurídica y además no se le consideraba en la práctica de los vínculos laborares que se originaban, por ello, se inició un porcentaje alto de demandas interpuesta por los servidores públicos del régimen SNP dando pie a una crisis en las contrataciones con las entidades administrativa. El Estado frente a esta problemática del uso fraudulento de los contratos civiles para con los servidores públicos al momento de su contratación laboral, decidió ampliar la aplicación del régimen laboral privado al ámbito del empleo público desvirtuando las características propias o su naturaleza de los institutos jurídicos; por ende, se dio paso a la incorporación del régimen CAS como remedio para salvaguardar la problemática generada por el gran crecimiento de los SNP en el sector público.

1.1.2.1. Ley marco del empleo público (Ley N° 28175)

En la línea temporal de las reformas laborales en el sector público peruano, se destaca la promulgación de la Ley N.º 28175 en el año 2004, reconocida como la ley marco del empleo público; dicha normativa legal buscaba incrementar la productividad estatal y mejorar el servicio público mediante la instauración de mecanismos que permitieran una administración más adaptable y compatible, obviamente de la mano con la protección de los derechos laborales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Aunque esta ley marcó los primeros pasos hacia una reforma integral, con paso del tiempo no logró concretar su objetivo inicial de migrar todos los recursos humanos a un único régimen, evidenciando varias limitaciones en su implementación. No obstante, si se llegó a introducir un mecanismo que regiría el ingreso hasta el término de la carrera administrativa de los trabajadores del Estado, así mismo incorporando pautas para la selección de los puestos o cargo laborales, su evaluación de ingreso y promoción de contratación en el ámbito laboral público.

Como se aprecia esta ley ha definido quienes serían considerados como trabajadores públicos o servidores públicos, como empleados de confianza o funcionarios públicos; a su vez los servidores públicos tendrían diferentes formas de ingreso y también pueden pertenecer a diferentes regímenes pensionarios. Cabe recalcar que, los trabajadores administrativos de la función pública podrían acceder a los diversos regímenes laborales y a su vez han adquirido ciertos derechos laborales según el marco de la ley lo permitió.

Considera Arévalo, J. (2016) Los trabajadores que comenzaron a prestar servicios bajo contratos temporales o contratos de SNP en una entidad pública cuyo régimen laboral sea exclusivamente el régimen de la actividad pública y luego suscribieron contratos CAS deben presentar una demanda de invalidez (p.63).

Conforme a ello, en el año 2005 efectivamente la legislación fue objeto de una fuerte oposición debido a varios empleados públicos presentaron una demanda de inconstitucionalidad, las críticas se enfocaron en la violación de los principios laborales establecidos en nuestra Constitución, la violación del derecho a la huelga, la falta de remuneración justa y la falta de estabilidad laboral debido a la falta de regulación en un sistema único. La implementación de la modalidad de contratación de los SNP agravó esta controversia, poniendo a los empleados del sector público bajo este régimen en una situación difícil. La carencia de derechos laborales y beneficios para aquellos trabajadores bajo este régimen era notablemente distinta a la situación de los trabajadores que se encontraban bajo el D.L N.º276 y el D.L N.º728, esta etapa reflejó las complejidades y tensiones inherentes a la búsqueda de reformas laborales en el sector público peruano.

Ahora bien, dependiendo de las políticas de cada entidad o sector, se organizaban concursos públicos internos o externos para acceder a determinados puestos administrativos. Al principio,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

los empleados ingresaban a través de contratos laborales, permitiéndoles competir en concursos internos para obtener plazas de nombramiento y aquellos que al término de sus contratos laborales no encontraban puestos o vacantes disponibles, lastimosamente se veían obligados a abandonar la entidad. Es importante señalar en ciertos casos, los empleados tenían la posibilidad de demandar sus derechos adquiridos cuando los contratos de los empleados públicos bajo el régimen fueran desnaturalizados, lo cual era una situación frecuente en el ámbito laboral peruano.

1.1.2.2. Decreto legislativo N° 1057

Desde la implementación inicial del D.L Nº 1057 y su entrada en vigencia el 29 de junio del año 2008, la normativa ha experimentado ajustes con la intensión de abordar las inquietudes y dar remedio a la crisis que se generó en los años noventa, dando pie al nuevo régimen especial CAS una nueva modalidad contractual, esta con el objetivo de mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos bajo los SNP, es por ello, tras el constante dialogo entre trabajadores con empleadores, sindicatos y autoridades gubernamentales, dieron lugar tanto a criticas como el reconocimiento de los reajustes positivos, se pudo dar una alternativa de solución a las restricciones presupuestarias impuestas a la contratación de nuevo personal, buscando así optimizar costos laborales y flexibilizar el sistema de contratación en el ámbito público y reconocer derechos laborales que emanaban de la naturaleza contractual, mediante este régimen especial se ha propiciado a un pase automático de los SNP al nuevo régimen considerándolos como trabajadores CAS.

Desde nuestra perspectiva, la propuesta contenida en el Decreto Legislativo N° 1057, aunque no resulta perfecta y efectiva en su totalidad, ha representado un significativo esfuerzo por parte del gobierno dé aquel entonces para abordar una problemática, que de manera recurrente, ha sido postergada por los anteriores gobiernos de turno. Aunque pueda existir discrepancia con los constantes cambios en la política laboral de los pasados gobiernos, es necesario destacar sobre la reforma del empleo público, ha logrado un avance sustancial en comparación con los años precedentes.

Afirma Cespedes, M. (2023) Aunque el empleador y el trabajador firman un contrato de prestación de servicios, es necesario que el trabajador trabaje de manera permanente, con un

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

horario, de manera personal y con remuneración. En este caso, lo que importa no es el tipo de contrato que tenga la persona, sino las actividades que realiza en la práctica (p. 15-16).

Con ello se denota, desde sus inicios su intención era ofrecer un estatus, si bien fue mínimo en términos de derechos y obligaciones, porque hablamos de un régimen transitorio con limitaciones; muchos fanáticos del derecho cuestionaban si debería invocarse el "Principio de Primacía de la Realidad" y de esa forma se equipare automáticamente a los servidores públicos con aquellos que están bajo una relación subordinada con el estado; sin embargo si se evalúa la naturaleza de su contratación y su ingreso a ella no se podría equiparar que ambos están en las mismas condiciones, es por ello que el gobierno aplicó un tratamiento especial, tomando en consideración la forma de vinculación y sus funciones realizadas en la entidad para la que laboran.

No obstante, no debería interpretarse como un paliativo provisional a la crisis o como un camuflaje laboral por parte del Estado; sino cuando amerita cumplir con determinada responsabilidad estatal se debe mantener una postura crítica, porque en el supuesto caso de dar igualdad a un régimen transitorio como un régimen laboral, esto afectaría no solo al derecho de igualdad acceso, también los derechos de la ciudadanía en la gestión adecuada de los recursos públicos porque el Estado tiene que hacer una evaluación presupuestal y si considera esencial el ingreso de nuevo personal, y en parte el legado que dejamos a las generaciones futuras de nuestro país si se comete gastos públicos indebidos por el mal manejo de la contratación pública laboral. Además, deberíamos preguntarnos ¿Cómo se puede garantizar el ingreso de nuevo personal bajo un régimen transitorio que no comprometía los principios de igualdad de acceso, considerando las diferencias en la forma de evaluación en comparación con un régimen laboral establecido? este cuestionamiento trae consigo una evaluación desde la misma naturaleza y el origen de contratación de los servidores que estaban bajo los famosos SNP con un pase automático al régimen CAS; si bien con el transcurso del tiempo nos dio una respuesta desfavorable advirtiendo deficiencias normativas por parte del Estado trayendo problemas actuales.

Desde un punto analítico de su versión primigenia, el decreto legislativo Nº 1057 llego a plantear al CAS con un carácter temporal y renovable, pero contradiciendo ciertas presunciones

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

laborales reguladas por el Derecho al Trabajo, se argumentaba que este régimen especial tenía como objetivo asegurar los principios fundamentales en la administración pública, es de conocimiento básico, se funda en el principios igualdad de oportunidades y dando gran respaldo al principio de mérito (como se aprecia en su art. 1°), sin embargo, a la vez se omitían los derechos subjetivos esenciales de los servidores públicos, porque les daban derechos limitados.

Postula Martínez, A. (2014) (…) Los contratos CAS en las entidades del Poder Ejecutivo y OCA suelen durar entre 3 y 6 meses como plazo promedio, excepto en los organismos reguladores, que suelen durar entre 9 y 12 meses, y los contratos OCA son mucho más cortos, de 1 a 3 meses (p.99).

No obstante de lo mencionado, si observamos dicha ley en sus siguientes artículos, en vez de salvaguardar estos derechos propuestos, se creó la posibilidad de encubrir o tapar las relaciones laborales, no solo fija un plazo de contratación sino de una renovación continua de forma adicional, misma que abre la puerta a encubrimientos de contratación laboral llegando a ser en la práctica como a plazo indeterminado, inclusive algunas entidades gubernamentales lo usaban de forma fraudulenta vulnerando el respeto de los principios del empleo público.

Además de ello, esta normativa cataloga a este régimen como "una modalidad especial exclusiva del derecho administrativo privativo del Estado", sobre esta afirmación se ha excluido al CAS de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y del régimen laboral general, sin embargo, no solo elude reconocer su esencia laboral de este régimen especial, sino refuerza la separación deliberada de este régimen respecto a los demás en el ámbito del Empleo Público; resulta incoherente que en vez de fomentar la coherencia y la equidad en el empleo público, exista una diferenciación acarreando consecuencias adversas para los trabajadores y el propio Estado en términos de gestión y cumplimiento de objetivos.

Según Tomaya, J., Vinatea, L. (2013) El TC menciona si la ley impugnada fuera declarada inconstitucional, habría un vacío normativo que dejaría sin derechos laborales a aquellos contratados bajo su marco regulatorio. Por lo tanto, se determinó que el contrato administrativo de servicios debe ser considerado como un régimen "especial" de contratación laboral para el Sector Público, que es compatible con el marco regulatorio (p.20).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Conforme a lo señalado, en el año 2010 miles de peruanos interpusieron una demanda de inconstitucionalidad contra el DL N° 1057, el TC en la sentencia del EXP N° 00002-2010-PI/TC respalda la constitucionalidad del régimen, otorgándole derechos que inicialmente no poseía y categorizando lo como un contrato especial laboral en la Administración Pública, se sostuvo la creación del CAS mediante un decreto legislativo estando dentro de las competencias delegadas al Ejecutivo para llevar a cabo la "modernización" del Estado. Sin embargo, reconoció el carácter laboral del CAS en lugar de considerarlo administrativo y especial. En otras palabras, dicho régimen especial anteriormente no era viable para aplicar las regulaciones del derecho laboral, por su definición y naturaleza intrínseca no se constituía como un contrato laboral y en lugar de generar una relación de empleo, se establecía una relación contractual específica para la prestación de servicios de índole administrativo; bajo dicha sentencia sufrió cambios positivos.

No obstante, en su fundamento 19° de la mencionada sentencia, sobre el contrato CAS tiene características laborales al determinar condiciones de trabajo como jornada, un horario y descanso. Además, en su fundamento 31°, reafirma que este régimen no es complementario de los existentes, porque tiene sus propias reglas y debe considerarse como un modelo de contratación laboral independiente; en cumplimiento de la sentencia del TC, la nueva normativa reconoció el derecho de sindicalización; no obstante, en el régimen CAS no se contempla la posibilidad de promoción o ascenso, porque este régimen especial opera como un sistema de puestos abiertos.

El CAS también llamado sistema de contratación laboral independiente, posee una serie de elementos previos; primeramente, se estableció un proceso de contratación requiriendo un concurso público para acceder al régimen CAS, este proceso se asemejaba al del Decreto Legislativo N°276. Inclusive, se llegó a establecer como requisito para la celebración del contrato CAS donde se requieren plazas previamente presupuestadas, de acuerdo con los reglamentos establecidos por los Decretos Legislativos N° 276 y 728. Asimismo, el sistema CAS ya tenía disposiciones de protección sustantiva y reparadora, así como sus propias reglas de contratación. En tal punto, se demostraba la presencia de una relación de dependencia en la fuerza laboral de ese sistema.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Para De Lama Laura, M., Gonzáles, L (2010) Los argumentos que el TC utiliza para determinar que el régimen del CAS está de acuerdo con la Constitución parecen endebles, en particular porque la forma en que se accede al sector público no es suficiente para descartar completamente el análisis de igualdad. Además, no se ha observado si las tareas que realizan los contratados mediante el CAS y otras circunstancias relevantes justifican un trato legal diferente (p.39).

Conforme a lo anteriormente expuesto, a modo de resumen, la decisión del TC establece los siguientes criterios para el régimen CAS:

A. Con el fin de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores se buscó abordar los problemas de los contratos de SNP y cumplir con los compromisos internacionales, como el TLC.

B. El análisis de la normativa se utilizó para determinar si el CAS es laboral o administrativo; basados en el principio de primacía de la realidad, si la norma concede derechos laborales fundamentales es una relación laboral en lugar de administrativa, siendo así se consideró al CAS como sistema de contratación laboral independiente.

C. El D.L N°1057 no es una norma adicional a los regímenes laborales generales del sector público, sino posee reglas de contratación propias; el CAS al no ser comparable con otros regímenes no sería necesario aplicar el examen de igualdad.

D. La legislación en cuestión reconoce como derecho constitucional a la jornada laboral y al descanso semanal, dado que la Constitución no especifica la duración del descanso y las disposiciones sobre vacaciones estas no vendrían en inconstitucionales; pero se advierte una deficiencia constitucional donde el gobierno debe corregir la regulación de los derechos de huelga y sindicato.

Por otro lado, según la doctrina se denomina “labor excluida” a la situación legal de los trabajadores bajo el régimen CAS: si bien es cierto, este régimen especial se caracteriza por ser una prestación personal, remunerada y subordinada, pero está excluida por disposición legal del ámbito de aplicación del derecho del trabajo. Dándose notar en una normativa reglamentaria contradictoria, donde el Estado niega la existencia de una relación laboral, pero si incorpora elementos propios del derecho laboral como: el pago de la remuneración vacacional, casos de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

suspensión perfecta e imperfecta del vínculo, una remuneración mínima e indemnización por despido.

Esta contradicción notable formula interrogantes sobre la idoneidad de la regulación actual para abordar de manera efectiva e idónea los desafíos asociados a la contratación estatal; resultando evidente la necesidad urgente de crear un sistema eficiente que atraiga a los mejores profesionales y, al mismo tiempo, respete sus derechos laborales. En este contexto, la transición hacia la Ley del Servicio Civil podría representar una oportunidad para establecer un marco normativo más coherente y equitativo, superando las incongruencias presentes en la regulación actual del régimen CAS.

1.2. Derechos y obligaciones de los servidores CAS

Para empezar, la esencia principal de la contratación administrativa radica en la satisfacción de las necesidades públicas mediante la participación de individuos como colaboradores de la Administración Pública; el proceso se lleva a cabo a través de la formalización de un acuerdo entre ambas partes, el cual se encuentra legalmente definido como un contrato administrativo.

Afirma Quispe, D. (2010) El contrato administrativo de servicios es un tipo de contrato privado realizado por el Estado y sujeto al marco normativo de la actividad pública, este tipo de contrato no estaba sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral propio de la actividad privada ni a otras leyes que regulan carreras administrativas especiales.

Conforme a esa misma línea, el CAS no se consideraba un contrato laboral, sino más bien como un acuerdo administrativo donde el individuo contratado no actúa como un contratista convencional, sino como un colaborador para satisfacer las necesidades públicas por parte de la administración pública; si bien es cierto el contratista obtiene un beneficio económico, el contratista logra estos beneficios al desempeñar un papel esencial en la ejecución de responsabilidades públicas por parte del Estado.

Describe el laboralista Toyama, J. (2008) En general el contrato de trabajo es un acuerdo acordado entre el empleador y el trabajador con el objetivo de que el empleador brinde servicios

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

personales de forma subordinada al trabajador, el contrato establece una relación laboral en la que un empleado proporciona servicios a un empleado a cambio de un pago monetario.

De lo anterior, se puede decir que la prestación laboral se centra en la actividad específica de un trabajador particular, siendo este el objeto fundamental del contrato de trabajo; es importante destacar que el trabajador, por naturaleza, siempre es una persona física, en contraste con el empleador, quien puede ser tanto una persona natural como una entidad jurídica, con la capacidad de asumir diversas formas asociativas, ya sean con fines lucrativos o no. Se tiene el pleno conocimiento en la configuración de un contrato de trabajo se apoya en tres elementos esenciales debiendo coexistir para su definición: la prestación de servicios laborales, la existencia de subordinación y la provisión de una remuneración. Entonces, estos elementos se caracterizan directamente con el carácter laboral de la relación y la ausencia de alguno de estos puede llevar a dicha relación clasificada como otra forma de relación jurídica, pero no como una relación laboral; no olvidemos, la subordinación es el elemento principal que nos ayuda a saber realmente cómo se clasifican las prestaciones de servicios, es decir, si se trata de un contrato de trabajo o de una locación de servicios.

Como se ha indicado previamente, el Decreto Legislativo N.º 1057 estableció dos condiciones fundamentales para la contratación de servicios autónomos: la solicitud realizada por la dependencia solicitante y contar con una disponibilidad presupuestaria, la cual debe ser determinada por la oficina de presupuesto de la entidad. No obstante, en los artículos 3° y 4° del presente reglamento, se detalla el procedimiento de selección que las entidades deben seguir para llevar a cabo dichas contrataciones.

El proceso para formalizar un contrato administrativo de servicios se compone de las siguientes fases:

A. Fase Preparatoria: Involucra desde la solicitud de la unidad orgánica, se detalla la descripción del servicio, requisitos mínimos, competencias necesarias, etapas del procedimiento de contratación y la justificación de la necesidad, además de la verificación de la disponibilidad presupuestaria.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

B. Fase de Convocatoria: Esta consiste en la publicación de la convocatoria en el portal institucional y en lugares accesibles al público; la convocatoria debe permanecer visible durante al menos cinco días hábiles antes del inicio de la fase de selección.

C. Fase de Selección: Implica una evaluación objetiva del postulante, que incluye la revisión curricular, posiblemente una evaluación escrita y entrevista según lo determine la entidad convocante; se pueden incluir otras pruebas según las características del servicio, los resultados se publican en una lista de méritos.

D. Suscripción y Registro del Contrato: Incluye la firma del contrato en un plazo de cinco días hábiles desde la publicación de los resultados; si no se firma por razones atribuibles al postulante, la entidad puede seleccionar a la siguiente persona en mérito o declarar desierto el proceso.

Después de firmar el contrato, la entidad debe ingresar la información en un plazo de cinco días hábiles al registro de contratos administrativos de servicios y a la planilla electrónica establecida por el Decreto Supremo N°018-2007-TR. Para las contrataciones bajo el régimen examinado, se debe tener en cuenta la disponibilidad presupuestaria de la entidad correspondiente para el año mencionado, así como las restricciones y cumplimiento normativos asociados. Posterior a realizar la contratación y conforme a las disposiciones contempladas en el art. 6° del Decreto Legislativo N.º 1057 con respaldo del Decreto Supremo N.º 075-2008-PCM, el trabajador adquiere una serie de obligaciones, beneficios y derechos.

1.2.1. Derechos y obligaciones

Desde nuestra perspectiva en el ámbito administrativo, el CAS se origina en una base estatutaria vinculada al derecho administrativo; sin embargo, en la práctica cotidiana de la prestación de servicios a las entidades públicas, se adopta una estructura que se asemeja a un régimen laboral puntual; si bien es cierto, el esquema adoptado proporciona diversos beneficios al servidor público, como un horario de trabajo y seguro social, entre otros. No obstante, la existencia de sus criticas hacen referencia a su aplicación y los desafíos que van en agravio de los derechos y principios fundamentales o constitucionales, los cuales tras la modificatorias se ha tratado de suplir.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Inicialmente el régimen CAS y lo establecido en su normativa reconocía únicamente algunos derechos similares a los concedidos a los trabajadores de otros sistemas laborales en el sector público; entre estos derechos se incluían el disfrute de vacaciones de quince días y la cobertura de seguridad social, abarcando aspectos como las pensiones y la salud. Cabe destacar que, no se abordaban aspectos relacionados con derechos laborales colectivos, porque estos quedaban reservados exclusivamente para los trabajadores bajo regímenes laborales más generales. A medida que evolucionó la normativa, se ha observado una creciente consideración por ampliar y mejorar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, buscando un equilibrio más integral en la protección laboral. Conforme a los derechos individuales reconocidos a los empleados bajo el contrato laboral especial de administración de servicios, según lo establecido en el D.S. N° 065-2011- y en la LEY N° 29849, comprenden los siguientes aspectos:

A. Percepción de remuneración no menor a la remuneración mínima establecida.

Se refiere que todo servidor público tiene el derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo legalmente establecido, inicialmente en su normativa el régimen CAS no estaba establecida de forma expresa, pero la Ley N° 29849 ha considerado prudente incorporar este derecho en la regulación del art. 6° de la norma general, es decir, se plasmó en el Decreto Legislativo N °1057.

B. Derecho a una jornada máxima de 8 horas diarias y un límite de 48 horas de trabajo semanal.

Se refiere, si un trabajador presta servicios con una jornada reducida establecida para los empleados bajo regímenes laborales generales, igual se le debe aplicar dicha jornada laboral. Por lo tanto, el número de horas semanales de prestación de servicio según el reglamento no puede exceder las 48 horas por semana. Cabe señalar que tanto el D.L N° 1075, el D.S N° 075-2008-PCM, como la Ley del Empleo Público (LEP) y el Régimen CAS cumplen con el mandato del artículo 25° de la Constitución, para evitar cualquier conflicto aparente a dicho cuerpo normativo.

C. Derecho a un descanso mínimo de 24 horas continuas por semana.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Dado su carácter laboral significativo y siendo un derecho fundamental establecido en la constitución, no puede establecerse un mínimo de horas menor al indicado en la norma, por parte de la entidad contratante, porque devendría en nulo y estaría afectando el orden público. Además, esa limitación se justifica al no estar contemplada en una norma de carácter dispositivo, es decir, no puede ser objeto de acuerdo común entre el personal de prestación de servicios y la entidad contratante.

D. Tiempo de refrigerio:

Cabe indicar que, este derecho inicialmente no estaba contemplado en la normativa preliminar del art. 6° del D.L N° 1057, ha sido incorporado por la LEP reconociendo este derecho al personal estatal sujeto al régimen especial CAS; se le otorga un tiempo adecuado para el refrigerio del mediodía o la merienda intrajornal, con el objetivo de restaurar parcialmente el desgaste mental y físico del personal laboral, debiendo consumir los alimentos dentro del respectivo centro laboral.

E. Aguinaldo por fiestas patrias y navidad:

El disfrute de este derecho implica recibir un aguinaldo de acuerdo con los montos establecidos en las normas del presupuesto del sector público durante las festividades patrias y navideñas. Sin embargo, es importante destacar que el pago de este derecho no está regulado por una suma equivalente a la remuneración mínima vital, como es el caso de los trabajadores del Estado sujetos a la LPECL, sino que está determinado por las disposiciones presupuestarias.

F. Vacaciones de 30 días calendario

Tras la disposición de la Ley N° 29849 se establece el disfrute íntegro de la contraprestación por este beneficio; comúnmente, este derecho se adquiere después de un año de prestación de servicios en la entidad.

G. Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Sobre estas licencias que funcionan como autorizaciones temporales para ausentarse del lugar de trabajo sea por uno o más días, siendo solicitadas por el empleado a la aprobación de la institución empleadora. En el caso de entidades clasificadas como Administración Pública, las autorizaciones se formalizan mediante resoluciones o actos administrativos explícitos.

H. Disfrute de los derechos a la seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad y salud de los empleados en la entidad pública empleadora es un tema esencial e intrínseco en la relación de contratación de servicios bajo este régimen administrativo-laboral especial, es importante destacar que uno de los objetivos es fomentar la cultura preventiva de los riesgos laborales y para lograr este propósito, debe haber un sistema de prevención de los empleadores, así como la supervisión y control por parte del Estado e respaldo de sus organizaciones sindicales, siempre conservando el diálogo social.

I. Afiliación al régimen contributivo que administra el ESSALUD.

A pesar de ser un derecho fundamental constitucional, la seguridad social ha sido ignorada por el personal de empleo público desde el principio bajo el régimen de servicios no personales. Anterior a la Ley N° 29849, el reglamento del CAS establecía que la contribución debía pagarse a partir del 1 de enero de 2009 según la 3 DCF del reglamento, tenía como base el 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.

Por otro lado, resulta fundamental tener presente las responsabilidades generales que se asignan al contratado; dichas obligaciones abarcan, en primer lugar, el estricto cumplimiento de los términos establecidos en el CAS, dentro de ellas acatar las normas y directivas internas de la entidad bajo esta modalidad contractual. Además, se espera que el contratado lleve a cabo los servicios pactados dentro del horario establecido por la entidad y permita la supervisión de la ejecución del servicio según la necesidad de la entidad, sin requerir autorización previa.

Asimismo, se recalca la importancia de mantener la confidencialidad de la información proporcionada por la entidad para la prestación del servicio, prohibiendo la revelación, entrega o disponibilidad de dicha información a un tercero sin la expresa autorización de la entidad. Se

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

espera por la parte del contratado evite acciones u omisiones que puedan perjudicar la imagen institucional de la entidad, a su vez se mantenga una absoluta confidencialidad relacionados a los temas bajo su cargo, también se exige la adopción de medidas de seguridad para garantizar la reserva e integridad de la documentación proporcionada entre las partes. Por último, se prohíbe la delegación o subcontratación total o parcial de la ejecución del servicio contratado, ya que la contratación es directa y se le atribuye al contratado la plena responsabilidad por su cumplimiento y ejecución, en caso de incumplimiento contractual según lo establecida en las cláusulas de contratos se aplica la sanción correspondiente por tal acción.

Como se pudo apreciar, las disposiciones normativas previas exponen una notoria disminución de los derechos laborales para los servidores públicos, contrastándolos con los reconocidos en el ámbito laboral privado convencional; con la normativa anterior se daban casos en los que un servidor público se le otorgaba vacaciones por un periodo de solo 15 días calendario al año, adicional a ello; recordemos, anteriormente se tenía una disposición, en su art. 10° donde se habilitaba la resolución unilateral y arbitraria del contrato laboral, no solo eso sino a pesar de ofrecer una indemnización no había la opción o alternativa para el servidor público sea reinstalado o acceda a un proceso de despido que le permita preservar su empleo. Lo que conlleva a preguntarse seriamente ¿Cómo se justificó la emisión de un marco normativo que resulta en una notable disminución de los derechos laborales para los servidores públicos en comparación con el ámbito laboral privado convencional? No considero que la explicación se fundamente en poseer una regulación propia, porque era desde su inicio un régimen especial transitorio, porque si fuese así, esta explicación no solo implicaría la emisión de un pronunciamiento basado en la supresión de principios laborales fundamentales, sino también de derechos constitucionales fundamentales para cualquier ciudadano en su rol de trabajador, debería poseer de manera inherente.

Este escenario ha avivado el debate en torno a la necesidad de revisar y reformar estas disposiciones, buscando un equilibrio más justo entre la temporalidad de los contratos y la protección de los derechos laborales. La ausencia de mecanismos que garanticen la estabilidad y el debido proceso en casos de terminación laboral unilateral plantea interrogantes sobre la equidad en el trato a los empleados públicos. Por ende, la consideración de medidas adicionales

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

para fortalecer la seguridad laboral y el acceso a procedimientos justos se erige como un aspecto clave en el análisis de estas regulaciones.

De todo lo expuesto anteriormente, se denota claramente que la normativa inicial del Contrato Administrativo de Servicios presenta una marcada desventaja para los empleados públicos, al concederles un periodo de vacaciones reducido y excluir el pago de CTS, derechos sindicales y otros ya mencionados, todo fundamentado por su naturaleza temporal, alimentando así a los comentarios negativos sobre los despidos arbitrarios e injustificados; además se está menoscabando el derecho al trabajo y la igualdad de los servidores públicos al otorgarles derechos inferiores sin una justificación constitucional evidente y una normativa legislativa idónea enfocada en su real naturaleza contractual y el principio de primacía de realidad.

Como se aprecia, desde la instauración de este régimen especial CAS se planteó cuestionamientos sobre su validez y equidad, ya que no cuenta con una base constitucional sólida que respalde la limitación de derechos laborales; lo cual esta situación ha generado un amplio debate en torno a la necesidad de reformar el CAS para garantizar una protección laboral más justa y acorde con los principios constitucionales. La búsqueda de un equilibrio entre la temporalidad de los contratos y la salvaguarda de los derechos fundamentales de los empleados públicos se convierte en un desafío crucial en este contexto.

1.2.2. Comparativa con otros regímenes laborales

Es crucial recordar que, según lo señalado por el TC en sus disposiciones aclara que el reconocimiento como régimen especial CAS no se concibe como un régimen laboral complementario a los regulados por los Decretos Legislativos N° 276 y N° 728, sino, se establece claramente que el Régimen CAS tiene una naturaleza totalmente independiente que está enfocado al sector público; esta distinción resulta fundamental para comprender la posición y el marco legal de los trabajadores bajo el Régimen especial CAS; la misma amerita la necesidad de analizar sus características únicas y considerar posibles ajustes normativos que reflejen adecuadamente su naturaleza específica.

Afirma Zavala, L. (2018) Según los datos proporcionados por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, publicados en el Diario Gestión de 11 de julio del 2017, la contratación de CAS

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

representa el 40% del empleo público, seguido del régimen de carrera pública con el 38% (D.L. N° 276) y la contratación del régimen privado con el 22% (D.L. N° 728). En los últimos cinco años, el número de trabajadores ha aumentado de 148,344 en 2011 a 275,140 en 2016, lo que representa un crecimiento (p.29).

De fecha 6 de abril de 2012, se publicó la Ley N° 29849, la cual marcó un hito al establecer la eliminación progresiva del Régimen Especial del D.L N°1057; durante el transcurso de este proceso se contempló necesario otorgar ciertos derechos laborales básicos siendo sumamente necesarios para los servidores públicos, como ya analizamos en el apartado anterior, estos carecían de estas garantías de manera urgente. Por lo que, esta iniciativa se manifestó a través de modificaciones e incorporaciones específicas en varios artículos del D.L. N°1057, dándole un necesario enfoque integral donde se abordaron no solo las limitaciones contractuales sino también de brindar protección y reconocimiento a los trabajadores del ámbito público que previamente se encontraban privados de estos derechos.

> ***"Artículo 1.-*** *Objeto de la Ley.*
>
> *La presente Ley tiene por objeto establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa del Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057, en adelante Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057. La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente ley".*

Desde una perspectiva crítica se argumenta, el legislador no debió imponer regímenes laborales en el Sector Público que generen una disparidad de derechos, lo que significa que algunos trabajadores tendrán acceso a todos los derechos laborales mientras que otros no. En el caso del régimen especial CAS, estos trabajadores cumplen en la práctica con los requisitos característicos de una relación laboral, a pesar de la ausencia formal de una relación laboral. De la misma forma, se destaca la reducción de la disparidad de derechos entre los empleados de los regímenes establecidos por los Decretos Legislativos N° 276 y 728 en comparación con los del Decreto Legislativo N°1057; ello se debe a que la Ley N° 29849 equipara los beneficios

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

laborales de los servidores del último régimen con los de los regímenes mencionados anteriormente, otorgándoles más derechos.

La normativa en cuestión concede a los empleados del Régimen CAS doce beneficios adicionales, incluyendo una compensación no inferior al salario mínimo, aguinaldos por fiestas patrias y navidad, licencias con sueldo por maternidad y paternidad, vacaciones remuneradas, por último, una afiliación al sistema de pensiones, entre otros. Sin embargo, se sostiene en el párrafo final del artículo 6° del mismo cuerpo normativo, cambia la validez de estos derechos, convirtiéndolos en derechos condicionales; lo cual se debe a la disponibilidad presupuestaria para realizar el pago de estos derechos laborales; lo que se considera un trato discriminatorio al condicionar su cumplimiento a la disponibilidad presupuestaria, lo que genera incertidumbre sobre su efectiva aplicación. Por esta razón, se plantea cuestiones sobre la equidad en el tratamiento de los trabajadores bajo el Régimen CAS y la necesidad de revisar las disposiciones para garantizar una aplicación más consistente y justa de estos derechos.

Es ampliamente reconocido que ningún contrato laboral debe obstaculizar el acceso de los trabajadores a los derechos reconocidos por la Constitución. Sin embargo, la Ley N° 29849 presenta importantes obstáculos; la falta de un nuevo Régimen de Servicio Civil convierte el CAS en algo permanente, lo que tiene un impacto negativo en los derechos constitucionales de los trabajadores, se considera que la ley es discriminatoria al impedir que los empleados del régimen CAS reclamen sus derechos, ya que cualquier intento de hacerlo implicaría una amenaza real de no renovar el contrato, lo que prolongaría la violación de sus derechos fundamentales. Además, al otorgar a estos trabajadores un estatus similar al de los contratos de locación de servicios SNP, incluso considerando sus salarios como rentas de cuarta categoría, la legislación viola el principio de primacía de la realidad. Según esta estrategia, el legislador tiene como objetivo limitar u obstaculizar el acceso a los derechos constitucionales de los trabajadores que han estado sirviendo al Estado durante más de 15 años y han sido clasificados anteriormente como servicios no personales o arrendamiento de servicios.

No obstante, la ley provocó expectativas en cuanto a la posibilidad de mejorar las condiciones de los empleados y su inclusión en los sistemas laborales generales. Sin embargo, una vez más, estas expectativas no se lograron cumplir. En consecuencia, de fecha 4 de julio de 2013, se emitió la Ley del Servicio Civil (Ley N°30057) con el fin de establecer un sistema

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

laboral único y exclusivo para aquellos que trabajan para las instituciones públicas del Estado peruano. En realidad, esto significaba que determinados trabajadores pasarían de los regímenes generales 276, 728 y CAS a un solo régimen laboral general. La transición gradual de los empleados del sector público hacia un nuevo régimen laboral llamado el Servicio Civil se llevaría a cabo mediante concursos públicos basados en méritos. Sin embargo, los intentos de homologar los sistemas laborales no han llegado a ser efectivos, especialmente para los empleados de CAS, quienes no tienen estabilidad laboral debido a la "temporalidad" de su contratación.

1.3. Eliminación progresiva del CAS

1.3.1. Desfavorecimiento comparado entre regímenes laborales

. En el marco jurídico de nuestro país, resulta común la coexistencia de diversos regímenes laborales, entre estos, se destaca el régimen laboral vinculado a la actividad privada reglamentado por el D.L. N°728; asimismo, encontramos el régimen laboral asociado a la actividad pública regulado a través del D.L. N°276 y el régimen especial CAS destinado a la contratación administrativa de servicios, regulado por el D.L. N° 1057; es importante destacar que cada uno de estos sistemas tiene características particulares que afectan las condiciones laborales sus los empleados. Por lo tanto, esta variedad de regulación ha sido analizada y discutida principalmente en lo que respecta a la equidad y protección de los derechos laborales, es fundamental tener en cuenta estos matices.

1.3.1.1. Conforme al régimen público:

Regulado por el Decreto Legislativo N°276 y la Ley N° 28175, donde dichas normativas garantizan la idoneidad y competencia de los servidores públicos al promover el profesionalismo, la igualdad de oportunidades y el mérito en la contratación de personal; posee un marco legal completo donde regula el ingreso, tanto el desarrollo como la evaluación del personal en el sector público, todo ello con el objetivo de garantizar la eficiencia, eficacia, y equidad en la gestión de recursos humanos en las instituciones gubernamentales. En comparación con el Régimen Especial CAS, el régimen público en el marco de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público presenta ventajas significativas para los trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

A diferencia con el Régimen CAS, los trabajadores del sector público disfrutan de beneficios como estabilidad laboral, remuneración mensual, oportunidad de hacer carrera pública, vacaciones, aguinaldo, seguro de salud, seguro de vida, asignaciones familiares, licencias y permisos, pago por horas extras, estabilidad en la locación, CTS y pensión de jubilación. En cuanto a la remuneración, el gobierno establece normas para garantizar salarios competitivos, atraer y retener a los trabajadores del sector público. Lo más importante, es que se implementan sistemas de evaluación del desempeño para medir y reconocer el trabajo de los empleados, ofreciendo un marco objetivo para ascensos y recompensas, fomentan la excelencia y el compromiso con el servicio público; dichas características combinadas buscan establecer un entorno laboral estable, justo y meritocrático.

1.3.1.2. Conforme al régimen privado:

Regulado por el Decreto Legislativo N°728, ofrece ventajas significativas tanto para empleadores como para trabajadores, donde se destaca su flexibilidad laboral, permitiendo la adaptación de las condiciones contractuales de manera negociada entre ambas partes, contribuyendo a un entorno laboral más dinámico; se brinda incentivos para la contratación de empleados estimulando a la productividad, amplía las posibilidades de empleo y fomenta un crecimiento económico sostenible; porque recordemos que el gobierno tiene como objetivo fomentar el dinamismo empresarial, sumando a ello, el apoyo de las negociaciones colectivas han permitido un trato directo sobre las condiciones laborales para adaptarse a las necesidades únicas de cada empresa.

Los trabajadores bajo este régimen reciben beneficios como gratificaciones, asignación familiar, seguro de vida legal, seguro social de salud, CTS, pagos por jornada de trabajo y horas extras, seguridad social en pensiones, descanso remunerado, vacaciones y asignación familiar en comparación con el Régimen CAS. En consecuencia, se podría decir que en el ámbito privado se fomenta la flexibilidad y la adaptabilidad en las relaciones laborales, se impulsa la actividad empresarial y ofrece una amplia gama de beneficios laboral, como objetivo crear un entorno laboral más dinámico y que contribuya al crecimiento económico.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Por lo tanto, se puede afirmar que el D.L N°276 proporciona un marco general para la regulación del sector público, mientras que el D.L N°728 se considera una medida excepcional debido a la escasez de servidores públicos bajo el régimen. Ambos decretos brindan la estabilidad necesaria para avanzar en una carrera, a diferencia de la Ley N° 29849 tiene una tendencia a generar inestabilidad y caos en el ámbito laboral. El principio de igualdad de oportunidades está siendo violado al negar a los servidores CAS la oportunidad de desarrollarse laboralmente en el sector público, afectando su proyecto de vida. Es más, existen argumentos de la oposición donde el régimen especial CAS tiene una "vocación de permanencia", no existiendo la posibilidad de una evolución hacia una de duración indeterminada, a diferencia de los regímenes laborales establecidos en los D.L. N° 276 y 728. El art. 5° del D.L N° 1057, indica que el contrato CAS es de plazo determinado y renovable, es el tema principal de la impugnación; sin embargo, es importante mencionar sobre la sentencia emitida en el Exp. N°00002-2010-PI/TC, la cual Tribunal Constitucional ya declaró la constitucionalidad de esta norma.

Según Cabero, E. (2013) El derecho a la igualdad remunerativa se viola al otorgar remuneraciones diferenciadas por estimar que dos o más trabajos no son iguales en función de criterios no razonables y, por lo tanto, resultan arbitrarios (p.106).

En contraste el jurista Flores, R. (2018) El derecho a la igualdad salarial no busca una igualdad total, ya que sería imposible. En lugar de eso, es suficiente observar la situación aproximada de dos trabajadores que trabajan para el mismo empleador para determinar si la diferencia salarial es injusta o no y para determinar las correcciones necesarias.

En base a ello, la implementación de las escalas salariales en el marco del Decreto Legislativo N° 728 es bastante sencilla; siempre y cuando la entidad pública no esté sujeta a la prohibición de incremento salarial contemplada en el artículo 6° de la Ley anual de presupuesto del sector público, en dicho régimen se implementa de manera inmediata una nueva escala remunerativa estableciendo salarios superiores tanto para las relaciones laborales existentes como para las nuevas. En cambio, en el sistema establecido por el Decreto Legislativo N° 1057, la implementación de una escala salarial renovada que autoriza remuneraciones más altas está sujeta a restricciones legales. Por su parte, en el artículo 7 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, establece la modificación en la forma de prestación del servicio en un contrato

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

administrativo de servicios no comprende el monto de la remuneración originalmente acordada; lo cual hace que los trabajadores con contratos en vigor no puedan aplicar inmediatamente la nueva escala.

Por lo anterior se entiende, si la idea de que el régimen laboral es el factor determinante, este no justifica las diferencias salariales que se han creado al establecer una escala salarial que incluye incrementos salariales exclusivos para un régimen específico; en consecuencia, se violaría el derecho a la igualdad salarial de los servidores públicos excluidos del régimen laboral. En consecuencia, dicha práctica, además de contravenir la equidad, da lugar a situaciones injustas y discriminatorias entre los servidores públicos, sin una justificación razonable para tal disparidad.

El régimen del CAS es propio de nuestro país y darle su comparación con otros regímenes, como el de la actividad privada y el de las Bases de la Carrera Administrativa, resulta imperioso de estudio. Aunque este nuevo régimen inicialmente pudo ser de aplicación a una relación laboral completa, lo que implicaría el goce de todos los derechos laborales vigentes por parte del trabajador bajo este contrato; sin embargo, el legislador optó por restringir su aplicación a los empleados estatales que están excluidos del régimen de las Bases de la Carrera Administrativa.

Como se vio esta normativa legislativa la ley N° 29849 tenía la intención de formalizar y mejorar las condiciones laborales iniciales; no obstante, a pesar de las múltiples modificaciones normativas relacionadas con esta regulación; sobre la eliminación progresiva aún no se han materializado hasta la fecha, porque han surgido nuevas reformas legislativas apoyando a esta causa en base a otros parámetros. Dichas discrepancias plantean interrogantes sobre la eficacia y adecuación de estas medidas para abolir un problema latente en el sector público que se arrastra desde hace varias décadas sin hallar una alternativa idónea de solución, así como sobre la necesidad de revisar y ajustar el marco normativo para garantizar una protección laboral más efectiva y justa para los trabajadores bajo este régimen especial.

2. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS FRENTE A LA LEY N° 31131

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Conforme a este apartado del presente capítulo se enfocará en la complejidad de la Contratación Administrativa de Servicios desde un punto analítico y crítico de las perspectivas normativas y alcances de la Ley N° 31131. Asimismo, se explorarán diversas alternativas, desde la abolición hasta la oposición de contratación bajo el régimen CAS, cuestionando incluso su constitucionalidad, este análisis profundo busca arrojar luz sobre los desafíos, implicaciones y posibles reformas en el marco legal que rige la relación laboral en el ámbito público.

Tener presente lo mencionado por Según Aguinaga, J. (2021) Los trabajadores que se encuentran en la primera línea de contención de la pandemia de COVID-19 son los que más se ven afectados. Muchos de estos servidores llegaron a sus puestos de trabajo sin concurso de méritos y, como resultado del régimen CAS, han sido despedidos o no han sido renovados. En la actualidad, muchos de ellos gozan de estabilidad debido a la Ley 31131, hasta que se lleve a cabo el traslado al régimen laboral correspondiente. Si el Tribunal Constitucional determina que la norma es inconstitucional, la situación podría cambiar y se podría disponer el regreso de la temporalidad en los contratos administrativos de servicios (p.5).

2.1. Perspectiva normativa y alcances.

2.1.1. Abolición de la contratación en el régimen CAS.

De fecha 9 de marzo de 2021 se dio un paso significativo tras la promulgación de la Ley N°31131 donde se abordó las problemáticas asociadas al Régimen CAS, la cual radicaban en la naturaleza temporal de los contratos, con la consecuente falta de estabilidad laboral. En respuesta a esto, se buscó una solución proponiendo la conversión de los contratos temporales a contratos de duración indeterminada, de ese modo restringir los despidos sin causa justificada; también se introduce una gradual transición de los servidores públicos hacia los regímenes laborales generales.

En este contexto la ley N° 31131 está enfocada en erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público mediante la inclusión de los servidores públicos al traslado hacia el régimen laboral privado que está regulado por el D.L. N°728, de igual manera, para las entidades públicas de respaldo legal en el D.L. N°276. En consecuencia, con la promulgación de esta ley N°31131 y los términos establecidos en la sentencia analizada, se realizaron modificaciones en los art. 5° y 10° del Decreto Legislativo N° 1057, así mismo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

establecieron que el contrato administrativo de servicios se transformaría en uno de duración indefinida, salvo cuando se utilizara para desempeñar funciones de necesidad transitoria, puestos de confianza o de suplencia.

En otras palabras, se incorporó un nuevo grupo de trabajadores dentro del régimen CAS, ahora con un carácter indefinido, siguiendo las precisiones del Tribunal son aplicables exclusivamente a los servidores CAS que mantenían una relación jurídica vigente al 10 de marzo de 2021, adicional a ello el trabajador debe realizar tareas de manera permanente; en casos donde no haya vínculo laboral continuo se demuestre, la prestación de sus servicios por un período de tres años de manera discontinua o dos años si es de manera continua, su ingreso al Sector público sea mediante un concurso público.

La normativa también reconocía en los casos especiales donde los trabajadores que hayan renunciado a un contrato CAS, con el fin de asumir otro contrato diferente se le permitirá siempre y cuando cumplan con lo establecido en el inciso b) del artículo 2° de la ley en mención. La presente ley tuvo la intención de establecer un marco específico y puntual para los trabajadores bajo este régimen especial, consiguiendo empleo más estable y justo, el cual dicho traspaso se iba a dar de forma progresiva, es más esta ley se atrevió a fijar como límite que no exceda los 5 años para concretar dicho proceso.

Considera Caballero, K. (2021) Una de las mayores preocupaciones con este sistema es que la temporalidad permanente va en contra del principio de continuidad de la relación laboral, así como de la forma en que está regulado el sistema CAS. Por lo tanto, estas reformas basadas en la norma han contribuido a mejorar ciertos derechos, pero no han mejorado significativamente los derechos de los trabajadores CAS (p. 485).

Por lo que, esto marca un hito significativo, porque se estaría hablando una ley que va otorgar una mayor estabilidad laboral para los trabajadores bajo este régimen contractual. Además, como su fin es erradicar la discriminación entre regímenes del sector público, la ley N°31131 restringe y estipula que ninguna entidad del Estado puede realizar nuevas contrataciones bajo el régimen especial CAS. Por lo tanto, estos parámetros parecían garantizar una transición más justa y suave para los trabajadores afectados por el cambio normativo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

A pesar de la controversia surgida, la ley realizo un esfuerzo por darle solución a una problemática arrastrada desde el origen del régimen CAS y que en el trascurso de los años y de tantos gobiernos que carecían de compromiso para resolver esta cuestión crucial en el ámbito laboral del sector público; porque se buscaba con urgencia garantizar una mayor equidad y estabilidad en el empleo público con un enfoque más integral y determinante en los regímenes laborales existentes.

Sin embargo, el gobierno para ser precisos el Poder Ejecutivo no aprobaba esta legislación, así que un 10 de mayo del 2021, procede a demandar la inconstitucionalidad contra la ley N° 31131, cuya fundamentación se centra en la vulneración directamente de varios artículos de la Constitución Política del Perú, incluyendo los números 40, 43, 78, 118 (incisos 3 y 17), en consecuencia, dicha ley padecería de vicios de forma y fondo, también que era imperioso un estudio sobre la administración del sistema de recursos humanos en el sector público.

Según Martin, R. (2009) (…) El carácter administrativo del contrato en mención, implica también que el sujeto con el cual la entidad de la administración pública contrate, sea elegido previa realización de un proceso de selección (…), en el que se garanticen los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo, los que, a mayor abundamiento, se constituyen en parte de la finalidad del Régimen de Contratación Administrativa de Derechos (p.5).

Por otro lado, a ello se suma el debate sobre si el principio de igualdad de oportunidades en la carrera administrativa, arraigado en la meritocracia y el derecho al acceso al empleo público como principio jurídico constitucional, se ve afectado o no. También se plantea la incertidumbre acerca de si se produce o no una vulneración al principio de estabilidad presupuestaria y equilibrio, entre otros aspectos a considerar. Este análisis destaca la complejidad y las múltiples facetas involucradas en la evaluación de la legislación en cuestión.

2.2. Cuestionamiento constitucional a la Ley N° 31131.

La implementación de esta ley N° 31131 y sus cambios normativos han generado preocupación y debate en el ámbito público, contando con opiniones de respaldo y de oposición a dicha medida; con respecto a la demanda de inconstitucionalidad contra la presente normativa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

en cuestión frente a lo resuelto por el TC repercutirá de gran manera en la legislación de dicho régimen CAS y su impacto en el sistema laboral, es decir, generará un precedente importante para posibles cambios normativos futuros y la dirección que podría tomar la legislación relacionada con los contratos administrativos de servicios.

En la sesión plenaria del TC que fue celebrada en noviembre de 2021, los magistrados reunidos emitieron el Pleno Sentencia N° 979/2021-TC sobre la demanda de inconstitucionalidad contra la Ley N°31131 recaída en el Exp. 00013-2021-PI/TC. La esencia del referido fallo radica en la incorporación a los trabajadores con funciones permanentes en diversas entidades estatales, mismos que desde un inicio fueron contratados bajo el régimen especial CAS del D.L N° 1057, para pasar al régimen laboral privado del D.L N° 728 y a las entidades públicas regidas bajo el D.L N° 276.

Es importante destacar que el TC mediante su fallo declara inconstitucionales algunos artículos significativos de la Ley N° 31131, específicamente los artículos 1°, 2°, 3°, 4° y 5°, respectivamente y también se aplica para las disposiciones complementarias finales primera y segunda de la ley. No obstante, su primer y tercer párrafo del art. 4° de la presente ley sigue siendo válidos; y se creó una disposición complementaria modificatoria misma que serán aplicada inmediatamente. En consecuencia, esta sentencia del Tribunal Constitucional marca un hito significativo en la interpretación y aplicación de la legislación laboral relacionada con los trabajadores estatales en el país. Conforme a lo resuelto por el TC, estas votaciones fueron a favor de esta decisión respaldada por los magistrados Ledesma, Ferrero, Miranda, Sardón y Espinosa-Saldaña.

Los magistrados llegaron a la conclusión de que la ley controvertida causa inestabilidad en la gestión y planeación adecuada de los recursos humanos del Estado, al no contar con el apoyo del Poder Ejecutivo, quien tiene la competencia constitucional para determinar y monitorear la política laboral pública, se declaró su inconstitucionalidad. También destacaron, el congreso puede controlar la actividad administrativa perro no tiene esa atribución ilimitada de proponer medidas que comprometan incrementos en el gasto público, así mismo garantizar dichas regulaciones devengan en meritocracia, transparencia y la equidad ante la ley.

Por lo dispuesto en la Ley N° 31131, los magistrados resuelven en inconstitucional las disposiciones que pretendían garantizar la estabilidad laboral en el régimen CAS, aunque no

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

explican por qué el primer y tercer párrafo del art. 4° fue declarado constitucional, en base a ello modificaron art. 5° del D.L. N° 1057 indicando a los servidores públicos CAS con funciones permanentes sean considerados empleados a plazo indeterminado; mismo que lleva a cuestionar la exclusión del personal CAS de confianza. Además, mencionan la vulneración del principio de separación de poderes teniendo impacto en los incisos 3 y 17 de los artículos 40°, 43°, 78°, 79° y 118° de la Constitución Política del Perú. Por otro lado, se evidencio un menoscabo al principio de equilibrio y estabilidad presupuestaria, para limitar la adopción de medidas y la aplicación frente a los recursos públicos cuando se cumplen con las necesidades y obligaciones del Estado, para no contravenir lo dispuesto en el art. 79° de nuestra Constitución.

Se denota de la jurisprudencia del TC referido al principio de igualdad, el acceso a la función pública no se viola cuando se utiliza un concurso público de méritos para acceder a la función pública; según lo señalado de los expedientes 0021-2021-PI/TC, 00013-2021-PI/TC y 008-2013-PI/TC donde destacan el derecho de acceder a la función pública en condiciones de igualdad es un derecho humano reconocido inclusive en los tratados internacionales y en el artículo 2.2 de la Constitución Peruana; de la misma forma, los expedientes 00026-2005-PI/TC y 0025-2005-PI/TC indican que la discriminación está prohibida y las condiciones para el acceso a la función pública deben ser iguales.

Por lo tanto, la utilización de un método de evaluación como el Concurso Público tiene como objetivo garantizar la constitucionalidad de un proceso de contratación de empleados y fortalecer los principios de equidad en el acceso a la función pública y al reconocimiento del mérito. La carrera administrativa no solo garantiza la profesionalidad del servicio para los ciudadanos sino también para los funcionarios, y los trabajadores que ingresan a una entidad estatal mediante concurso público también pueden ser repuestos según el Precedente Huatuco en determinados casos.

A pesar de lo mencionado, es evidente la imperiosa necesidad de llevar a cabo lo regulado en la Ley del Servicio Civil (Ley Nº 30057), como una estrategia de modernización de la gestión pública que se basa en la meritocracia y otros principios relacionados con el empleo público, obviamente con apoyo en principios constitucionales para regular el derecho laboral en el sector público. Además, según lo establecido por el Decreto Supremo N° 0004-2013-PCM, el cual aprueba la política nacional de modernización de la gestión pública, cuya la meta es que el sector

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

público pueda alcanzar resultados positivos en beneficio de los ciudadanos peruanos y del desarrollo nacional.

Desde la perspectiva del tesista, se sostiene que los servidores públicos bajo el Régimen especial CAS deben gozar de la misma protección consagrada por la Constitución y los Tratados Internacionales, a su vez se expidan normativas buscando establecer directrices generales que orienten adecuadamente las relaciones laborales, sin importar la naturaleza o régimen de los sujetos involucrados. Si bien es cierto, se han observado la existencia de mejoras en aspectos como la duración de los contratos, beneficios sociales y derechos laborales, pero se reconoce la necesidad de una reforma más integral. No obstante, según la ley del Servicio Civil, representa un paso significativo hacia un régimen que busca proporcionar condiciones laborales más equitativas y estables para los trabajadores del sector público; esta transición de un régimen a otro, amerita de una atención constante y control continuo, pero que deviene en imprescindible e urgente.

Según Guzmán, C. (2009) Los principios que se aplican a la contratación administrativa deben utilizarse para cubrir los vacíos en el ordenamiento administrativo, como herramientas para que los mecanismos de integración jurídica sean efectivos (p.2).

Como se pudo apreciar en este capítulo, la carencia de una regulación adecuada genera un vacío legal propenso a interpretaciones ambiguas; dichas interpretaciones fundamentadas en principios o criterios extraídos del derecho administrativo y laboral, pueden resultar inadecuadas e incluso entrar en conflicto con la esencia de estos contratos. Resultando importante el proceso de evolución normativa y las mejoras en las condiciones laborales de los trabajadores bajo el régimen CAS, debiendo dirigirse hacia la construcción de un sistema que además de satisfacer las necesidades estatales, asegure la justicia y equidad en las relaciones laborales en el ámbito público. En este sentido, sería valioso explorar otras medida jurisdicciones para abordar con éxito problemáticas similares, buscando fortalecer nuestro propio sistema normativo y proteger los derechos de los trabajadores en el marco de contratos temporales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

3. PRESUPUESTOS DEL PLAZO INDETERMINADO

Es de conocimiento general, los gobiernos están encargados de establecer los perfiles de puestos de trabajo y sentar las directrices señaladas por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) para hacer efectivo el proceso de selección del personal; según lo establecido en el reglamento bajo este régimen, los gobiernos nacionales, así como regionales y locales pueden contratar directamente a empleados de confianza, suplencia e inclusive, en algunos casos, a directivos superiores. En consecuencia, el personal del sector público ha estado sometido bajo una diversificación contractual, donde algunos laboraban por contrato indefinido y otros bajo carrera administrativa; durante este tiempo también existía personal con contratos a plazo fijo y de contrato de locación de servicios que eran los más comunes, antes de la llegada del CAS.

Afirma Canessa M. (2022) Durante las reformas normativas del empleo público existió una serie de variaciones en los tipos de contrato entre 2013 y 2020 inclinándose a una tendencia de precarización, lo cual significa que el personal del sector público del Estado peruano no poseía estabilidad laboral para dicho sector. Como observamos, se generó una tendencia a contratar un personal bajo ninguno de los regímenes laborales más comunes regulados por los D.L N° 276 y 728; sin embargo, es probable que la mayoría del personal no contaban con estabilidad laboral ni reconocimiento de beneficios.

Según Cueva, L., Rodriguez, F. (2022) Las relaciones laborales son el principal medio por el cual los empleados acceden a los derechos y beneficios relacionados con su trabajo, en las áreas del derecho laboral y la seguridad social; siendo el punto principal que vinculaba derechos y responsabilidades entre los servidores públicos y la entidad contractual. Sobre ello, podemos decir que, pese a los cambios legislativos en el ámbito laboral público siempre han sido persuadidos por cambios socioeconómicos y por el dinamismo laboral como factores específicos originados en el tiempo. En segundo lugar, la implementación de los avances tecnológicos en la gestión pública, han servido como colaboración para los servidores públicos al momento de cumplir los requerimientos y exigencias de mayor necesidad de los servicios gubernamentales y a pro de su desarrollo profesional. No obstante, ello no suple todas las deficiencias laborales, otra cosa distinta son las condiciones en la que trabajan de los servidores públicos, por ello, era imperativo aplicar nuevas políticas laborales que garanticen estabilidad y seguridad social

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

cubriendo las carencias del empleo público, de esa forma erradicar las posibles arbitrariedades futuras.

Se sabe sobre la relación laboral que su origen deriva de un contrato de trabajo, según el tipo de contrato ambas partes contractuales son afectadas por su modalidad y particularidades del vínculo generado, ya sea por contrato indefinido, el contrato a plazo fijo y los contratos a tiempo parcial, siendo los más comunes o usados. A continuación, examinaremos sus características más distintivas con el fin de establecer una comprensión más clara y concisa de las modalidades contractuales y su impacto en las relaciones laborales, porque juegan un papel fundamental al establecer los términos y condiciones de la relación entre las partes contractuales.

De hecho, en el ámbito laboral cuando se habla del contrato indefinido lo relacionamos intrínsecamente con el principio de estabilidad laboral, garantizando la continuidad en el empleo y al mismo tiempo son protegidos por una amplia gama de beneficios y protecciones legales. Por otro lado, el contrato a plazo fijo proporciona una solución temporal se utiliza en casos de proyectos o para necesidades específicas, pero son limitadas en el tiempo, efectivamente ofrecen una mayor ductilidad contractual tanto para el empleador como para el trabajador, por eso eran conocidos como contratos sujetos a modalidad. Mientras tanto, el contrato a tiempo parcial se destaca por su horario reducido de trabajo, podríamos decir que, si brinda cierta flexibilidad a los trabajadores, pero no asegura la continuidad, sumar a ello, la existencia de limitaciones pues carecen de derechos laborales y beneficios. Todas estas modalidades contractuales se aplican según las diversas necesidades y circunstancias requeridas por la entidad contratante sobre los trabajadores.

En este contexto, antes del régimen especial CAS en nuestro país se ejecutaba contratos laborales por modalidad, configurándose relaciones laborales por un cierto período de tiempo específico a razón de adaptarse a las necesidades coyunturales del sector público en aquel entonces, pero como no brindaba garantías laborales, surgió la desnaturalización contractual dando paso a una crisis de altas demandas de los servidores públicos; las herramientas alternativas de solución implementadas por el Estado no resultaron ser adecuadas ni efectivas, provocó que los contratos temporales se utilizaran de forma generalizada, lo cual se desborda en la vulneración de los derechos de los trabajadores; poniendo en manifiesto una falta de evaluación adecuada de las deficiencias laborales de los trabajadores por parte del Estado, así

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

como la ausencia de un respaldo normativo adecuado en los contratos laborales en el sector público.

En este punto, es necesario traer a colación el principio de la primacía de la realidad, en caso de discrepancia entre lo pactado en los contratos y lo realmente sucedía en la realidad; este principio prioriza los elementos de la realidad laboral y valora como tal sus efectos legales en casos de haber una contradicción en el contrato pactado por ambas partes y así evitar encubrimiento o vicio alguno; se puede decir, este principio evalúa de manera confiable los verdaderos hechos ocurridos, ello con el objetivo de garantizar la protección adecuada de los derechos laborales de las partes. Es fundamental comprender la aplicación este principio de la primacía de la realidad no solo antes de la creación del régimen CAS sino también al momento de realizar las reformas y modificaciones emitidas a posteriori; cuestiones que no evaluaremos por el momento si fueron las correctas o no, sino, la aplicabilidad de este principio respalda el reconocimiento y transparencia laboral de los servidores públicos contratados, porque ellos si cumplían con una jornada de trabajo, la prestación personal de servicios y contaban con subordinación, entonces su relación laboral era evidente, independientemente de la modalidad contractual empleada; si bien es cierto, no había sido declarada judicialmente por alguna autoridad, pero no se puede desconocer la necesidad de un reconocimiento y una adecuada regularización normativa a estas situaciones irregulares.

Además, el sistema de inspección del trabajo tiene una ardua labor en estos temas junto con los organismos de fiscalización, para que hagan efectivo mediante su supervisión el cumplimiento de las formalidades y requisitos legales establecidos en cada caso en particular de contratación y se pueda aplicar de estas cláusulas contractuales debidamente sin abolir derecho alguno. Como se indicó anteriormente, los contratos por tiempo indefinido ya están regulados por nuestra normativa, pero estas las condiciones representan una excepción en la contratación de personal subordinado sea válidas y legales.

Como expresa Arce, E. (2006) En comparación con la contratación laboral de duración determinada, hay una inclinación hacia la contratación laboral de tiempo indefinido, porque se considera una medida excepcional y se realiza con el fin de que el contrato conlleva a la realización de tareas durante un período de tiempo limitado, ya sea por circunstancias de naturaleza temporal o específicas servicio que se va a proporcionar (p.11).

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Sobre lo mencionado por el autor, desde años atrás nuestra legislación laboral ha estado implementando medidas especiales para regular los contratos de duración determinada, los cuales son considerados excepcionales en comparación con los contratos de tiempo indefinido, siempre y cuando se cumplan con las condiciones y requisitos establecidos por ley. En este sentido, cuando hablamos de avalar el principio de estabilidad laboral, las entidades estatales deberían recurrir a la contratación temporal únicamente cuando la legislación lo permita bajo normativa, para así frenar los posibles atropellos y abusos de derechos de los servidores públicos, de esa manera respaldar condiciones laborales equitativas y justas para los trabajadores; por ello la norma ha establecido sanciones cuando se utilicen los contratos de forma fraudulenta o simulada (como lo hemos visto durante años la desnaturalización contractual) para eludir la contratación por tiempo indeterminado.

Dentro de ese orden de ideas, como se pudo apreciar en el Derecho Público en materia laboral en el año 2008 bajo el D.L. N°1057 se ha concedido a los servidores públicos limitados derechos y beneficios a los que están bajo esta modalidad contractual régimen especial CAS, inclusive como hemos apreciado en el anterior capítulo, ha sufrido numerosos cambios legales e interpretativos desde su creación, todo debido a las decisiones del TC y sus incorporaciones legislativas, del mismo modo sus constantes modificaciones cuyo supuesto fin era remediar las importantes disparidades existentes en este sistema del sector público; llevando a preguntarse: ¿Cómo han reaccionado los trabajadores ante la falta de soluciones efectivas laborales a pesar de los numerosos cambios realizados en el sistema del sector público?

Recientemente, el Congreso ha tomado medidas normativas para enfrentar estos problemas, motivo por el cual han expedido la Ley N° 31131, su punto central era la eliminación de una forma paulatina del régimen especial CAS y su reemplazo por los regímenes laborales del decreto legislativo 276° y 728°; esta medida se consideró como un intento de hallar una solución definitiva a un problema que se ha estado arrastrando durante más de diez años. Por otra parte, a la par de emitir dicha legislación ha creado una incertidumbre sobre la forma de cómo el Poder Ejecutivo cuestionó el tema de la inconstitucionalidad de esta ley, conllevando a flamantes obstáculos para los trabajadores del sector público, quienes esperaban una solución a sus condiciones laborales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Por este motivo, esta situación provocó una pronta respuesta por parte de la sociedad, generando como consecuencia la presentación de demandas ante los tribunales laborales, por parte de servidores públicos quienes prestaban sus servicios buscando obtener el reconocimiento de una relación laboral de duración indeterminada y reclamar el pago de los beneficios sociales derivados de la relación contractual. Cabe destacar la verdadera naturaleza de la relación contractual entre las partes se determina mediante la manera de cómo se ejecuta el contrato en la práctica, dando mayor valor a la realidad de los hechos ante lo pactado en el documento; si el servicio es remunerado y está sujeto a subordinación, se debe presumir la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado; no obstante, no solo en el derecho público se maneja de esa forma sino en el derecho privado en el reglamento D.L N°728 en su el artículo 4° adoptan el mismo criterio de plazo indeterminado.

3.1. Fecha de vigencia

Antes de la emisión esta ley N° 31131 es decir hablamos del año 2021, el régimen CAS era ampliamente empleado en los distintos niveles de gobierno debido a su carácter temporal. Después de su aparición, los trabajadores se vieron obligados a renovar sus contratos mediante prórrogas, según la norma las prórrogas eran limitadas y no debían exceder el año fiscal; era muy frecuente la suscripción de adendas con duraciones de seis, tres e incluso un año, lo que sucedía en la práctica al estar contratado bajo la misma modalidad contractual excediendo lo señalado en la norma, pues se limitaba el reconocimiento de derechos sin poder acceder a beneficios o bonos laborales pese a estar años prestando sus servicios por más de dos años a más, mientras otros trabajadores que desempeñan funciones similares y estaban sujetos a un régimen contractual diferente sí recibían estos beneficios.

Este conflicto generaba inestabilidad laboral y desprotección para los trabajadores sujetos a este régimen contractual, es más, ante cualquier cambio de gestión sus contratos se daban por finiquitados o finalizados sin que los servidores públicos recibieran indemnización alguna, más allá de un simple agradecimiento, utilizando la causal objetiva de vencimiento de contrato. De la misma forma, la falta de una compensación adecuada al concluir los contratos no solo aumentaba su vulnerabilidad económica, sino también dejaba a estos trabajadores en una posición de desventaja financiera significativa. En muchos casos, esto los dejaba en una

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

situación de incertidumbre y precariedad porque no tenían una red de seguridad financiera para respaldarlos en caso de desempleo repentino.

Conforme la estipulación reglamentaria para la implementación de la Ley N°31131, se estableció una serie de requisitos específicos para los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, donde solo pueden estar amparados aquellos trabajadores que hayan estado desempeñando labores o prestando sus servicios de manera permanentes al momento de la entrada en vigor de la ley, es decir, a la fecha del 10 de marzo del 2021, conforme se denota en su art.1° de la presente ley; con esta normativa se buscaba proporcionar una mayor claridad y protección para los trabajadores sujetos al régimen CAS, asegurando una evaluación justa de su condición laboral y sus derechos correspondientes, para aquellos trabajadores con labores permanentes tengan estabilidad y continuidad en su empleo.

Argumenta Huamán, L. (2022) (…) las implementaciones de estas medidas confieren un mayor peso a los conceptos legales vagos y de mala fe, no solo para evitar la imposición de sanciones monetarias, pese a no ser acordes con su esencia, sino para enfocarse en aquellos que no actuaron de manera correcta y deshonesta, incluido el Estado, enfrenten las repercusiones del abuso en el ejercicio de su autoridad pública (p.36).

En efecto, aparte de las críticas acerca de la determinación poco clara de la fecha de vigencia y su inexactitud de la norma, como señala el autor frente a esta situación un poco vaga, produciría ciertas incertidumbres por conceptos legales pudiendo inducir a error a las partes al momento de recurrir al proceso judicial, porque se observó una gran cantidad de servidores públicos tras su despido y no ser reconocidos como trabajadores a plazo indefinido se vieron obligados a interponer una demanda.

En consecuencia, en los casos donde la parte demandante no pueda demostrar el cumplimiento del plazo legal establecido en la Ley N°31131, para obtener la calidad de trabajador público a plazo indefinido, pueden presentar demandas basadas en derecho solicitado y cumplir con los demás requisitos señalados por ley para solicitar ante el tribunal su reconocimiento. Por otro lado, algo semejante ocurre con el pago de costas y costos, porque se exonera al prestador de servicios de costas y costos si las demandas en su monto del petitorio no exceden las setenta Unidades de Referencia Procesal (URP), a menos que la parte haya

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

actuado con temeridad o mala fe, pero con esta inexactitud o ambigüedad de la norma puede inducir a error y tenga consecuencias negativas; esta situación refleja dificultades en el ámbito laboral público por ello es de suma la importancia la exactitud y la interpretación precisa de la ley en cada caso específico.

3.2. Carácter permanente

Expresa Escriba, M. (2022) La actividad principal de la entidad, que es fundamental para su "propósito institucional, se denomina "labor de naturaleza permanente (p.89).

Después de la entrada en vigor de la Ley N° 31131 en el año 2021, donde los trabajadores del régimen especial CAS para ser reconocidos a tiempo indeterminado deben cumplir el segundo requisito, el cual se basaba en las funciones del trabajador sean de carácter permanentes en las distintas entidades del Estado; adicionalmente deben cumplir ciertos criterios, como haber mantenido un vínculo laboral continuo y de tal forma automática adquieren esta condición indefinida según lo dispuesto por la ley; a menos que su contrato fuera para labores temporales, de suplencia o para ocupar cargos de confianza de manera excepcional, ahí no se aplica esta legislación.

Según Corte Suprema (2019), la continuación de la prestación de servicios de un individuo a través de la renovación de contratos con intervalos de 45 días puede interrumpir la continuidad de la relación laboral existente. Para mayor comprensión, en años pasados cuando se suscitaban demandas donde pedían el reconocimiento por desnaturalización de los contratos de locación de servicios y los contratos sujetos al Régimen Especial CAS, con la intención de obtener el reconocimiento como trabajador a plazo indefinido y acceder a los beneficios sociales, incluida una compensación por despido injustificado. El tribunal supremo en aquel entonces señaló cuando la prestación de servicios por la parte demandante sea incontinua, es decir, haya un pare y este dividido en dos períodos, tal es el caso de un trabajador que empezó a laborar el 8 de febrero de 2007 al 14 de diciembre de 2010 y del 30 de enero del 2010 al 15 de diciembre de 2013, con una interrupción de 45 días; los magistrados señalaron que no es posible aplicar el principio de continuidad laboral porque este segundo periodo o relación laboral resultaría independiente de la primera. Siendo las cosas así, sobre sus fallos indican la importancia de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

examinar de manera individual cada caso en concreto y de una forma detallada para así establecer el reconocimiento de los derechos y beneficios correspondientes.

> ***"Artículo 2. Requisitos.***
> *[…] los trabajadores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios deben cumplir los siguientes requisitos:*
> *b. Tener contrato administrativo de servicios (CAS) por dos (2) años de modo continuo o tres (3) años de modo discontinuo. Estos plazos se computan a partir de la fecha de la publicación de la presente ley".*

En relación a lo expuesto, los empleados deben demostrar haber desempeñado su labor de manera continua y bajo la supervisión directa de la parte demandada en el puesto para el cual postularon, además de haber sido contratados mediante un Contrato Administrativo de Servicios; esa condición no solo confirma la ocupación de un puesto vacante con una asignación permanente y presupuestaria, sino también confirma la adecuación al perfil del puesto. Además, implica asumir responsabilidades tanto las especificadas en el perfil del puesto como otras asignadas durante el trabajo. En base a estas condiciones se demuestra claramente la subordinación a la que están expuestos y el cumplimiento de estas condiciones respalda la legitimidad de la relación laboral y protege los derechos laborales de los trabajadores.

La responsabilidad de determinar las funciones permanentes y transitorias o de sustitución recae en la entidad estatal contratante, solo pueden aceptar como trabajos permanentes aquellos directamente vinculados con la actividad principal de la entidad contratante; al realizar dicha distinción se pueden percibir los casos de simulación y fraude en la contratación relacionándolo si pertenecen con la labor de carácter indeterminado o no; para evitar situaciones de injusticia o abuso laboral, es esencial que estas decisiones se tomen con transparencia y criterios claros.

Es ampliamente aceptado emplear en la gestión pública una planificación estratégica administrativa con estrategias políticas públicas, porque no solo proporcionan un enfoque armonizador e integrador para llevar a cabo intervenciones sociales, sino sirven como referencia para el comportamiento del gobierno. En cuanto a la relevancia del presupuesto por resultados,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

el cual no solo es una simple distribución de fondos sino la creación del presupuesto público, con una clara orientación para la obtención de resultados concretos y óptimos, conllevando una gran responsabilidad en la gestión de los recursos públicos. Es importante que los instrumentos públicos establezcan la distribución de las funciones del personal estatal, las responsabilidades asignadas a cada puesto laboral y estipulen procedimientos de gestión de trámites conforme a su legislación lo dispone; con el fin de alcanzar un Estado más transparente y eficiente.

En Perú, los instrumentos de gestión son esenciales para la gestión de recursos humanos y la organización interna de las instituciones públicas porque se distribuye eficientemente las responsabilidades y funciones, aportando en la rendición de cuentas y fortaleciendo la confianza en la administración estatal. Además, promueven la eficacia en la implementación de políticas públicas y el cumplimiento de los objetivos institucionales al facilitar la coordinación entre las diferentes áreas y niveles jerárquicos. Por lo tanto, instrumentos son cruciales para asegurar la eficacia en la prestación de servicios públicos y en la gestión de los recursos del Estado, ayudando al crecimiento y bienestar de la sociedad peruana; en ese contexto en la gestión pública los instrumentos de gestión más fundamentales y de análisis para el presente caso, son los siguientes:

A. MOF - Manual de organización y función:

Se puede decir en este documento se describe detalladamente las responsabilidades de cada puesto de trabajo en todas las áreas y dependencias de la institución; funciona como una herramienta esencial para el personal, proporcionando una guía clara sobre las funciones específicas de cada puesto y su ubicación dentro de la estructura organizativa. Por lo cual, es de suma utilidad para el personal porque mejora la eficiencia administrativa al definir con precisión las tareas asociadas a cada cargo, asignando responsabilidades y facilitando el seguimiento de los procesos internos de la institución estatal.

Es importante no solo para el definir al personal actual, sino también para el proceso de contratación de nuevos empleados. Por esta razón proporciona una comprensión clara de las funciones y responsabilidades de su puesto, así mismo sirve como base para la capacitación y el desarrollo del personal al proporcionar una referencia sólida para la planificación y ejecución de programas de capacitación adaptados a las necesidades; motivo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

por el cual juega un papel importante en la eficiencia administrativa, la integración del personal y el desarrollo organizacional.

B. ROF - Reglamento de organización y funciones:

Se puede decir en este un documento técnico normativo detalla la gestión organizacional de las entidades públicas, brindando una estructura orgánica a la entidad porque aporta un marco de funcionamiento claro (en cada órgano y unidad de la entidad) y asignación de responsabilidades (incluye archivos como el organigrama y la estructura orgánica); hay que tener en cuenta que este documento es base para la creación del MOF,

El ROF debe contener disposiciones generales, incluida su naturaleza jurídica de la organización, su adscripción y jurisdicción, así como las funciones generales que realiza con respaldo de base legal. Así mismo, mediante resoluciones u ordenanzas correspondientes el ROF resulta obligatorio para ciertas entidades, como el poder judicial, gobiernos regionales, municipalidades, universidades públicas y entre sus otros organismos locales. Estas entidades deben contar con el ROF mediante resoluciones u ordenanzas correspondientes.

C. CAP - Cuadro para asignación de personal:

Se puede decir en este documento establece y aprueba los cargos dentro de una entidad y toma como referencia para su creación la estructura orgánica señalada por el ROF y el MOF y el clasificador de cargos correspondiente de la entidad pública; se implementó para regular la distribución de los recursos humanos especificando los puestos de trabajo requeridos junto con sus perfiles y responsabilidades asignadas a cada uno, tomando en cuenta las necesidades de la organización pública y su marco normativo vigentes; todo ello con el fin de administrar sus recursos humanos de manera eficiente. Por otro lado, si no hay un clasificador de cargos se tomara en cuenta otro del sector al que pertenece, proporcionando así una estructura provisional para la gestión de recursos, hasta la implementación de uno firme.

Teniendo en cuenta a Sánchez, E. (2022) Mediante el empleo de los instrumentos de gestión de la entidad pública, se busca impulsar y dirigir el progreso, aunque rara vez se logra debido a la falta de continuidad y la deficiente evaluación de dichas herramientas, (…) existe una carencia

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

de manejo y control efectivo de estos instrumentos, lo que conlleva a una gestión poco sistemática y adecuada de los recursos disponibles para abordar las diversas necesidades (p.11).

Todos estos instrumentos de instrumentos de gestión como el CAP, el MOF y el ROF han sido objeto de críticas y reflexión por parte de especialistas y profesionales en gestión pública en Perú; si bien estos instrumentos tienen como objetivo establecer una estructura organizativa clara y definir las responsabilidades de cada puesto de trabajo, también enfrentan desafíos importantes. Las deficiencias que se ha advertido sobre el referido tema en cuestión son:

1. La rigidez y la falta de adaptabilidad de estos instrumentos son las principales críticas, porque resulta ser demasiados estrictos y no pueden adaptarse a los cambios en el entorno organizacional o a las nuevas prioridades de la organización; en consecuencia, se estaría limitando la capacidad de las instituciones públicas para reaccionar de manera óptima ante los retos y oportunidades presentadas.

2. También se ha mencionado la complejidad y la excesiva burocracia desde su creación hasta la ejecución de estos instrumentos, se tiene presente que requiere de mucha administración y tiempo; pero si no se trabaja en ello a lo contrario puede generar más carga burocrática innecesaria lo cual dificulta la gestión del organismo.

3. Un factor de mayor peso seria la falta de actualización y revisión regular de estos instrumentos, en la mayoría de los casos no se actualizan con la frecuencia para reflejar los cambios en el entorno organizacional o las regulaciones gubernamentales, motivo por el cual entre los tres instrumentos no tienen una correspondencia; inclusive con el pasar del tiempo si no son actualizados estos documentos pueden volverse obsoletos y perder su utilidad en la gestión de recursos humanos.

4. Se ha advertido la existencia de una disparidad entre lo plasmado en la teórica y la aplicación práctica de estos instrumentos de gestión, porque muchas veces se ajustan completamente a la realidad operativa de la organización o entidad contratante, afectando la eficacia de la gestión y generando confusión entre su personal.

Frente a estas deficiencias mencionadas suscitan las cuestiones entre la teoría de los instrumentos de gestión y lo que sucede en las organizaciones en la práctica y de cómo

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

podríamos resolver dichas diferencias, y preguntarnos ¿cómo la rigidez de estos tres instrumentos de gestión (CAP, MOF y ROF) afectan la capacidad de las entidades públicas para adaptarse a los cambios en el entorno organizacional y las necesidades institucionales?, porque esta rigidez estaría limitando la capacidad de las entidades públicas para adaptarse a los cambios en el entorno organizacional y las necesidades institucionales; y en consecuencia dificulta la agilidad y capacidad de respuesta ante nuevas demandas, innovaciones inclusive ante emergencias; si bien es cierto, tienen una regulación normativa, pero entre la teoría establecida en estos instrumentos y la realidad operativa de las entidades públicas pues hay inconformidad es más, debería realizarse revisiones periódicas y actualizaciones continuas, de esa manera impulsar una cultura organizacional valorada por su retroalimentación y aprendizaje constante. De esta manera, se puede garantizar una gestión más efectiva y adaptable a las necesidades cambiantes.

En resumen, tanto los instrumentos de gestión como el régimen laboral CAS de la Ley N° 31131 han sido duramente criticados debido a su rigidez, la falta de adaptabilidad, ausencia de garantías para los derechos de los trabajadores y situaciones de precariedad laboral; por lo que estas críticas denotan la necesidad de atender y dar solución de estos problemas para asegurar una gestión optima e igualitaria en las instituciones públicas peruanas.

3.3. Concurso público

Ahora bien, cuando hablamos de un contrato laboral a plazo indeterminado lo que se quiere es brindar protección y estabilidad laboral al empleado ante cualquier despido que no esté justificado por causa disciplinaria o relacionada con su capacidad laboral, porque cuando la entidad pública contratante aplica un despido este debe estar debidamente motivados y fundamentados conforme a ley, dentro de un proceso disciplinario garantizando todas las protecciones constitucionales necesarias. En los casos de incumplimiento o en la práctica se afecte dicho derecho del trabajador, pues se estaría vulnerando el art. 27° de la Constitución, donde se respalda sus derechos laborales contra el despido arbitrario, así como ocasionará un incumplimiento en la normativa referida a la motivación de los actos administrativos y a sus principios fundamentales en materia laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En relación con este tema, después de esta normativa se llevaron varios casos de despidos contra los servidores públicos del régimen especial CAS, donde la mayoría se vio obligado a impugnar dicha decisión de la entidad pública y al no tener respuesta positiva pues decidieron recurrir a la vía legal; porque los despidos solo deben ser por una causa justificada debidamente demostrada más no arbitrariamente, caso contrario afectaría a su derecho a una estabilidad laboral absoluta. De manera adicional, posterior de demostrar su despido deben cumplir con los requisitos establecidos la legislación en cuestión y se le pueda reconocer como trabajador a plazo indefinido y la reposición a su puesto de trabajado de forma inmediata.

Es más anteriormente se emitieron fallos provenientes del TC y del PJ, indicando en los casos donde los trabajadores fueran contratados por SNP y estos no hayan sido partícipes de un ingreso bajo concursos públicos deberían ser consideradas de la misma forma como cualquier trabajador público cuyo ingreso haya sido por concursos públicos cumpliendo todo los requisitos y procedimiento establecidos por la legislación. Evidentemente, esta situación generó un alza tremenda de críticas y de diferentes posturas: la primera, estaba centraba bajo el principio de igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos con la que se promovía a todos los ciudadanos el derecho de aspirar y postular para cargos públicos; y la segunda, se vulneraban gravemente el principio de mérito y capacidad cuyo fin era mejorar la calidad de servicio y trabajo dando paso a solo los ciudadanos con conocimientos y experiencia profesional puedan acceder y ser admitidos en el servicio civil. Por ello, conforme al Decreto Legislativo N° 1057 en referencia al concurso público hace mención de lo siguiente:

> **“Artículo 8.- Concurso público**
> El acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público. La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información”

Es importante mencionar, los concursos públicos tienen como objetivo garantizar que los candidatos tengan los vastos conocimientos y sean capaces de desempeñar las funciones del

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

cargo al que postula de manera profesional y eficiente; sino su participación es abierta dando así las mismas oportunidades de acceso, fomentar la meritocracia y la transparencia en la gestión estatal. En Perú, el precedente Huatuco del EXP.05057-2013-PA/TC es una referencia significativa donde permite la reposición de empleados cuyo ingreso a las entidades estatales sea mediante concursos públicos, fortaleciendo la estabilidad laboral y promoviendo la seguridad jurídica en el empleo público. Motivo por el cual, la creación de una carrera administrativa basadas por concursos públicos no solo beneficia a los ciudadanos al garantizar un servicio público profesional y eficiente, sino también contribuye a la construcción de una administración pública sólida y confiable.

> ***"Artículo 2. Requisitos.***
>
> *[…] los trabajadores contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios deben cumplir los siguientes requisitos:*
>
> ***c.** Haber ingresado a la institución mediante concurso público, en su defecto haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato administrativo de servicios".*

Para la reincorporación de un trabajador bajo el régimen de CAS por tiempo indeterminado y su Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, señala que el magistrado debe realizar una verificación previa; la cual implica verificar si el trabajador contratado bajo el régimen CAS postuló para un puesto a través de un concurso público de méritos destinado específicamente a una posición permanente. Además, es importante para garantizar la estabilidad laboral y la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público; en parte asegurar que los contratados bajo este régimen cuenten con las habilidades y capacidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente y profesional.

4. PRONUNCIAMIENTO NORMATIVO SOBRE LA LEY N° 31131

4.1. Directrices de la Pleno Sentencia N° 979/2021 y la Ley N° 31131

Afirma SERVIR (2022) que el Poder Ejecutivo presentó una demanda de inconstitucionalidad de esta ley ante el Tribunal Constitucional. El cuestionamiento se centró en los art. 1°, 2°, 3°,4° solo su segundo párrafo, y 5°, de la misma forma ocurrió con sus disposiciones complementarias finales de la Ley N° 31131, fueron declarados inconstitucionales

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

por el Tribunal Constitucional en noviembre de 2021, El Congreso de la República rechaza la demanda y la contradice en todas sus facetas.; esta acción judicial formó parte de un debate más amplio sobre la legislación relacionada con las políticas de contratación del Estado y los regímenes laborales del sector público.

Respecto a ello, en casos de discriminación en los regímenes laborales del sector público es responsable el TC, porque tiene la autoridad de establecer los límites formales y materiales para la derogación o supervivencia de tales normativas en el ámbito jurídico nacional. También es importante destacar que la Ley N° 31131 ha sido objeto de críticas debido a la posibilidad de vicios de inconstitucionalidad, se sostiene dicha ley viola los artículos 79° y 43° de la Constitución, prohibiendo al Congreso de la República legislar en contra de las limitaciones del gasto público e interferir con las competencias exclusivas del Ejecutivo en materia de recursos humanos en la Administración Pública. Estos puntos son cruciales para comprender los debates y controversias sobre la ley mencionada.

Según Tomaya, J., Vinatea, L. (2013) Este concepto se basa en el interés público del Estado de recaudar impuestos para lograr objetivos sociales. Sin embargo, reconoce la importancia de establecer normas para garantizar a los empleados reciban beneficios y condiciones laborales justas. Respecto a ello el autor y dándole una mira al ámbito fiscal, la consideración del principio de generalidad no implica necesariamente un gasto sea deducible; esto se debe a las normas fiscales establecen criterios adicionales para determinar si un desembolso puede ser considerado como gasto, como su necesidad y razonabilidad en el contexto de la actividad económica realizada. Esta distinción es esencial para comprender el tratamiento fiscal de los gastos y garantizar una aplicación coherente de las normas tributarias.

Además, esta ley podría afectar el equilibrio presupuestal establecido en el art. 78° del mismo cuerpo normativo; al solicitar recursos presupuestarios para la implementación de la ley, se alega la violación de las competencias del PE en la gestión de la hacienda pública, así como la prohibición constitucional de los congresistas de establecer gastos públicos en áreas ajenas a su presupuesto. Por un lado, los esfuerzos del Poder Ejecutivo al querer fijar un régimen único para los empleados estatales se ven obstaculizados por la inclusión de los servidores en dos regímenes diferentes (D.L N° 276 y D.L N°1057). La situación actual no solo mantiene las

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

discrepancias surgidas entre los empleados públicos, sino también causa confusión y complejidad en la gestión, generando al sector público no sean efectivos sus recursos humanos.

En pocas palabras, la decisión del tribunal establece a los empleados contratados bajo el régimen CAS no sean transferidos a otros regímenes laborales; sin embargo, a partir del 10 de marzo de 2021, aquellos que tengan puestos permanentes se considerarán servidores públicos con contrato a tiempo indeterminado, a excepción de aquellos contratados exclusivamente para tareas temporales, de confianza o de suplencia. Por esa razón, dicho fallo del TC tiene un impacto significativo en el sector público porque define su estatus laboral y derechos asociados.

> ***"Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS***.
> *Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos sólo por causa justa debidamente comprobada. (...) Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza".*

En esa sentencia N° 979/2021 expedida el 30 de noviembre de 2021 recaída en el expediente N° 013-2021-PI/TCE, se aceptó parcialmente la demanda, reconociendo que algunos artículos y disposiciones finales de la Ley N°31131 eran inconstitucionales; sin embargo, debido a la falta de unanimidad en la votación y algunos aspectos de la ley no fueron declarados inconstitucionales, es decir, artículos de la ley siguen siendo válidas. Por ende, este fallo afecta la aplicación y el alcance de la Ley N°31131 y sus disposiciones relacionadas, tiene un impacto significativo en el ámbito laboral y administrativo.

Conforme al concurso público, el TC determinó que los regímenes del D.L N° 276 y N° 728 estaban siendo cuestionadas por ciertas deficiencias; por un lado, el primero se enfrentaba a una serie de problemas externos desanimando a los trabajadores a unirse a él; sin embargo, el segundo sistema no incluía un sistema de promoción acorde con el sistema de la carrera pública, a pesar de permitir un acceso basado en el mérito. Por otro lado, el TC expide una disposición

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

complementaria modificatoria a la Ley N°31131 para no ser declarada inconstitucional y ordena la modificación del D.L N° 1057 en sus art. 5° y 10° literal f), detallando lo siguiente:

> ***Única Disposición Complementaria Modificatoria:***
>
> ***"Artículo 5.- Duración***
>
> *El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia".*
>
> ***"Artículo 10.- Extinción del contrato***
>
> *El contrato administrativo de servicios se extingue por: [...]*
>
> *f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba duran- te el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador". [...]».*

Además, en la misma sentencia en su fundamento 116 donde el TC expresa explícitamente sobre las modificaciones realizadas pueden ser interpretadas de manera conforme a la Constitución y para salvar su constitucionalidad deben interpretarse bajo los parámetros establecidos en la Sentencia N° 979/2021-TC, disponiendo su aplicación para el reconocimiento a plazo indefinido a los servidores públicos que estén laborado a la fecha de la entrada en vigor de la Ley N°31131, así mismo sus labores deben ser carácter permanente y relacionadas directamente con la actividad principal de dicha entidad, también ingreso del servidor público sea por concurso público de méritos, de ese modo asegurar que se mantenga un vínculo entre la naturaleza del contrato de régimen especial y por un proceso de selección basado en el mérito.

4.2. Pronunciamiento del SERVIR

Es importante tener en cuenta desde el año 2003, con la aprobación de la Ley N.° 30057, también conocida como Ley del Servicio Civil, la responsabilidad de erradicar este sistema discriminatorio recayó en la Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR; en ella se estipula el traspaso de los empleados del régimen CAS hacia un régimen nuevo que proporciona derechos y beneficios iguales a los de otros regímenes generales; para así conseguir a una mayor

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

equidad laboral y una unificación de los derechos de los trabajadores del sector público. No obstante, a pesar de los múltiples esfuerzos y la amplia legislación establecida para lograr este objetivo, nunca se logró completamente, lo que ha generado inquietud y descontento entre los empleados del Estado y la sociedad en general.

El más reciente intento por parte del Estado, en el año 2013 tras la aprobación de la Ley N.° 30057, estableció la Ley del Servicio Civil teniendo como propósito unificar los regímenes existentes para aquellos que desempeñan funciones en las entidades públicas del Estado; la responsabilidad de unificar este sistema de recursos humanos dentro de la Administración Pública recae en autoridad de SERVIR, debido a la Ley N.° 31131 viola los art. 43° y 79° de la Constitución, siendo SERVIR la principal opositora de la ley; recordemos desde un inicio se buscaba la eliminación del régimen CAS porque estimaba una afectación negativa de las competencias organizacionales y de gestión de recursos humanos de SERVIR. Por lo tanto, la responsabilidad de administrar los recursos humanos en la Administración Pública ha sido criticada por su incapacidad para armonizar las regulaciones laborales en el sector público; en consecuencia, se advierte la importancia de implementar reformas estructurales en la gestión de recursos humanos en el ámbito gubernamental de nuestro país.

Ha pasado un lapso de once años desde la aprobación de la Ley N° 29849 en el año 2012, donde se promueve la eliminación gradual del régimen especial del D.L N° 1057 para proteger los derechos laborales, para así implementar de manera efectiva en el presupuesto del sector público. Durante este tiempo, las entidades gubernamentales han demostrado ser ineficaces en el proceso de transición; no obstante, debido a esta ineficacia, no se puede comprometer la protección de los derechos fundamentales en su condición de derechos humanos; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales protege estos derechos, por lo que no se puede justificar su violación por motivos administrativos o financieros.

A raíz de ello, la aprobación de esta ley generó una intensa discusión entre varios grupos, expresando sus opiniones a favor y en contra. En cuanto a los defensores de dicha ley argumentaban que el régimen CAS siendo de naturaleza temporal desde sus inicios se prolongó, por más de trece años, provocando un uso indebido de este tipo de contratación y generando malestar entre los trabajadores, privándolos de estabilidad laboral y beneficios equiparables a los de otros regímenes estatales. Sin embargo, la parte opositora argumentaban sobre esta nueva

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

legislación impulsada por el Congreso aumentaría significativamente la nómina de empleados del Estado y generando un impacto negativo en la reforma del servicio civil, a su vez los trabajadores que ingresaron de manera irregular o temporal tendrían un estatus permanente, vulnerando así principios de meritocracia y aumentaría la carga en el presupuesto público.

Después de la decisión judicial, SERVIR emitió el Informe Técnico N° 1479-2022-SERVIR-GPGSC, indicando pautas para identificar los contratos CAS a plazo indeterminado y determinado a nivel nacional; pero su aplicación depende del manejo interno de cada entidad pública, siendo de ayuda porque se hacía una distinción clara para determinar cuándo se trataba de contratos determinados e indeterminados, con el fin de evitar cualquier arbitrariedad en las desvinculaciones de los servidores CAS.

Sin embargo, en el año 2023 surge un nuevo panorama tras la emisión legislativa de los CAS indeterminados, desde comienzos del año la mayoría de servidores públicos de las municipalidades y entidades públicas ya se encontraban bajo el régimen CAS de carácter indeterminado. Pero se suscita una complejidad con las labores permanente de los servidores no se les podía extinguir el contrato por vencimiento, mientras que a aquellos con labores temporales o de suplencia, se les debía garantizar la estabilidad laboral; este cambio normativo produce debates sobre la estabilidad laboral y seguridad de los trabajadores municipales.

Según García, M., Velarde, C. (2023) Como resultado, las entidades estaban obligadas a elaborar un informe para determinar si las funciones realizadas por el servidor eran permanentes o temporales, de acuerdo con el Informe Técnico N° 1479-2022-SERVIR-GPGSC emitido por SERVIR. Esta evaluación requería un análisis profundo para determinar la naturaleza laboral de cada puesto de trabajo. Sin embargo, en la mayoría de los casos, este proceso de revisión individual no se completó correctamente (p.5).

Tras las denuncias publicadas en los medios, SERVIR comenzó a supervisar oficialmente la entidad mediante visitas de supervisión, que se realiza en situaciones delicadas o cuando se ve afectado un gran número de empleados públicos; motivo por el cual se tomaron las medidas necesarias para iniciar de oficio un procedimiento de revisión de los actos administrativos de desvinculación y tomar las remedio o medidas correctivas pertinentes en relación con las

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

actuaciones administrativas, comportamientos o actividades materiales relacionadas con la desvinculación.

Según Vílchez, L. (2008) Si las partes contratantes tienen una relación de subordinación y dependencia, el contrato se puede interpretar como una relación laboral; en consecuencia, se puede concluir que la naturaleza del contrato ha sido alterada o desnaturalizada, y en estos casos debería considerarse como un contrato laboral de duración indeterminada desde el inicio de la prestación de servicios.

De esta manera, se distinguen tres marcos contractuales donde podría ocurrir la desnaturalización legal, en primer lugar, se encuentran los contratos sujetos a modalidad; en segundo lugar, la intermediación laboral; por último lugar, las modalidades formativas laborales; lo cual resulta necesario examinar y analizar los casos de desnaturalización en cada uno de los tres tipos de contratos debido a la variedad de circunstancias surgidas en ellos; cuando hablamos de desnaturalización implica alterar la verdadera naturaleza legal de los contratos, por ello merece atención para dañar la protección y equidad laboral.

Hay dos categorías principales de contratos laborales; por un lado, están los contratos indefinidos donde se otorga al trabajador un estatus permanente y no tienen un término de duración; por otro lado, los contratos temporales o de duración determinada son típicos de empleados interinos o eventuales y desde un inicio se marca un término final o plazo de duración. En nuestro sistema legal, este último tipo de contrato se conoce como contrato de trabajo sujeto a modalidad y para su validez es esencial la existencia de causa real y objetiva para que el contrato no tenga una duración indeterminada desde el principio.

Aunque se ha discutido la posibilidad de utilizar contratos temporales, no siempre son apropiados. Se podría argumentar que los contratos temporales deberían ser una solución excepcional para situaciones específicas que requieran personal temporal, pero en la práctica, su uso es poco común. Por el contrario, las empresas están optando por no contratar empleados a tiempo indefinido por una variedad de razones, como la flexibilidad laboral, la disminución de costos o la incertidumbre económica.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Según SERVIR (2022) Los contratos de los empleados que desempeñan funciones permanentes no necesitan firmar adendas, según el Informe Técnico N°1470-2021-SERVIR-GPGSC, porque esta condición se adquiere automáticamente por la Ley N° 31131. Sin embargo, se indicó a las organizaciones podrían optar por realizar este proceso interno al suscribir estas adendas (p.4).

En otras palabras, el informe técnico mencionado afirma que no existe una prohibición explícita para suscribir adendas, inclusive otorga la capacidad de hacerlo con el fin de mejorar la gestión de los recursos humanos; en consecuencia, dicha flexibilidad permite a las entidades modificar los contratos laborales para satisfacer las necesidades específicas de cada situación. Las adendas, por ejemplo, pueden ser útiles para ajustar algunos términos del contrato, sin tener la necesidad de elaborar un nuevo contrato desde cero, también se usan en los casos de cambios de condiciones de trabajo o en la demanda laboral; permitiendo así una respuesta ágil a las demandas laborales de las entidades públicas.

5. DINAMISMO LEGAL Y SU IMPACTO EN LA ESTABILIDAD Y CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131

5.1. Dinámica del reconocimiento del concurso público

Afirma Palomino, N. (2021) Algunas organizaciones del sector público utilizan esta normativa para contratar a sus trabajadores, adaptándose al sistema laboral del ámbito privado. Sin embargo, estas organizaciones públicas también están sometidas a las regulaciones del Derecho Público, creando un sistema híbrido (p.7).

Lo indicado por el autor no es ajeno, el Estado a través de cada entidad pública tiene la capacidad de evaluar el cargo que ocupa el servidor del régimen CAS, ordenando que su postulación e ingreso sean tras una convocatoria por un concurso público para regularizar el ingreso de los servidores públicos, siempre y cuando su desempeño haya sido evaluado favorablemente, similar caso se suscita en la normativa D.L. N° 276 y 728 según sus respectivas particularidades de cada régimen laboral conforme a sus ingresos a las entidades. En relación al tema en cuestión, el proceso de convocar a un Concurso Público al término del período establecido para los servidores bajo el régimen CAS permite asegurar que los empleados sean

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

evaluados de manera objetiva y tengan buen desempeño de la administración pública; contribuyendo a la transparencia, la eficiencia y la profesionalización del servicio público.

Las proliferaciones de regulaciones laborales han causado confusión y descontento en muchos empleados de los distintos regímenes existentes, especialmente en el sector público; los servidores públicos se ven afectados por la existencia de múltiples nóminas salariales distintas y la asignación de tareas similares con disparidades significativas en cuanto a remuneración, dependiendo del régimen perteneciente. Ante esta situación, es esencial abordar este problema de manera integral, probablemente con el establecimiento de un grupo de trabajo interinstitucional para revisar, controlar y armonizar la legislación laboral actual se pueda abolir y mejorar dichas distinciones que son contraria a los derechos laborales.

Es importante destacar, en la mayoría de las entidades de la Administración Pública se utilizaban contratos de arrendamiento de servicios en caso de que los candidatos adecuados no ocuparan las plazas disponibles en los concursos públicos; sin embargo, esta práctica no es efectiva debido a la Ley Marco del Empleo Público establece la contratación mediante arrendamiento de servicios solo puede ocurrir en ausencia de un concurso público para cubrir una posición vacante, así mismo las entidades gubernamentales utilizaron este método en violación de la ley de contratación pública para reducir los gastos administrativos.

5.2. Perspectiva judicial: intervención del Tribunal Constitucional

Para entender el estado actual del régimen especial CAS y su impacto en los derechos laborales de los empleados del sector público en el Perú, es esencial llevar a cabo un análisis retrospectivo, donde el TC ha ayudado aclarando varios aspectos desde el inicio del régimen. Se detallará un recuento histórico de sus emisiones y se analizará la evolución de la normativa en función de los pronunciamientos del TC sobre el tema en cuestión, con el fin de analizar una protección adecuada de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, el propósito de este análisis es reducir la brecha existente entre los regímenes generales de la Administración Pública. Asimismo, reconocer la labor de este órgano colegiado en relación con la materia analizada ha experimentado avances significativos, pero por la deficiencias y ambigüedades se produjo retrocesos. Por lo tanto, esta información se condensará en cuatro sentencias de mayor relevancia constitucional, que brindarán una comprensión completa del asunto.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1. La STC N° 002-2010-PI/TC del 7 de septiembre de 2010, examina la naturaleza jurídica del régimen especial de CAS; este fallo se llevó a cabo en respuesta a una demanda de inconstitucionalidad presentada por cinco mil ciudadanos aproximadamente contra el Poder Ejecutivo, quienes argumentaban la vulneración de los derechos fundamentales, incluyendo el derecho a la igualdad. Lo cual marcaba un hito en la discusión sobre este régimen y su impacto en los derechos laborales de los empleados del sector público.

2. La STC N° 00876-2012-PA/TC del 11 de junio de 2013, se presentó el Recurso de Agravio Constitucional contra la Municipalidad Provincial de Arequipa; donde el TC emitió una sentencia favorable al trabajador, reconociendo la prórroga automática en el régimen especial CAS; este caso es relevante dentro del contexto de la jurisprudencia laboral peruana porque estableció un precedente sobre cómo interpretar y aplicar las normativas relacionadas con el régimen CAS y los derechos de los trabajadores del sector público.

3. La STC N° 05057-2013-PA/TC del 16 de abril de 2015, más conocido como el caso Huatuco, la interpretación de este precedente vinculante ha generado opiniones divergentes, marcando un hito en la jurisprudencia sobre el régimen especial CAS; porque los trabajadores CAS deben realizar un concurso público para acceder a plazas presupuestadas y de duración indeterminada para así proteger sus derechos laborales; de esta manera, desnaturalizan su relación contractual; esta sentencia ha cambiado significativamente la forma en que el TC resuelve las demandas en este ámbito. Desde una perspectiva de análisis, el caso Huatuco ha establecido requisitos más rigurosos para garantizar una reposición laboral equitativa, representando un retroceso en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores; el fallo restringe las opciones judiciales de los trabajadores bajo el régimen CAS al imponer condiciones como el ingreso por concurso público y la existencia de plazas presupuestadas y vacantes.

4. La STC N° 0025-2013-PI/TC del 26 de abril de 2016, dicho pronunciamiento, se centró en la demanda de inconstitucionalidad dirigida contra la Ley N°30057, conocida como Ley del Servicio Civil y otros; aunque esta normativa no regula específicamente el régimen CAS, su alcance abarca en una unificación de los tres regímenes generales de la Administración Pública, justificando su inclusión en el análisis. La demanda fue presentada

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

por ciudadanos y los Colegios de Abogados de Junín y Tacna, el TC declara la inconstitucionalidad ciertos artículos de la ley; entre ellos, se encontraban disposiciones relacionadas con la exclusión de los trabajadores de entidades especiales del Estado, como el Consejo de Ministros, BCR, el Congreso de la República, SUNAT, la SBS, entre otros. Además, se eliminó la prohibición absoluta de la negociación colectiva de remuneraciones en el sector público. Asimismo, se suprimieron las sanciones disciplinarias basadas en la causal de "prevaricación", por su alto grado de imprecisión afectaba el principio de legalidad. Dicho fallo constituye un importante precedente en el ámbito del servicio civil y la regulación laboral en el sector público.

Por otro lado, la situación actual representa una pérdida de oportunidad para establecer y fortalecer la doctrina en cuanto a las pautas de políticas públicas derivados de los acuerdos internacionales donde nuestro país es participe; algunos de estos tratados abordaron temas relacionados con el empleo público y los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (DESCA) de los empleados públicos, también en el 2008 adopto la Carta Iberoamericana de la Función Pública, para así enlazar los principios fundamentales (igualdad, el mérito y no discriminación) y la efectividad (eficiencia y transparencia) de la administración pública mejorando de esa forma el sistema de empleo y control de los recursos humanos.

De acuerdo con el autor De las Casas, O. (2011) Nuestra legislación establece condiciones y requisitos esenciales respaldando la contratación de un trabajador a tiempo indeterminado. Además, se podría argumentar que debería limitarse el empleo de contratos temporales o indefinidos (p.4).

Conforme a los pronunciamientos del TC y a todo lo expuesto sobre su interpretación donde se discute la legalidad del sistema del CAS y las disparidades injustas advertidas entre los trabajadores, ponen a algunos empleados en desventaja en comparación con otros en la misma institución, esta situación priva a los empleados afectados de una posición laboral segura y estable. Por lo tanto, es fundamental que el tribunal correspondiente actúe para garantizar la igualdad y la seguridad laboral para todos los empleados, independientemente del tipo de contrato que tengan.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

5.3. Equidad laboral: principio de igualdad y estabilidad laboral

Refiere Díaz, S. (2019) Para asegurarse de que la terminación de un contrato de trabajo se lleve a cabo de acuerdo con las causas legalmente establecidas, es crucial destacar el principio de acceso a la función pública teniendo como objetivo garantizar a todos los ciudadanos tengan oportunidades equitativas para competir por igual a los puestos en el sector público. Al respecto y haciendo una relación con la norma en análisis, desde la entrada de régimen especial CAS se perfilaba en aquel entonces como uno de los principales sistemas de ingresos al sector público, estimando procurar con la nueva legislación un resultado de equidad entre los trabajadores de entidades públicas y mecanismo alternativo de accedo; pero no se esperó a su normativa y el manejo de las entidades públicas dieran paso a la desnaturalización contractual. Cabe indicar la existencia de críticas sobre un supuesto reemplazo, porque si bien es cierto se quiso reemplazar los SNP por el régimen especial CAS con la promesa que las condiciones laborales iban a mejorar, pero al final ambos cayeron en la desnaturalización contractual, situación generó debates y discusiones sobre la equidad en el empleo público, y no les quedó de otra que recurrir a constantes reformas y modificaciones legislativas para abordar las problemáticas surgidas.

Después de un análisis previo, la Ley N° 31131 podría comprometer el principio de igualdad en el acceso al empleo público, el principio de equilibrio y estabilidad presupuestal, los cuales son evaluados en detalle; tanto el derecho del trabajador a la estabilidad laboral y la prohibición de ser excluido de la carrera administrativa sin una causa justa, regulados por ley y con justificación mediante un proceso administrativo, provienen de una perspectiva jurídica y económica. Ahora bien, estabilidad laboral tiene un significado más amplio a diferencia de la regulación de la protección contra el despido injustificado, incluidos otros derechos laborales que no están dispuestos en los decretos legislativos que regulan el régimen especial CAS.

El fundamento constitucional del derecho a no ser despedido sin causa justa establecida en la norma se encuentra en la naturaleza de una relación contractual; por lo cual, para la protección de dicha relación se refuerza al ser clasificada como indefinido, porque cuando era de carácter temporal o aparentemente padecía de debilitamiento; es decir, al ser una contratación laboral publica de carácter indefinida (siempre que cumpla los requisitos para su reconocimiento) está protegida por el despido hasta de arbitrariedades laborales y también proporciona estabilidad e continuidad laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Si se demuestra, las entidades públicas no han cumplido con las regulaciones pertinentes, se puede inferir que ha cometido infracciones u omisiones en relación con una o varias personas; es necesario emplear los mismos criterios para evaluar la situación laboral de todos los empleados afectados en este contexto para garantizar el cumplimiento de las normas pasadas por alto, con el fin de aplicar el principio de igualdad ante la ley; consiguiendo la equidad y coherencia en el trato de todos los empleados para mejorar la transparencia y justicia.

Desde otro punto de vista, no toda disparidad en la asignación de beneficios, incentivos o condiciones a los trabajadores implica necesariamente discriminación debido al principio de igualdad y no discriminación establecidos en nuestra Constitución, los cuales se relacionan con el principio de generalidad tributaria. No obstante, es importante recordar la falta de una justificación objetiva y razonable puede comprometer la igualdad laboral y la generalidad tributaria. Por lo tanto, cada caso debe evaluarse individualmente para determinar si existe una razón justificada para diferenciar el trato de los trabajadores.

Esto guarda una estrecha relación con el tema discutido en este trabajo porque la protección de la estabilidad laboral requiere un análisis previo a la finalización de dicha la relación; el respaldo que se le brinda no solo debe ser al término de la relación laboral sino desde el inicio porque en él se evalúa sus funciones, parámetros y condiciones; ello basado en el principio de causalidad mismo que está alineados con el principio de equidad y justica en el trabajo para así frenar arbitrariedades, reconocido internacionalmente por el Protocolo de San salvador (vigente desde el 16 de noviembre de 1999). En ese marco, si posee garantías a nivel constitucional frente a los despidos para ser debidamente motivados por razones justas, resguardando el principio de estabilidad en el empleo.

Por último, se sabe que antes de poder adoptar medidas legislativas o reglamentarias, es idóneo realizar un control y verificación de las propuestas legislativas cumplan con los principios y derechos laborales fijados en estos instrumentos internacionales; así mismo se busca mejorar el sistema peruano en materia del trabajo dando avances significativos y no vulnerando el principio de progresividad y no regresividad, el cual resulta ser una parte integral de nuestro sistema jurídico constitucional; la protección de los derechos laborales se fortalece con esta armonización de las leyes nacionales y los compromisos internacionales firmados, para así exista coherencia en la legislación internacional e nacional.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6. RECONOCIMIENTO COMO INDETERMINADO BAJO CONCURSO PÚBLICO Y PROCESO DE SELECCIÓN

Es de conocimiento general, tras la promulgación de la Ley N° 29849 se inició un proceso gradual o progresivo de eliminación del régimen especial CAS, con el objetivo de incorporar completamente un nuevo sistema de servicio civil, donde SERVIR ha desarrollado directrices fundamentales para regular dicho régimen, con el fin de garantizar una transición ordenada y justa hacia un nuevo marco legal; recordemos que SERVIR tiene esas facultades porque se encarga de la gestión y resolución de conflictos de los recursos humanos en el sector público peruano.

Respecto de la contratación de personal, estas se llevan a cabo a través de concursos públicos que se anuncian en varios canales o convocatorias donde se promueve el empleo. En estos casos en el régimen CAS la contratación de personal opera como un sistema de puestos abiertos, aunque se ofrecen diversas oportunidades laborales, no existe estabilidad laboral y tampoco se considera el ascenso.

Según Martínez, A. (2014) De acuerdo con el reglamento, la evaluación de los trabajadores contratados bajo la modalidad CAS se restringe a reconocer las áreas de capacitación necesarias y no puede ser utilizada como base para justificar el despido debido a un desempeño deficiente. La falta de conexión entre la evaluación del rendimiento y la renovación de los contratos CAS demuestra la fragilidad inherente a este tipo de contratación (p.99). A pesar de esta limitación, los servidores contratados bajo este régimen tienen acceso a programas de capacitación promovidos por la administración pública, inclusive posee un reglamento sobre formación y productividad en el sector público en la que regula dichas capacitaciones, permitiendo así al personal contratado bajo este régimen desarrolle continuamente sus habilidades y capacidades a pesar de las barreras del sistema de contratación.

A diferencia de los concursos públicos regulados por el D.L N° 728, 276 y SERVIR, la Sentencia N° 979/2021-TC, existe un margen de duda sobre lo argumentado sobre concursos públicos abiertos del régimen CAS, siendo calificados (debió ser concluyente y de forma condicional, es decir, en base a hechos probados) como pronunciamiento careciente de rigurosidad. Como vimos anteriormente, se cuestionó la Ley N°31131 sobre su inconstitucional porque iba en contra de la naturaleza del servicio civil basado en mérito, siendo uno los pilares

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

fundamentales de la política de modernización de la gestión pública. En cuanto a las exigencias del concurso público de mérito establecidas como uno de los presupuestos por la ley impugnada, es importante mencionar sobre los procesos de selección para los cuales postulaban algunos el personal CAS se señalaban como un nivel de evaluación inferior, porque no siempre se aplican los estándares del principio de mérito, donde se evalúan las habilidades y conocimientos técnicos del postulante además de analizar su perfil curricular y entrevista.

La presente norma D.L N°1057 del régimen especial CAS, explícitamente en su art.1° menciona que tiene como fin respaldar los principios de capacidad y méritos; por el cual solo deberían ingresar al servicio público los postulantes acreditando una evaluación de conocimientos y experiencia necesaria para ocupar el cargo público disponible Además, se busca garantizar el principio de igualdad desde el momento de la postulación, como resultado ningún ciudadano enfrentaría restricción alguna y las convocatorias son bajo un sistema de puestos abiertos porque gracias a la meritocracia se puede identificar al candidato más capacitado y apto para desempeñar el puesto de manera efectiva, de esa manera se fomenta un alto nivel de profesionalismo y así avalar una prestación de servicios de calidad y eficiencia. al permitir una competencia justa y transparente entre los postulantes hasta la selección del ganador.

En esa misma línea, en su art. 8° del mismo cuerpo normativo se fija como ingreso obligatorio al CAS mediante la postulación de un concurso público; así como su reglamento el D.S Nº 075-2008-PCM en su art. 3° fija el procedimiento de contratación y lo divide en cuatro etapas. Primeramente, está la etapa preparatoria del proceso de contratación del CAS, se debe especificar el cargo, el servicio a realizar, los requisitos y las habilidades requeridas para el puesto, así como justificar la necesidad de contratación y garantizar el presupuesto determinado para dicha plaza. La segunda etapa deviene desde la convocatoria, la cual es difundida tanto en el portal institucional como en un lugar visible en las instalaciones de la entidad convocante; si la entidad evalúa ser necesario o apropiado utilizan otras formas de difusión; en dicha publicación se detalla los criterios de evaluación y los requisitos mínimos para los postulantes, así como el cronograma y las etapas del proceso de contratación, también y no menos importante, especificar las condiciones fundamentales del contrato, como el lugar de trabajo, la duración y el pago correspondiente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

La tercera etapa de selección consiste en evaluar objetivamente a los candidatos, se realiza principalmente mediante la revisión del currículum y una entrevista personal, si bien es cierto las entidades contratantes también pueden utilizar otros métodos de evaluación, como pruebas psicológicas, técnicas o de competencias específicas, sus ajustes según necesidades del servicio convocado; pero sin olvidar que tienen que ir conforme a los principios de mérito, habilidades y capacidad profesional; ahora bien, los resultados deben ser publicados en una lista en orden de mérito con los puntajes correspondientes. Por último, la cuarta etapa es el proceso de suscripción y registro del contrato realizándose dentro de un plazo de cinco días hábiles; si no lo hace, se elegirá al siguiente candidato en función de su mérito; si no hay respuesta, el proceso se declarará en desierto.

6.1. Proceso de selección

Para Cuesta (2010) La selección de personal como proceso tiene como fin seleccionar al postulante o candidato que mejor se ajuste a los requisitos del puesto laboral, establecidas según las necesidades específicas de la entidad contratante; este procedimiento es llevado a cabo mediante prácticas y metodologías eficaces, alineadas con la visión estratégica de la entidad contratante y las políticas de recursos humanos. Al respecto de ello, la selección de personal ocurre después del reclutamiento y sigue un proceso unificado para seleccionar al mejor candidato; este proceso facilita la elaboración de planes de formación e orientación laboral, evaluación del rendimiento, gestión de competencias y desarrollo profesional; en este sentido, la selección apoya tanto en los recursos humanos como en el desarrollo y la optimización de los recursos de la organización; es más la selección de personal se realiza esencialmente para la preparación y presupuesto de personal requeridos en un futuro.

La selección de personal va más allá de la contratación inmediata porque se enfoca en satisfacer las necesidades actuales de la empresa, en sí este proceso de reclutamiento y selección de recursos humanos es descubrir al personal más capacitado para realizar tareas específicas para la empresa, por ello dicha fase es de suma importancia porque implica la adopción de modelos y criterios apropiados para elegir cuidadosamente a los candidatos, definiendo los aspectos más relevantes de esta integración de personal.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Según Montoya (2015) Los candidatos son evaluados preliminarmente según sus destrezas, habilidades y trayectoria profesional; esta etapa incluye una revisión detallada de los currículos y formularios de solicitud para identificar a los candidatos que cumplen con los requisitos del puesto.

Las únicas fases requeridas en el proceso de selección para realizar una contratación de servicios administrativos son la evaluación curricular y la entrevista. No obstante, las organizaciones públicas tienen la libertad de implementar técnicas de evaluación adicionales a lo ya determinado, estas siempre adaptándolas a las necesidades particulares de cada puesto o vacante disponible. Cabe mencionar, si se considera necesario para un determinado puesto realizar una evaluación psicológica, resultando ser voluntaria; pero si se incluye que dicha evaluación es parte del proceso de selección, el candidato debe participar. A menos que la entidad pública la considere esencial para el perfil del puesto, previa aprobación de SERVIR en relación con los términos de referencia o bases del concurso, los resultados de esta evaluación se utilizan como referencia y no se califican como parte del proceso de selección.

Se lleva a cabo una fase inicial de preselección en el proceso de selección de personal para cada puesto vacante, donde se observa el cumplimiento con los requisitos detallados en el perfil del cargo y teniendo en cuenta el desarrollo local; por ello en la convocatoria se fija el período de convocatoria, sus funciones y sus requisitos de acceso, correspondientes. Luego, se presenta la documentación de los candidatos propuestos por el comité encargado, donde se evalúa su idoneidad y se propone al más capacitado que haya cumplido con los requisitos formales y de la entrevista preliminar basada en paramentos conductuales, cuestionarios de personalidad y otros: De igual modo, se debe analizar el currículo de cada postulante para valorar requisitos como: formación técnico-profesional, méritos obtenidos, capacidad o nivel de educación, disposición, compromiso y, entre otros aspectos.

Si bien es cierto, las evaluaciones basadas en habilidades técnicas son esenciales para garantizar que los candidatos cuenten con los conocimientos y la experiencia necesaria para desempeñar de manera efectiva sus funciones laborales; por el cual utilizan instrumentos de evaluación establecidos previamente para que no se susciten indicadores negativos advirtiendo la elección no fue adecuada o surja un error; en consecuencia es importante llevarlo a cabo de manera cuidadosa y sistemática, tomando en cuenta necesidades específicas del puesto, cultura

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

organizacional y competencias blandas; de ese modo se garantiza una selección más precisa y precisa de los candidatos adecuados para la empresa.

Como hemos visto anteriormente, el proceso de contratación y selección consta de muchas etapas; sin embargo, es esencial garantizar un proceso transparente y coherente para así avalar el acceso laboral todos los candidatos en base a la igualdad de oportunidades y de forma imparcial; motivo por el cual se utiliza una variedad de métodos de selección. Por ello, es menester comprender la importancia del reclutamiento, la selección en las organizaciones públicas y realizar las evaluaciones necesarias para logar un proceso justo y eficaz permitiendo elegir a los candidatos más idóneos al puesto.

Cabe aclarar, el seleccionar no implica escoger a unos y discriminando a otros, sino la selección brinda la posibilidad de clasificar y dar conocer a las postulantes los potenciales requeridos, contribuir a la formación y desarrollo profesional inclusive a futuros candidatos. Conforme a ello, el problema no está en seleccionar, sino en cómo se realiza la selección porque ahí radica el comportamiento ético del proceso, en otras palabras, cuanto influye las políticas, en el proceder de las personas, objetivos de la selección, es ahí donde enfatiza la necesidad de contar con principios que guíen este proceso.

Para garantizar que el proceso de selección sea correcto y transparente para todos los candidatos, es fundamental cumplir con los términos establecidos en el reglamento de cada entidad pública y su respectiva normativa, especialmente respecto a la evaluación curricular y las entrevistas, sin violar los principios del régimen especial CAS; estos estándares de selección al aplicarse deben centrarse en las competencias, conocimiento y habilidades necesarias para el puesto, en este contexto es importante hacernos la pregunta: ¿Qué estrategias adicionales se están implementando en la evaluación de currículums y entrevistas para garantizar que la selección de candidatos sea efectiva para el puesto a ocupar?, ello con la finalidad de obtener una comprensión completa de las habilidades de cada candidato, porque sería idóneo y fundamental utilizar unos métodos adicionales de evaluación, como entrevistas estructuradas, pruebas de habilidades en la misma entrevista y verificación de referencias laborales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

6.2. Influencia del proceso de selección en el reconocimiento de plazo indeterminado

El contrato administrativo de servicios es un tipo especial de contrato laboral donde se celebra entre una persona natural y las instituciones públicas, conforme lo estipula el D.L N° 1057 y su reglamento, estableciendo su ingreso mediante un concurso público. Es importante resaltar también, según las modificaciones realizadas por el Pleno Sentencia del Tribunal Constitucional N°979/2021, don se estipula que estas modificaciones no serán consideradas inconstitucionales (referidas a la Ley N°31131) si se las interpreta de la siguiente manera:

> ***SENTENCIA 979-2021-TC***
> ***"116.*** *si se las interpreta de la siguiente manera:*
> ***(iii)*** *Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente".*

En primer lugar, cuando hablamos de un proceso de contratación y selección del personal, es necesario comprender los procedimientos relacionados con la formación profesional y con evaluaciones del desempeño; motivo por el cual, el tema de reclutamiento es uno de los elementos significativos de las organizaciones. Ahora, el modelo convencional de selección de personal se compone por múltiples recursos como: los currículums vitae, hoja de vida, formación académica, experiencia general o específica, recomendaciones, entrevistas, las pruebas de habilidades, las evaluaciones de desarrollo cognitivo, psicomotoras y los exámenes de antecedentes policiales son algunas de estas herramientas, pero todo ello dependerá según lo estipulado como requisitos en las entidades públicas contratantes; y para culminar con ese proceso, su etapa final es la publicación de los resultados de la convocatoria; para posterior dar pie al proceso de contratación en él se otorga la buena pro, este es un acto administrativo esencial para determinar con cuál de los postulantes la entidad contratante va a formalizar el contrato.

Los criterios de selección, los métodos de evaluación y los procedimientos a seguir durante el proceso de contratación deben avalar transparencia e imparcial en todas las etapas, desde la publicación de la convocatoria hasta la decisión final de la contratación del personal, no solo se garantizaría que los candidatos elegidos sean adecuados, sino también mejora el desempeño general de la empresa y mejora su reputación en el mercado laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En la actualidad, se observan numerosas dudas y conflictos relacionados con el proceso de reclutamiento y la selección en las entidades tanto públicas como privadas, desde el ojo de la sociedad existen posibles variables influyentes para desviarse de los principios laborales e inclusive vinculados con la conducta ética de los reclutadores. Por esa razón, es importante que los reclutadores o evaluadores deben recibir capacitación adecuada sobre la importancia de la objetividad y la equidad en la selección de personal para evitar así cualquier forma de discriminación o favoritismo; promoviendo mantener una comunicación clara con los candidatos en todas las etapas del proceso ayudando a construir confianza tanto en el proceso como en los resultados.

Según Malpica (2022) Es crucial contar con estrategias de contratación eficientes para captar el interés de los candidatos idóneos y agilizar el proceso de selección y contratación. Lo expuesto por el autor es de importancia, ya que el progreso de cualquier entidad contratante radica en la capacidad de asignar a las personas adecuadas en los roles correspondientes, por ello la selección de personal desempeña un papel fundamental en este aspecto. Al elegir al candidato incorrecto sea por el motivo que fuere, no solo puede reducir la productividad sino también aumentar la rotación del personal y aumentar los costos de contratación y capacitación; motivo por el cual el proceso de contratación y selección debe realizarse de manera exhaustiva y precisa para contribuir al crecimiento y el éxito a largo plazo de la empresa, así garantizar la prestación de servicios sea de manera eficiente y un óptimo rendimiento.

6.3. Proceso de selección y su interacción con la Sentencia N°979/2021-TC

Como vimos anteriormente, tanto las entrevistas, la revisión del currículum vitae (CV) y la verificación de referencias son los métodos de selección más comunes o tradicionales, a menudo se complementan con pruebas de conocimiento y evaluaciones psicológicas; sin embargo, examinando el proceso, la contratación se basa principalmente en la posesión de conocimientos y experiencia relevantes para el puesto o cargo en cuestión; se espera que el candidato seleccionado demuestre habilidades y competencias relevantes para el puesto y pueda llevar a cabo las responsabilidades.

Sin embargo, es importante tener en cuenta la jurisprudencia, como la sentencia N°979-2021 del Tribunal Constitucional, que reconoce el Decreto Supremo N°075-2008-PCM, donde

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

establece como se lleva a cabo el proceso de selección para la suscripción de contratos bajo el régimen CAS. También se menciona en el fundamento 43 de la sentencia la Resolución de Presidencia Ejecutiva 330-2017-SERVIR-PE, de fecha 29 de diciembre de 2017, emitida por SERVIR, esta resolución establece pautas actualizadas para el proceso de selección en entidades públicas; en la que esta decisión indica al menos una evaluación curricular, una evaluación de conocimientos o habilidades técnicas y por último una entrevista personal; para los casos amparados bajo la Ley N° 31131; se marca distintas evaluaciones para llevar a cabo un proceso de selección transparente y adecuado.

Desde un punto de análisis, se considera para un proceso de selección con mayor peso al tradicional, sería óptimo tener un apoyo del departamento de recursos humanos y los servicios de psicología deben trabajar juntos para definir y utilizar los métodos de selección más apropiados. Además, al asignar tareas, se deben tener en cuenta las características y habilidades requeridas, incluyendo unidades administrativas como presupuesto, contabilidad y marketing. La planificación adecuada del proceso de inducción garantiza una implementación efectiva y permite medir el impacto esperado. Por último, pero no menos importante, los informes de evaluación y control creados por las unidades competentes deben ser enviados al departamento de recursos humanos para su análisis y seguimiento.

Para Gonzales, L., de Lama Laura, M. (2010) (…) Los jueces están obligados a aplicar una norma que haya sido declarada constitucional en un proceso de inconstitucionalidad; en otras palabras, no pueden ignorar la declaración de constitucionalidad del Tribunal Constitucional (p.44).

A partir de lo expuesto anteriormente, es pertinente mencionar lo establecido en el Nuevo Código Procesal Constitucional, mediante la Ley N°31307, en sus artículos 80° y 82°, los cuales mencionan que las sentencias fundadas recaídas en el proceso de inconstitucionalidad dejan sin efecto las normas sobre las cuales se pronuncian y prevalece sus interpretaciones contenidas en ellas son vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales; es decir, ningún órgano jurisdiccional puede considerar al régimen legal del CAS contradice la Constitución. Según el Título Preliminar del mismo cuerpo normativo, el artículo VI hacen referencia a que los jueces interpretan y aplican las leyes o normas con rango de ley y reglamentos según los preceptos y principios constitucionales. Conforme a la interpretación de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

las resoluciones dictadas por el TC, se puede concluir es obligatorio para los jueces la aplicación de una norma cuya constitucionalidad ha sido cuestionada; en otras palabras, no pueden ignorar la declaración de constitucionalidad del Tribunal Constitucional de la sentencia N°979/2021-TC.

Resultaría positivo para las entidades públicas establecer una política de contratación clara y bien estructurada para llevar a cabo este proceso de manera eficiente y garantizar resultados óptimos, mejorando el desempeño general de la entidad al incorporar el nuevo personal mejor capacitado; en consecuencia, las empresas suelen priorizar la contratación de candidatos que posean las habilidades técnicas y conductuales; por lo tanto, incorporar estas habilidades en el proceso de selección resultaría positivo para el éxito de la entidad pública a largo plazo; además, importancia de las decisiones de contratación radica en su capacidad para influir en la calidad de los empleados y su idoneidad para el puesto, lo cual tiene un impacto significativo.

La evaluación bajo un proceso de selección donde consideren solo las herramientas de valorar CV y la entrevista personal, resulta este método a seleccionar candidatos que no están preparados para el puesto o vacante disponible; por lo cual, si el ingreso de los servidores públicos se lleva a cabo a través de un proceso de selección, probablemente el reclutador se concentre exclusivamente en el perfil del puesto deseado, sin tener en cuenta las competencias necesarias para cumplir con las exigencias de la vacante disponible; ocasionando cubrir una nueva vacante en un corto plazo porque el reclutador no analizó minuciosamente las necesidades requeridas paran el puesto en cuestión.

Es crucial tener en cuenta, la selección inadecuada del personal puede tener repercusiones significativas en el funcionamiento de los servicios públicos afectando negativamente el desempeño laboral y la eficacia del servicio prestado a los ciudadanos, por ello como preguntarnos ¿Se realizan análisis de retroalimentación para evaluar la eficacia del proceso de selección y mejorar continuamente? o ¿Cómo se aseguran el proceso de selección sea justo y transparente para todos los candidatos? porque resulta fundamental establecer criterios de selección claros y objetivos que apoyen a estos procesos sin ir en contra de los principios y lo señalado en su legislación, así como realizar una planificación cuidadosa del proceso de contratación para evitar complicaciones y asegurar la idoneidad de los candidatos seleccionados.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

6.4. Concurso público de méritos

Para Castagnetti, C., Rosti, L., Töpfer, M. (2015) en varios contextos, los concursos públicos por méritos se caracterizan como una forma de incentivar o fomentar que los procesos de contratación sean más justos y basados en el mérito. Según estudios, esta forma de selección de empleados a través de concursos públicos reduce la brecha salarial de género e incluso aumenta la inversión, lo que beneficia especialmente a una igualdad entre hombres y mujeres como servidores públicos.

De ello podemos advertir, estos tipos de concursos se consideran basados en el mérito, porque los empleados públicos seleccionados tienden a mostrar una mayor productividad y una menor brecha salarial entre géneros en comparación con aquellos que son contratados fuera de un proceso de concurso. Los concursos públicos se basan en el mérito porque los empleados seleccionados suelen poseer cualidades productivas más destacadas sobre aquellos no seleccionados mediante este método. Además, la selección basada en el mérito contribuye a eliminar la discriminación al evaluar a los candidatos únicamente en función de sus calificaciones, aptitudes y habilidades, en lugar de considerar factores personales, conexiones o influencias externas o internas que puedan suscitar. De esta manera, los concursos públicos no solo promueven la equidad y transparencia en el proceso de selección, sino fomenta un ambiente laboral más productivo y diverso.

En este caso, las licitaciones públicas se basan en el mérito porque utilizan un proceso de selección valorando exhaustivamente las calificaciones, habilidades y capacidades de los candidatos, de manera exhaustiva. La selección basada en el mérito reduce la posibilidad de ventajas o prejuicios subjetivos influyentes en el proceso de la toma de decisiones al enfocarse en criterios objetivos, como la educación, la experiencia, habilidades y el desempeño laboral. Además, se cree que este proceso de selección por concurso público abierto es justo e imparcial, asegurando la elección del personal más idóneas para el puesto. Por lo tanto, se fomenta la transparencia y la eficacia en la contratación pública, en parte aportando al administrar los recursos de manera más eficiente construyendo una administración pública sólida y confiable.

Desde sus inicios, se había establecido tanto el acceso, permanencia y promoción en la administración pública se guiará por el principio de meritocracia, con el propósito de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

salvaguardar la integridad de la carrera administrativa frente a situaciones de reposición de personal en el sector público. En este sentido, conforme al fallo del Expediente N° 5057-2013-PA/TC, se establecen condiciones específicas para su aplicación, estas condiciones incluyen, en primer lugar, la identificación de contratos sea temporales o de índole civil, ocultan relaciones laborales de carácter permanente; en segundo lugar, se requiere la solicitud de reposición para una plaza vacante específica, debidamente presupuestada y sea parte de la carrera administrativa; dicha reposición debe llevarse a cabo mediante un concurso público de méritos, según lo detallado en el dictamen.

En la gestión pública, la normativa tiene como objetivo garantizar los principios fundamentales de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo; en esta situación, los servidores civiles de carrera se definen como aquellos de puestos específicos designados mediante concursos públicos de méritos. En contraste, se distinguen a los empleados que realizan tareas adicionales de quienes pueden postularse a través de concursos públicos de méritos para desempeñar funciones relacionadas con el mantenimiento, la operación, el soporte o la administración interna de la entidad, sobre esta distinción enfatiza la relevancia del proceso de selección basada en el mérito y la variedad de responsabilidades desempeñadas por los servidores públicos en el ámbito administrativo.

Es menester aclarar, si bien puede haber similitudes aparentes entre el proceso de selección general y aquel que incorporan una evaluación de conocimientos, la diferencia es sustancial y trascendental. Ambos procesos típicamente comprenden etapas de reclutamiento, selección y entrevistas, sin embargo, la inclusión de una evaluación de conocimientos obligatoria a los postulantes avanzar en el proceso introduce un elemento crucial de equidad y eficiencia. Hasta este punto, ya teniendo una perspectiva a detalle sobre lo abarcado en el proceso de selección y el concurso público de méritos; se abre las interrogantes: ¿Cómo pueden los procesos de selección basados únicamente en entrevistas garantizar la objetividad y la imparcialidad en la evaluación de los candidatos? y ¿Qué impacto tiene la inclusión de una evaluación de conocimientos en la diversidad y competencia de los equipos de trabajo en una entidad pública?, el cual no solo habrá un abanico de posibilidades sino dichas respuesta pueden resultar dos caminos distintos; mencionar también todos organismos estatales son libre de adoptar para el ingreso de sus trabajadores bajo este régimen CAS cualquiera de las dos opciones de proceso

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

de convocatoria eran aptas, sin embargo para reconocerlos como servidores públicos a plazo indefinido bajo la Ley N° 31131 y su modificaciones.

6.5. El concurso público de méritos y su relación con la modificación - Ley N° 31131

Como se ha mencionado anteriormente, la selección del personal postulante dependerá de la normativa correspondiente según el régimen laboral al que pertenece el servidor público. Sin embargo, el artículo 5 del Capítulo III de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, establece: "El acceso al empleo público se realiza mediante un concurso público y abierto, basado en méritos y capacidades en un régimen de igualdad de oportunidades". Pero por lo analizado en los anteriores capítulos, el concurso publico esta desde los inicios del régimen especial CAS y su procedimiento de contratación se detalla en el art. 3° del Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, considerando la Ley N°31131, pero tras sus modificatorias bajo la Sentencia 979-2021/TC, se genera ciertos parámetros a considerar para aplicar la modificación de la Ley N°31131, lo cual se verá a continuación en relación al concurso publico de méritos.

Primeramente, la adopción de licitaciones públicas basadas en el mérito avala los niveles de productividad superiores en comparación con los empleados no seleccionados, este método se basa en la contratación de personal debiendo centrarse en las habilidades y los méritos de cada individuo, de esa forma obtener servicio de alta calidad y una gestión eficiente de los recursos públicos. También la selección fundamentada en el mérito, fomenta en la transparencia en la rendición de cuentas, dado que los criterios de evaluación se encuentran debidamente especificados e implementados de forma consistente para todos los aspirantes a la vacante disponible; este método al estar sustentado en el mérito está concebido para ser equitativo e imparcial. Además de ello el mismo SERVIR en su normativa indica, la meritocracia tiene como objetivo de sostener la igualdad en el ingreso al servicio público con el fin de elevar la calidad de los servicios ofrecidos por el Estado a los ciudadanos y promoviendo el crecimiento personal y profesional de los trabajadores en las instituciones públicas.

En resumen, las licitaciones públicas basadas en el mérito no solo son un medio para reclutar empleados altamente capacitados, sino que también son un reflejo del compromiso de las instituciones públicas con la eficiencia, la transparencia y la igualdad de oportunidades;

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

dicha ayuda respaldaría la calidad de los servicios prestados y fortalecería a la legitimidad y confianza en el gobierno en sus procesos de contratación.

6.6. Impacto del concurso público de méritos y su interacción con la Sentencia N°979/2021-TC

Por lo general, para obtener un puesto en el sector público, se lleva a cabo un concurso público de méritos; pero la normativa que regula la gestión de recursos humanos en el sector público va en contra de cualquier forma de acceso y de este modelo. Como se mencionó anteriormente, se disminuye al Poder Ejecutivo la capacidad para llevar a cabo gradualmente un régimen laboral del Servicio Civil para todos los empleados en las diversas instituciones públicas del país.

Antes de emitir su fallo, la Sentencia N° 979-2021/TC examina la posible inconstitucionalidad de la Ley N° 31131 y sus modificaciones. El Tribunal Constitucional menciona ciertos criterios pertinentes en su análisis exhaustivo de la legislación; en su fundamento 41° destaca la relación con la exigencia de concurso público establecida por la ley impugnada, indicando haber un nivel de evaluación más bajo en los procesos de selección del personal CAS; esto se debe porque no siempre se ha cumplido con las exigencias típicas de un concurso público de méritos, donde se evalúan los conocimientos técnicos del postulante además de analizar su perfil curricular. Además, el Fundamento 44° indica sobre los casos de la contratación de personal CAS en general, era opcional la evaluación de habilidades técnicas o conocimientos y dependía de las entidades públicas realizarla o no, pero teniendo en cuenta la naturaleza temporal de la contratación.

Pero en según el argumento 47°, la Ley N°31131 es inconstitucional porque va en contra de la esencia del servicio civil basado en el mérito, siendo esencial para la política de modernización de la administración pública. Es menester señalar, la Ley N° 31131 seguía el mismo procedimiento de contratación del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, correspondiendo a las entidades contratantes tener la responsabilidad de determinar el tipo de procedimiento a seguir en función de las vacantes disponibles y de las funciones específicas del perfil del cargo.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Estas regulaciones permitieron estimar la fecha en la que se eliminaría gradualmente el régimen CAS, permitiendo a los empleados bajo este régimen se incorporen al sistema establecido por la Ley del Servicio Civil mediante un concurso público de méritos, según lo establecido por la Ley N°30057. No obstante, el D.L N° 1450 modificó la Primera Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N°30057, eliminando el período de seis años previo a su implementación, lo que la convierte en un proceso de duración indefinida.

El principio de meritocracia se estaría contraviniendo al incluir servidores que no cumplen con los requisitos requeridos, contradiciendo así la naturaleza del servicio civil basado en el mérito, por lo cual se considera inconstitucional. Por otro lado, la solución al desorden en el sector público no se logra mediante la inclusión del Régimen CAS en los D.L N°728 y 276°, sino mediante la implementación continua de la ley mencionada; porque dicha ley tenía como objetivo acabar con la variedad de regímenes coexisten en el sector público.

> ***SENTENCIA N° 979/2021-TC***
>
> ***"124.*** *Asimismo, este Tribunal juzga necesario recordar la necesidad del cumplimiento de la Cuarta y Sétima Disposición Complementaria Transitoria de la Ley N° 30057, entre cuyas normas se prescribe lo siguiente:*
>
> ***(i)*** *Los servidores bajo el régimen CAS (Decreto Legislativo 1057), así como aquellos bajo los regímenes de los decretos legislativos 276 y 728, pueden trasladarse voluntariamente y previo concurso público de méritos al régimen de la Ley del Servicio Civil".*

El mérito es la base del acceso a la función pública, lo cual está intrínsecamente relacionado con el Estado y todas las entidades públicas en general; de tal modo significa para el legislador la responsabilidad de garantizar la regulación del acceso a cualquier función pública cumpliendo con el principio fundamental del mérito. Asimismo, requiere que todas las acciones de la administración estatal y de todas las entidades públicas, en general, cumplan con este principio en todas sus acciones relacionadas con el acceso de las personas a la función pública.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

SENTENCIA N° 979/2021-TC

"116. *Este Tribunal considera que es posible interpretar conforme a la Constitución las modificaciones hechas por la ley impugnada, […]:*

(v) Para la reposición de un trabajador en un CAS de tiempo indeterminado, el juez previamente deberá comprobar:

a) Que el trabajador CAS ingresó por concurso público para una plaza con carácter permanente.

b) Que las labores que realiza corresponden a la actividad principal de la entidad y son de carácter permanente".

Además, el uso de licitaciones públicas basadas en el mérito contribuye a crear condiciones de competencia equitativas y a promover la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su origen o circunstancias personales; ayudando al acceso al empleo público sea abierto a todos los ciudadanos competentes, lo que a su vez fortalece la diversidad y la representatividad en el sector público.

7. EVALUACIÓN DEL RECONOCIMIENTO INDETERMINADO BAJO CONCURSO PÚBLICO Y PROCESO DE SELECCIÓN

7.1. Efectos del reconocimiento en la estabilidad laboral

Para garantizar la equidad y la integridad en los procesos de selección de personal bajo el régimen CAS, el principio de transparencia es fundamental, significando tanto para los criterios de selección, los requisitos del puesto y el proceso de evaluación sean transparentes y accesibles para todos los candidatos, de tal manera de podría abolir las preferencias o prácticas discriminatorias y así asegurar una contratación en función al mérito y las capacidades de los candidatos. Además, la transparencia en la contratación CAS implica la divulgación de información sobre puestos vacantes, procesos de selección y resultados, permitiendo tanto los candidatos como la ciudadanía en general tengan conocimiento sobre cómo se lleva a cabo el proceso de contratación y verifique que se cumplan los principios de igualdad de oportunidades y mérito. En consecuencia, el principio de transparencia en la contratación CAS es esencial para promover la confianza en las instituciones públicas y garantizar una gestión eficiente y justa de los recursos humanos del Estado.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Ahora bien, para asegurar la efectividad, eficiencia y calidad en los diferentes servicios que el Estado ofrece a la sociedad; persona seleccionada debe ingresar por un concurso público de méritos para ocupar un puesto presupuestado y ocupar una vacante de duración indeterminada, realizado con estricto rigor, debe ser apta para desempeñar las funciones correspondientes al cargo disponible y así tener impacto positivo en el servicio.

Por otro lado, los concursos públicos de méritos convocados por entidades estatales no solo deben evaluar las capacidades, méritos, habilidades e idoneidad de los candidatos para el puesto al que aspiran, sino también deben ser objetivos y transparentes. Es importante evitar cualquier acción generadora de incertidumbre sobre si los concursos públicos están seleccionando a los candidatos merecedores del puesto por sus méritos propios para ingresar al empleo estatal.

Además, el principio de mérito en el contexto de los procesos de selección para la contratación bajo el régimen CAS es esencial para asegurar la idoneidad y la calidad del personal que ingresa al servicio público; este principio implica a los candidatos sean evaluados en base a sus habilidades, conocimientos, experiencia y méritos, en lugar de consideraciones políticas, inclinaciones o cualquier otro factor ajeno a su capacidad para desempeñar el puesto.

Tras el respectivo análisis, la ley en cuestión no viola la esencia del servicio civil basado en el mérito, porque uno de los requisitos para ingresar a los regímenes generales es haber participado en un concurso público de méritos, demostrando así al legislador el respeto por el principio de mérito en el acceso al empleo público; se debe entender que el objetivo del concurso de méritos para ingresar al régimen CAS es de escoger al personal idóneo y capaz para desempeñar las responsabilidades asignadas y contribuyendo así a brindar un servicio público de alta calidad. Por lo tanto, no es apropiado menoscabar entre los distintos tipos de concursos públicos según el número de etapas o rigurosidad de la evaluación, sino en base al puesto requerido y bajo los principios normativos se adopte el mejor método de evaluación.

Si se considera lo contrario, no solo se desvalorizaría el esfuerzo de aquellos que lograron acceder al empleo público bajo el régimen CAS mediante un proceso de selección, sino también implicaría a la entidad pública la responsabilidad de la elección discrecional de las etapas del concurso público al candidato seleccionado. Por tal circunstancia, el régimen CAS ha sido objeto de discusión en diversas entidades estatales debido a los efectos que tiene en la estabilidad laboral y la calidad de los servicios públicos. En algunos casos, se plantea la posibilidad sobre

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

este tipo de contratación pueda resultar en una situación de precarización laboral y una violación de los derechos de los trabajadores al no brindar las mismas garantías de un empleo público permanente. Por lo tanto, para asegurar un sistema de empleo público justo y equitativo, es fundamental abordar estas preocupaciones de manera integral.

Por otro lado, es fundamental cuestionar si un proceso de selección omitiendo la evaluación de conocimientos realmente fomenta la meritocracia; recordemos, la meritocracia en su esencia en sí, promueve la idea un avance de profesionalismo y la recompensa centrándose en el mérito y el desempeño, en lugar de los factores externos como la influencia personal o el acceso preferencial. En este sentido, ¿cómo puede garantizarse que un candidato seleccionado únicamente a través de entrevistas refleje verdaderamente el mérito y las habilidades necesarias para el puesto?

Al incluir una evaluación de conocimientos, se establece un estándar objetivo respaldando la meritocracia al brindar a todos los candidatos la oportunidad de demostrar su competencia y conocimiento, independientemente de su origen o conexiones personales. Dicha práctica no solo fortalece la integridad del proceso de selección, sino también contribuye a la construcción de equipos más diversos y competentes, fundamentales para el éxito y la innovación en cualquier organización. En última instancia, la inclusión de una evaluación de conocimientos no solo mejora la equidad y la transparencia del proceso de selección, sino esta respalda por los principios fundamentales de la meritocracia.

7.2. Principios y derechos laborales asociados

Para Higa, A. (2017) (…) El principio es una regla, o función normativa, que ofrece una justificación detrás de una legislación específica. Para garantizar el cumplimiento completo de estas funciones, es esencial que el legislador, el Magistrado o la interpretación que realice padezca de una independencia para así definir el contenido del principio que se aplica (p.19).

Los principios fundamentales que regulan la contratación administrativa se encuentran en la Ley de Contrataciones del Estado (Ley N°30225), así como los del régimen CAS en el D.L. N°1057 y su reglamento; para lograr los objetivos fundamentales de la contratación estatal, es necesario aplicar de manera efectiva estos principios. Es fundamental comprender la importancia de estos principios y cómo afectan cada paso del proceso de contratación pública,

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

desde la convocatoria inicial hasta la contratación del servidor público. Los principios a detallar no solo sirven como criterio interpretativo para resolver cuestiones que puedan surgir en la aplicación de las reglas sustantivas y de procedimientos establecidas en la ley y su reglamento, sino también guían las decisiones desde el inicio del proceso, incluyendo el reclutamiento, la selección, la evaluación y la publicación de resultados. Es fundamental comprender cómo estos principios interactúan y guían la contratación pública para garantizar su transparencia, eficacia y legalidad.

Las contrataciones administrativas se guían por principios jurídicos tanto específicos a dicha normativa y en general, si bien es cierto ambos tienen como objetivo llenar vacíos en la normativa administrativa. Actúan tanto como instrumentos para garantizar la uniformidad y eficacia en la aplicación de la norma; esto es particularmente importante porque el principio de legalidad establece el uso de la analogía como técnica de integración está sujeto a restricciones significativas, es necesario entender la importancia de estos principios de la contratación pública porque mantienen la legalidad y la coherencia en el proceso contractual.

7.2.1. Principio de libre competencia

En los procesos de contratación pública, el principio de concurrencia fomenta la participación de los postulantes de manera objetiva, abierta e imparcial con el objetivo de obtener la mejor relación calidad-precio para la entidad estatal; lo cual mejora la eficiencia del contrato al promover la competencia entre los postulantes, respaldando resultados más beneficiosos para la entidad contratante. La aplicación de dicho principio se da en dos áreas diferentes, la primera, enfocada en la entidad contratante, optimizando la productividad mediante la prestación de servicios de alta calidad al mejor precio posible; el segundo, centrado en el mercado, avalando la contratación pública funcione como productor, pero evitando la asignación ineficiente de recursos.

Por otro lado, se asegura en la contratación pública se incentive la competencia y evite el mal uso de recursos; este principio debe hacer más fácil la participación de los postulantes en los procesos de selección, ofreciendo información clara, simplificando los trámites y una plaza presupuestada. En resumen, estos mecanismos promueven la transparencia, la igualdad de oportunidades y la eficacia en la contratación pública.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

7.2.2. Principio de imparcialidad

El principio de imparcialidad tiene dos dimensiones: una operativa y otra jurídica; la primera, busca garantizar la eficiencia en los procesos de contratación administrativa, porque la falta de imparcialidad puede llevar a decisiones no alineadas con las necesidades de la entidad contratante o las tareas que realiza, perjudicando así el interés general y los intereses de los ciudadanos aspirantes a contratar con la entidad; la segunda, tiene relación con el principio constitucional del debido proceso, siendo un pilar fundamental en el procedimiento administrativo y también para los procesos de selección.

En consecuencia, al advertir ello en dichos procedimientos son llevados a cabo un proceso sancionador por el Tribunal en contra de los participantes encargados, postulantes y contratistas, entre otros. Por lo cual, la falta de imparcialidad puede generar responsabilidad civil y penal en los empleados públicos e incluso constituir delitos contra la Administración Pública.

7.2.3. Principio de razonabilidad

El principio de razonabilidad en los procesos de contratación pública surge para avalar la calidad del gasto público y evitar la realización de procesos de contratación que no estén dirigidos a satisfacer una necesidad real de la entidad; asegurando en la contratación administrativa cumpla con lo dispuesto por su reglamento, también este principio optimiza el uso de los recursos públicos para generar el mayor beneficio social posible de esa manera aportando a la gestión pública peruana.

En el ámbito del derecho público, dicho principio tiene vínculo directo con los actos que afectan a los administrados o limitan sus derechos fundamentales, por lo cual busca en las acciones de la administración pública sean idóneas, optimas y proporcionales a los fines de la entidad estatal contratante, teniendo decisiones certeras, equitativas y proporcionales a los objetivos perseguidos para impedir así cualquier arbitrariedad o injusticia en la aplicación de las normativas.

7.2.4. Principio de publicidad

Este principio dicta que las convocatorias y acciones derivadas de los procesos de selección deben ser adecuadamente expandidas y difundidas para garantizar la participación libre de los posibles postores; Además, en vez de ser un principio independiente, la publicidad se

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

percibe como una condición esencial para la promoción de otros principios, como la libre competencia, la eficiencia y la transparencia, con los cuales directamente vinculadas

7.2.5. Principio de eficiencia

El principio de eficiencia en las contrataciones públicas conlleva a realizarse bajo las condiciones óptimas de precio, calidad, plazos de ejecución y resultado, dando un uso más eficaz de los recursos disponibles desde un punto de vista económico y de celeridad en los procesos de contratación.

Es importante mencionar, la eficiencia no solo se refiere a obtener resultados, sino también a lograrlos al menor costo o gasto posible; es decir, los procesos de selección deben ser adecuadamente regulados y sin salirse de lo establecidos en el TUO; a parte estos procesos garantizan la imparcialidad y una toma de decisiones bajo un uso adecuado de los recursos públicos.

7.2.6. Principio de transparencia

Este principio en los procesos de contratación implica a las decisiones basarse en criterios objetivos y fácilmente accesibles para los postulantes, teniendo acceso a la bases o documentación durante todo el proceso de selección. Además, tanto la convocatoria, su adjudicación y publicación de resultados del proceso deben ser de conocimiento público.

Este principio garantiza que las decisiones tomadas durante el proceso de selección sean objetivas, permitiendo a los participantes e interesados visualizar y calificar el procedimiento a lo largo del concurso; a parte de los otros mecanismos de control y fiscalización de la administración, que a menudo son deficientes. Por lo tanto, la transparencia y el acceso a la información actúan como herramientas poderosas de control sobre las entidades, obligándolas actuar de acuerdo a ley, además fomenta la participación ciudadana y confianza a las convocatorias laborales estatales.

7.2.7. Principio de trato justo e igualitario

Este principio garantiza a todos los proveedores de servicios, bienes, u obras, tengan la oportunidad y el acceso equitativo para contratar con las entidades, sin existir privilegios, ventajas o prerrogativas a favor de ciertos postulantes; para de esa forma abolir con discriminación de cualquier índole y que todos los participantes al cargo puedan competir en igualdad de condiciones en los procesos de selección.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Es esencial que las normas como principios reguladores de la contratación administrativa se sigan de manera efectiva y coherente a la realidad; aunque muchos de estos principios están incluidos en la ley y su reglamento, a veces se ve comprometida su implementación, lo cual causa desacuerdos entre las normas establecidas y cómo se aplican en la vida real. Por lo tanto, es responsabilidad de los operadores jurídicos interpretar y aplicar correctamente estos principios para garantizar la legalidad, la transparencia y la eficiencia en los procesos de contratación estatal. Además, es esencial que exista una supervisión continua para garantizar el cumplimiento de estos principios y evitar cualquier corrupción o irregularidad.

8. ANÁLISIS COMPARATIVO CON OTROS REGÍMENES LABORALES

Aunque aún queda pendiente la elaboración de su reglamentación y la puesta en marcha de varios aspectos necesarios para el correcto funcionamiento del sistema, la aplicación de la nueva Ley del Servicio Civil representa un avance significativo en un aspecto específico. De hecho, es aún más importante porque la nueva legislación del servicio civil no ha eliminado los diversos regímenes laborales que coexisten, como los establecidos en los D.L. N° 276 y 728, se aplican a ciertas entidades estatales, así como el régimen especial (CAS).

Se está llevando a cabo un proceso para solucionar el desequilibrio laboral en la Administración Pública, un problema existente durante décadas y que los gobiernos anteriores no han logrado solucionar, sino han agravado la situación al aprobar leyes sin base legal y técnica, impidiendo el funcionamiento eficiente del Estado mediante la contratación de personas no adecuadas para los cargos públicos. A esta situación se suma el problema de la planilla estatal, que ha aumentado en relación a la afiliación política de los líderes, porque se contrata personal sin considerar las necesidades reales de las entidades en términos de número de empleos y habilidades:

8.1. Decreto Legislativo N° 276

Es de conocimiento, tanto los principales lineamientos y legislación de la carrera administrativa engloba un conjunto de normativas y procedimientos, regulando el ingreso, derechos y responsabilidades de los funcionarios públicos que desempeñan labores de manera estable en la Administración Pública. Conforme al ingreso a la carrera administrativa se realiza exclusivamente por concursos públicos, asignándose al nivel de grupo ocupacional; para así

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

garantizar el acceso e igualdad de oportunidades en el proceso de selección, cualquier decisión contraria a su normativa se considera como nula.

El proceso de ingreso a la carrera administrativa a través de concursos públicos consta de dos fases principales: la primera, la convocatoria es publicada de manera abierta conteniendo las bases del concurso, tras seguir con la presentación documentaria e inscripción de los postulantes; el segundo, la selección, tras diversas evaluaciones curriculares, actitudinales y/o conocimiento, entrevistas personales, se publican los resultados según el cuadro de méritos y para luego llegar a la contratación del personal ganador.

Los ganadores del concurso, que cumplen con los requisitos de ingreso, son nombrados y se incorporan a la carrera administrativa mediante una resolución de nombramiento, sin período de prueba. Sin embargo, la contratación de personal temporal solo se permite en circunstancias específicas, como para trabajos determinados o para reemplazar a personal permanente ausente.

8.2. Decreto Legislativo N°728

Sobre las principales directrices para la contratación de personal bajo el régimen laboral según su normativa reguladora, el ingreso a las entidades es por concursos públicos abiertos donde evalúan el mérito y la capacidad de los postulantes; para llevar a cabo este proceso de selección se necesita una puesto disponible y presupuestada, para proseguir con su publicación detallando los criterios de evaluación y la remuneración asociada de la convocatoria y continuando con el proceso de selección.

Una vez concluido dicho proceso de selección, se procede a la contratación del candidato seleccionado bajo las condiciones del régimen laboral de la actividad privada, formalizando un contrato por tiempo indeterminado. Durante el período de prueba, que suele durar tres meses y pudiendo ser extendido, el personal recibe indicadores iniciales para familiarizarse con la política institucional y todo lo que abarca su contratación (derechos, obligaciones y funciones); superado este período recién adquieren protección contra el despido arbitrario.

En el caso de entidades sujetas a la Ley de Fomento del Empleo, así como en las regidas por el régimen laboral público administrativo, no se lleva a cabo una evaluación efectiva del impacto de la capacitación en la mejora del servicio público, dado que el régimen laboral de la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

actividad privada opera en base a puestos, no se establecen mecanismos legales para los ascensos, aunque algunas entidades han optado por concursos internos para cubrir plazas de mayor jerarquía o evaluaciones de desempeño anual. En cuanto a la remuneración, esta se compone del total percibido por el servicio, con beneficios adicionales según lo estipulado por la ley. La terminación de la relación laboral está claramente regida por la Ley de Fomento del Empleo, considerando causas tanto relacionadas con la capacidad como con la conducta del trabajador.

8.3. SERVIR

Estableció sobre las actividades relacionadas con las entidades públicas, conforme al ingreso del personal público y proceso de selección sea mediante concurso público de méritos comprendiendo dos etapas principales: la primera, es del reclutamiento, en ella se involucra la recepción de solicitudes de postulación, la selección de los postulantes que cumplen con el perfil del puesto (como apto, no apto, descalificado) y su duración es conforme al cronograma de la convocatoria; el segundo, son las evaluaciones por concurso en estas se realizan cinco evaluaciones obligatorias: evaluación de conocimientos, evaluación psicométrica, evaluación de competencias, evaluación curricular y entrevista final. Cabe aclarar que esto depende de las evaluaciones aplicadas según la entidad estatal, y son de carácter eliminatorio.

9. TIPOS DE DESPIDO

Si bien es cierto, los trabajadores tienen derecho a mantener su puesto laboral salvo por causa legalmente establecida permita a la entidad contratante finalizar su relación laboral, esta circunstancia tiene respaldado legal en la que fijan las condiciones en las que una entidad pública puede dar por terminado el contrato de trabajo, sea por falta de necesidad de personal debido a cambios en la estructura organizacional o reorganización y en casos de incumplimiento grave por parte del empleado público; cuando suscitan estos ceses laborales debe estar basada en fundamentos legales firmes y durante este proceso se garantice que no haya vulneración alguna de los derechos laborales del servidor público.

Cabe indicar, dentro del régimen CAS los empleados del sector público tienen el derecho legal de obtener un certificado de empleo al finalizar su vínculo laboral con la entidad correspondiente, según lo establecido por el art. 6° del D.L. N° 1057 y sus posteriores

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

modificaciones mediante la Ley N° 29849; el encargado de expedir este documento es la misma entidad empleadora donde especifica el puesto que ocupaba, tiempo que prestó sus servicios, las condiciones laboral contractual y si era indefinido o no; puesto que, a posterior los trabajadores se ven obligados a presentar dicho certificado respaldando su situación y experiencia. Porque el fin de los certificados dispuestos por su reglamento promueve las habilidades profesionales y a su vez protegen sus derechos al garantizar o avalar su experiencia laboral y el estatus contractual de los servidores públicos, tanto durante como al término de su relación laboral con la entidad.

Según Vílchez, R. (2019) Un despido se caracteriza cuando está respaldado por una causa legalmente definida y justificada de manera adecuada. En esta situación, el empleador toma la decisión unilateral de finalizar el contrato laboral del empleado (p.4).

No obstante de ello, el TC ha señalado que deviene inconstitucional los despidos sin justificación siendo contrarios a lo fijado por la norma (D.L. 1057, art.10°), en otras palabras cuando son basados en acusaciones falsas o simuladas en contra el trabajador, este tiene todo el derecho a ser reintegrado a su puesto de trabajo porque no son legales y la facultad de solicitar una compensación por el despido. Además, es importante recordar lo establecido en el D.S N° 075-2008-PCM, se otorgó el derecho a recibir una indemnización cuando se termina la relación laboral sin una causa de extinción del contrato de servicios administrativos, como se indica:

> ***"Artículo 10.- Extinción del contrato***
>
> *El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:*
> ***a)*** *Fallecimiento.*
> ***b)*** *Extinción de la entidad contratante.*
> ***c)*** *Renuncia.*
> ***d)*** *Mutuo disenso.*
> ***e)*** *Invalidez absoluta permanente sobreviniente.*
> ***f)*** *Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada.*
> ***g)*** *Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.*
> ***h)*** *Vencimiento del plazo del contrato.*
> ***i)*** *Contar con sentencia condenatoria consentida y/o ejecutoriada por algunos de los delitos previstos en los artículos […]."*

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En el transcurso del año 2023 y la implementación de los contratos CAS indeterminados trajo consigo cambios rotundos en sector público, sobre todo a inicios de año, donde a varios servidores públicos les finalizaron sus contratos por su naturaleza contractual. Ante esta situación, SERVIR a través de la Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos (GDSRH) comenzó a supervisar el cumplimiento de dichas disposiciones en las municipalidades y entidades públicas; sin embargo, surgieron dificultades cuando no proporcionaron toda la información requerida durante las visitas de supervisión, sumarle a ello las demandas de despidos injustos e arbitrarios, dentro de estos también se vieron afectados grupos especiales como madres gestantes y lactantes, casos de vulnerabilidad.

Motivo por el cual hubo un alza de protestas por las desmedidas desvinculaciones recurriendo a la vía judicial para pedir justicia a los atropellos cometidos por las entidades públicas, cabe mencionar de ese gran número de afectados despedidos existe un grupo que no cumplen con los requisitos estipulados en su normativa para ser CAS indeterminados; ocasionando una perspectiva compleja que dio pie a una inspección para asegurar la transparencias de los procesos de supervisión y el pleno cumplimiento de la legislación en cuestión; de esa manera brindar una protección para los servidores públicos que si estaban dentro de los supuestos de dicho marco normativo, y con mayor énfasis de los casos especiales que se presentaban. Cabe aclarar, debido a la falta de soluciones por parte de las instancias de impugnación de las entidades donde trabajan, los trabajadores se vieron comprometidos a buscar un remedio a través de la vía judicial para que analice su situación laboral.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO III – MARCO METODOLÓGICO

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1. ENFOQUE METODOLÓGICO

Es necesario indicar, este capítulo describe el enfoque metodológico adoptado para analizar la influencia del requisito de concurso público en los criterios judiciales utilizados por los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional del CSJAR para declarar el reconocimiento de la duración indefinido de servidores públicos CAS, también la disonancia en los pronunciamientos judiciales respecto a este requisito. Por lo que se detallará la metodología utilizada bajo un enfoque mixto, es decir, está combinando por métodos cualitativos y cuantitativos, lo que permite desglosar y examinar las relaciones y patrones en los datos recopilados, así como proporcionar explicaciones fundamentadas sobre las discrepancias encontradas en las decisiones judiciales.

1.1. Fuentes:

1.1.1. Fuente primaria:

La presente investigación como fuente primaria comprenderá la información recolectada de las resoluciones judiciales emitidas por la Corte Superior de Justicia de la Arequipa (CSJAR) desde el año 2022, así como el estudio de 60 sentencias judiciales en las cuales se debate la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS. Dichas fuentes directas proporcionarán información más detallada, precisa y auténtica sobre la interpretación normativa y las decisiones judiciales relacionadas con el requisito de concurso público y su impacto en el Reconocimiento de trabajadores CAS como indeterminados en el sector laboral público peruano. Para tal efecto, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de estas sentencias con el objetivo de identificar patrones, lineamientos y argumentos utilizados en los casos relevantes.

1.1.2. Fuente secundaria:

Para el caso en concreto la fuente secundaria sería, la revisión crítica de libros y artículos académicos que aborden la legislación laboral en el sector público peruano, específicamente en relación con el régimen CAS y la Ley N° 31131. Para tal efecto, se analizarán obras académicas que examinen el marco legal, las reformas laborales y las implicaciones para la estabilidad laboral en el sector público. Dichas fuentes secundarias proporcionarán una base teórica sólida y permitirán contextualizar nuestra investigación en el marco académico

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

existente, enriqueciendo así nuestro marco teórico y respaldando nuestros argumentos con investigaciones previas y análisis críticos de expertos en derecho laboral y administración pública en Perú.

1.2. Tipo de investigación:

La investigación es de tipo analítico y explicativo, utilizando un enfoque mixto que combina métodos cualitativos y cuantitativos; permitiendo así una mejor comprensión integral de la influencia del requisito de concurso público en los criterios judiciales y la explicación de la disonancia en los pronunciamientos judiciales.

1.3. Enfoque

El enfoque es mixto, integrando análisis cualitativos y cuantitativos para proporcionar una visión completa y optima del problema de investigación. Conforme al análisis cualitativo se centrará en el estudio detallado de las sentencias judiciales y de forma adicional en las encuestas a magistrados, mientras que el análisis cuantitativo se centrará en la cuantificación y el análisis estadístico de los datos recolectados.

2. DISEÑO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. Descripción del diseño

Se adopta un diseño de investigación mixto, que combina análisis cualitativo (análisis documental de sentencias y preguntas cerradas e abiertas en las encuestas) y análisis cuantitativo (cuadros de datos de sentencias). Dicho diseño permite una comprensión profunda y contextualizada de los criterios judiciales y las razones detrás de las discrepancias en los pronunciamientos, así como la identificación de tendencias y relaciones estadísticas. Resulta un diseño mixto apropiado debido a la naturaleza compleja del problema de investigación, que requiere tanto un análisis detallado y contextualizado de documentos legales y percepciones de actores clave, como la capacidad de cuantificar y generalizar los hallazgos.

2.2. Nivel de la investigación

- Descriptivo: Porque se describe y analiza la argumentación jurídica utilizada en las sentencias y se identifican los criterios judiciales adoptados.
- Explicativo: Porque se busca explicar la disonancia en los pronunciamientos judiciales

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

respecto al requisito de concurso público, tomando en cuenta las percepciones de los magistrados.

3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.1. Población

La población del estudio está compuesta por todos fallos judiciales de los juzgados de trabajo contenciosos administrativos de la CSJAR que abordan el tema del reconocimiento de la duración indefinida de los servidores públicos del régimen CAS bajo la Ley N° 31131, así como por magistrados de los respectivos juzgados ubicados en la sede central del distrito jurisdiccional de Arequipa.

Campo de verificación:

- **Ubicación Espacial** : Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional.
- **Ubicación Temporal** : 2022 - 2023
- **Unidades de Estudio** : 60 sentencias judiciales de primera instancia.

3.2. Muestra

- Sentencias Judiciales: Se seleccionarán de manera intencional 60 sentencias, por los seis juzgados de trabajo contenciosos administrativos se tomará una muestra de diez sentencias relevantes de los últimos años correspondientes 2022 a la fecha (para garantizar la actualidad del análisis y resultados).
- Encuestas: Se aplicarán encuestas como muestra a los magistrados del CSJAR que han emitido los pronunciamientos judiciales sobre los casos relacionados del CAS bajo la Ley N° 31131 y sus modificatorias.

Se utilizará un muestreo intencional, seleccionando casos que sean representativos de la problemática estudiada. El tamaño de la muestra será suficiente para alcanzar la saturación teórica en el análisis cualitativo y la representatividad en el análisis cuantitativo.

4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

4.1. Descripción de los instrumentos

- Análisis Documental: Se emplearán matrices de análisis para sistematizar la información

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

contenida en las sentencias judiciales; ahora bien, las matrices serán revisadas por expertos en derecho laboral para asegurar la validez del contenido

- Encuestas: Se diseñarán encuestas con preguntas abiertas (cualitativas) y cerradas (cuantitativas) para recolectar datos informativos adicionales sobre las percepciones y opiniones de los magistrados. Las encuestas escritas se realizarán a un grupo de magistrados (responsables de la emisión de los pronunciamientos judiciales que son materia de estudio) para asegurar la claridad, relevancia y certeza de los resultados.

TÉCNICA	INSTRUMENTO
ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES	FICHA DE ANÁLISIS DE SENTENCIA
ANÁLISIS DOCUMENTAL	FICHA BIBLIOGRÁFICA

Técnicas. Las técnicas por emplear son de carácter eminentemente documental, caracterizada por el acopio de información mediante la selección, lectura, anotación crítica de los materiales sobre el objeto de la investigación. Al respecto, la presente investigación estableció dos parámetros para la obtención de información, la primera de ellas, eminentemente documental, buscó recabar mediante el uso de los instrumentos de fichas de análisis de sentencias y la ficha bibliográfica

4.2. Cuadro de coherencia

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Diversidad de interpretaciones sobre el Concurso Público		Observación documental. Análisis documental.	Ficha documental. Ficha bibliográfica. Ficha hemerográfica.
VARIABLE DEPENDIENTE	**INDICADORES**	**TÉCNICA**	**INSTRUMENTO**

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Declaratoria de Trabajadores CAS como indefinidos		Observación documental Análisis documental.	Ficha documental. Ficha bibliográfica. Ficha hemerográfica.

4.3. Prototipo de instrumentos

- **Para el análisis documental:**

FICHA DE ANÁLISIS DE SENTENCIA	
N° DE EXPEDIENTE:	
FECHA DE LA SENTENCIA:	
PARTES INVOLUCRADAS:	
DECISIÓN DE LOS JUZGADOS:	
CUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS:	
MARCO NORMATIVO:	
RAZONAMIENTO JUDICIAL:	
INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 4° DE LA LEY 31131 EN RELACIÓN AL REQUISITO CONCURSO PÚBLICO:	
DIVERGENCIAS EN EL PRONUNCIAMIENTO:	
OBSERVACIONES EN CONFORMIDAD CON LA PRETENSIÓN:	

El presente trabajo se enfoca en el análisis documental a través de la recolección de datos de los pronunciamientos judiciales utilizando fichas de análisis, dicha metodología permitió sistematizar y estructurar la información de manera precisa y organizada, facilitando un

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

examen detallado de las sentencias objeto de estudio. Para luego, sobre la base en la información obtenida de estas fichas, se elaboró un Cuadro de Resultados de las Fichas de Análisis de Sentencia; el cual tiene como objetivo presentar los resultados de manera ordenada y comprensible, permitiendo una interpretación clara y concisa de los datos recolectados.

- Cuadro de Resultados de las Fichas de Análisis de Sentencia:

N° de EXP.	FECHA DE EMISIÓN	UJETOS PROCESALE			PRETENSIÓN			PLAZO O DURACIÓN	FALLO		CUMPLIMIENTO DE PRESUPUESTOS			MARCO NORMATIVO			RAZONAMIENTO JUDICIAL				
		DEMANDANTE	DEMANDADO	CARGO	NULIDAD	RECONOCIMIEI	REPOSICIÓN		FUNDADA	INFUNDADA	VIGENTE AL 10/03/21	CARÁCTER PERMANENTE	CONCURSO PUBLICO	SENTENCIA 979-2021- TC	INFORME T. SERVIR 001479-2022	INFORME T. SERVIR 000357-2021	CONTINUO	INTERRUMPIDO	INSTRUMENTOS DE GESTION		
																			CAF	MOF	ROF

PERMANENTE	TRANSITORIO - SUPLENCIA	CONCURSO PUBLICO	PROCESO DE SELECCION	INTERPRETACION DEL ART4° DE LA LEY N° 31131 EN RELACIÓN AL REQUISITO		AMBIGUO	CONTRADICTORIO	MOTIVACIÓN							OBSERVACIONES	APELACION
				CONCURSO PUBLICO	PROCESO DE SELECCIÓN			CORRECTA	SUFICIENTE	APARENTE	INSUFICIENTE	INCONGRUE	FALTA DE MO	DEFICIENCIAS		

La estructura de este análisis documental no solo busca reflejar la información relevante de las sentencias, sino también proporcionar una herramienta efectiva para la interpretación y comparación de los datos. A través de este enfoque, se pretende ofrecer una visión integral y detallada de los resultados, contribuyendo así al entendimiento profundo del objeto de estudio y a la generación de conclusiones fundamentadas.

- **Para las encuestas:**

El presente estudio se enfoca en la recolección de información a través de encuestas dirigidas a los magistrados que emitieron las sentencias objeto de análisis, dichas encuestas, diseñadas con preguntas cerradas y abiertas, constan de alternativas predefinidas y espacios para respuestas de relleno. En base a esta metodología permite capturar tanto la profundidad cualitativa de las perspectivas, criterios y razonamientos de los magistrados al momento de resolver los casos.

Los datos obtenidos de estas encuestas proporcionan una valiosa información que va a enriquecer el análisis de las sentencias, destacando aspectos positivos o negativos y relevantes del proceso judicial; el objetivo principal es ofrecer una visión integral y detallada de las decisiones judiciales, basándose en sí de las experiencias y criterios adoptados de los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

magistrados. A través de ello, se pretende contribuir a un entendimiento más profundo y matizado de las sentencias, facilitando así la generación de conclusiones bien fundamentadas y una mayor transparencia en el proceso judicial.

CUESTIONARIO	
Tesis: El reconocimiento de trabajadores, bajo la contratación administrativa de servicios, como indeterminados y el requisito de concurso público bajo la Ley 31131: Un estudio en los pronunciamientos judiciales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (2022-2023).	
Juez	
Despacho	
Anticipadamente agradecemos su participación en este cuestionario, sus respuestas contribuirán significativamente a entender mejor el enfoque judicial en torno al tema de investigación	
Instrumentos Preliminares	
1.	**¿Cuál considera usted que es la base normativa al momento de emitir un pronunciamiento judicial que reconoce el plazo indeterminado en trabajadores CAS? (Se puede marcar una o varias)**
( ) Ley N° 31131 ( ) Sentencia del TC N° 979/2021 (Expediente 0013-2021-PI/TC) ( ) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM ( ) Decreto Legislativo N° 1057 ( ) Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131	
2.	**¿Considera usted que el concurso público es un presupuesto determinante para el reconocimiento y estabilidad laboral de un servidor público del régimen CAS?**
a) Es el factor más crucial b) Es importante, pero otros procesos también son considerados c) No es determinante	
3.	**Desde su experiencia y en base a las demandas de reposición ¿El ingreso a la administración pública se realiza mayormente a través de concursos públicos de méritos o convocatorias de proceso de selección?**
a) Mayoritariamente a través de concursos públicos de méritos. b) En su mayoría mediante convocatorias de procesos de selección. c) Se observa una distribución equitativa entre concursos públicos y procesos de selección.	
4.	**¿Considera usted que al referirnos de naturaleza permanente comprende la inserción de la plaza o cargo que desempeña el servidor público con los instrumentos de gestión?**
a) Es esencial y tiene un impacto significativo. b) Importante, pero se evalúa junto con otros aspectos, como: ……	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

c) No es determinante para garantizar la permanencia del trabajador.	
5.	**¿Consideran que el ingreso por concurso público de méritos es el único medio válido para garantizar la idoneidad y méritos del trabajador?**
a) Sí, el único medio confiable según lo establecido en la Ley. b) Importante, pero otros procesos también pueden demostrar méritos, como: ..... c) No es necesario que sea exclusivamente por concurso público de méritos.	
6.	**¿Consideran indispensable que el encargo del trabajador bajo contrato CAS esté detallado en todos los instrumentos de gestión (CAP,MOF y ROF) para determinar su naturaleza permanente?**
a) Es esencial y tiene un impacto significativo b) Importante, pero podría considerarse si está presente en algunos, como: (CAP/MOF/ROF) seleccione uno o dos. c) No es un factor determinante, se evalúan otros criterios adicionales; como:	
7.	**¿En que se fundamentan los pronunciamientos judiciales que brindan primacía al ingreso a la administración mediante concurso público?**
a) Garantizar de meritocracia y la transparencia de los concursos públicos. b) Garantizar la estabilidad laboral el servidor público. c) La rigidez no es necesaria, se pueden considerar otros méritos.	
8.	**En casos donde los servidores públicos presentan como medio probatorio la adenda de su contrato CAS, la cual establece "la condición de contrato a plazo indeterminado" y posteriormente son despedidos por cuestionamientos a dicho contrato emitido por la misma entidad contratante, su decisión judicial es crucial. Con respecto a ello, usted considera:**
a) La adenda tiene peso significativo y se considera como un elemento determinante. b) Es relevante, pero se evalúa junto con otros elementos de prueba y se verifica el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento a plazo indefinido. c) La adenda no es necesariamente determinante en la evaluación del caso.	
9.	**¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos para la administración municipal al basar el ingreso a un cargo en el mérito y la capacidad profesional de los candidatos? (Seleccione una opción o más)**
( ) Meritocracia y calidad del personal ( ) Transparencia y equidad ( ) Confianza y abolir la corrupción ( ) Desarrollo de Carrera y motivación del personal ( ) Eficacia en la gestión pública	

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

10.	**Desde su perspectiva ¿Cómo influye en la percepción de la comunidad el ingreso de servidores públicos a través de concurso público de méritos?**
a) Aumentaría significativamente la confianza de la comunidad en la gestión municipal. b) Tendría un impacto moderado en la percepción de legitimidad y transparencia c) No estoy seguro/a sobre el impacto que tendría.	
11.	**Desde su respectiva, ¿de qué manera la adopción de concursos públicos de méritos contribuiría a garantizar la transparencia en el proceso de selección de personal municipales distritales?**
a) Mejoraría la eficacia y la meritocracia en el proceso, asegurando mayor transparencia. b) Podría tener cierto impacto, pero hay otros aspectos que también influyen en la transparencia. C) No estoy convencido/a de que los concursos públicos de méritos sean la clave para garantizar la transparencia.	
¿Tiene alguna observación adicional, aporte relevante o información específica sobre conflictos laborales que haya identificado en su jurisdicción en relación con el tema tratado en el cuestionario?	
(SI)/NO…… ……..…	

5. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

5.1. Estrategias de recolección de datos

Para el desarrollo de esta investigación, y atendiendo a que la fuente primaria son las sentencias de los juzgados con competencia en procesos contenciosos administrativos en materia laboral y previsional de la ciudad de Arequipa, se efectuará la gestión correspondiente ante la Presidencia de la CSJAR, a efecto que se autorice la revisión de los expedientes desde el año 2022 sobre el reconocimiento de trabajadores CAS como indeterminados bajo el amparo de la Ley N° 31131 en el sector laboral público.

Posterior a la realización de la gestión se recurrirá a los despachos judiciales y se accederá al registro físico y electrónico donde se guardan las sentencias que emiten cada Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional, para proceder a realizar una revisión exhaustiva, mencionar además que se llevará a cabo entrevistas con abogados laboralistas y funcionarios para obtener distintas perspectivas y opinión sobre el tema. Una vez que se cuente con la información

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

aunada y ordenada, se recabarán los datos de interés a través de las fichas de análisis de sentencia, y las fichas de revisión bibliográfica.

Respecto de las sentencias, se seleccionarán los fundamentos que se relacionen con el requisito de concurso público para la determinación de un contrato en plazo indeterminado; y respecto de los datos bibliográficos serán seleccionados aquellos párrafos (ideas) que critiquen, estudien, sustenten o interpreten los criterios, ítems y conceptos básicos señalados en el capítulo de Marco teórico de la presente investigación. Esta estrategia de recolección de datos permitirá un análisis integral de las decisiones judiciales.

5.2. Recolección

- Documental: Se recopila y analiza 60 pronunciamientos judiciales relevantes obtenidas de bases de datos jurídicas y archivos de la CSJAR.
- Encuestas: Se coordinarán y aplicarán encuestas a magistrados, las cuales serán analizadas posteriormente.

5.3. Cronograma de actividades

	I NOV	II DIC	III ENE	IV FEB	V MAR	VI ABR	VII MAY
Proyecto de Investigación							
Aprobación							
Recolección de información y bibliografía							
Análisis y diagnóstico							
Revisión del asesor							
Informe final							

5.4. Consideraciones éticas

- Consentimiento Documental: Se obtuvo autorización documental del Presiente del CSJAR y las autoridades competentes administrativas, así como el consentimiento de todos los magistrados participes de las encuestas realizadas.
- Confidencialidad: Se garantizará la total confidencialidad de los datos personales y sensibles proporcionados por los magistrados quienes emitieron los pronunciamientos judiciales (que son materia de estudio) proporcionados en las encuentras. Dada la importancia y la responsabilidad asociada a su cargo, se aplicarán estrictas medidas de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

protección para asegurar que la información recabada, relacionada con los pronunciamientos judiciales objeto de estudio, sea tratada con el más alto nivel de discreción. Por lo tanto, se mantiene en anonimato de los magistrados y proteger la integridad de sus respuestas, garantizando así un entorno seguro y confidencial en todo momento. Dicho compromiso de confidencialidad es fundamental para asegurar la veracidad y la integridad del estudio, permitiendo a los magistrados expresarse libremente y con plena confianza en el manejo de sus datos.

6. ANÁLISIS DE DATOS

6.1. Métodos y procedimiento de análisis

Tras obtener la información pertinente y realizar un estudio combinado, procederemos en principio a identificar los criterios divergentes presentes en los pronunciamientos, en un pronóstico estimamos la existencia de dos tipologías de razonamiento en relación al requisito del concurso público (una perspectiva absoluta y otra flexible del anterior requisito mencionado).

Posteriormente se analizará desde una perspectiva objetiva los argumentos o fundamentos que sustentan los fallos y resoluciones, y a su vez, la interpretación del art. 4 de la Ley N° 31131 en base al presupuesto denominado concurso público, dando paso a un análisis cualitativo, mencionar que se incluirá un análisis y procesamiento de los datos recopilados mencionar que se incluirá una formulación de datos en la cual se obtendrá porcentajes para brindar una comprensión completa e idónea de la aplicación de la legislación laboral en el marco del reconocimiento de trabajadores CAS como indeterminados, y de esa forma obtener respaldo a nuestras conclusiones de esta investigación.

- Análisis Documental (Cualitativo-Cuantitativo): Las sentencias serán categorizadas y codificadas para identificar criterios judiciales y patrones en las decisiones.
- Análisis de Encuestas (Cualitativo): Las respuestas a las preguntas cerradas y abiertas serán analizadas temáticamente.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

CAPÍTULO IV - RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

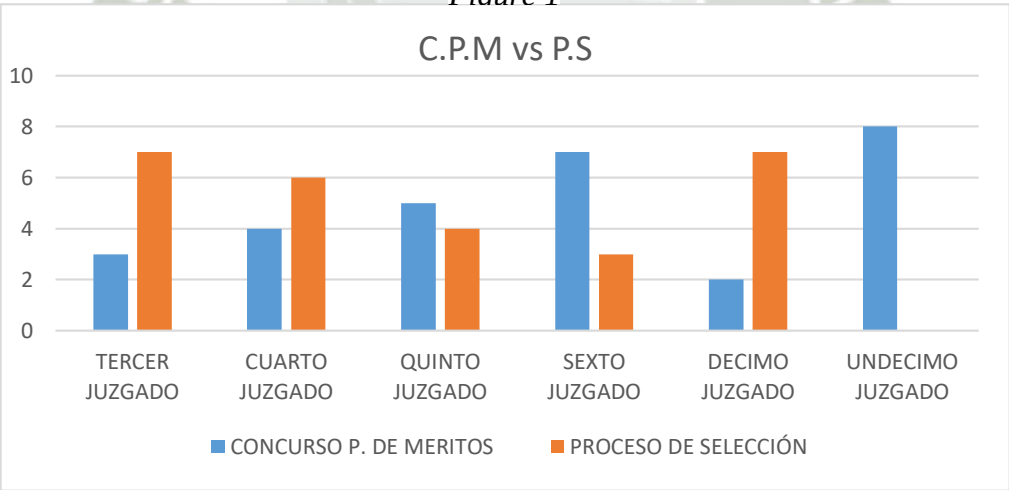
1. RESULTADOS

1.1. Análisis y resultados de los fallos judiciales en el CSJAR

Es de pleno conocimiento, los fallos judiciales sobre asuntos laborales tienen un impacto significativo en los procesos judiciales y en el ámbito de la litigación a través de una serie de mecanismos interconectados. Motivo por el cual, para identificar cuáles son los criterios judiciales utilizados se llevó a cabo un estudio profundo en los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, donde se revisaron exhaustivamente 60 sentencias para analizar cómo estas decisiones judiciales impactan en la práctica legal y en la protección de los derechos laborales al declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de los CAS. Durante el análisis de estas sentencias, se descubrieron varios aspectos importantes, como se aplica de manera consistente la ley laboral, cómo se interpretan normativas específicas, cómo se toman en cuenta las pruebas y la documentación presentadas en cada caso en particular, y cómo se equilibran los derechos de todas las partes litigantes; que se verá a continuación:

1.1.1. Sobre la existencia de los criterios uniformes advertibles en la motivación de sentencias judiciales

Fiaure 1



Esta evaluación se realizó para examinar si existían criterios uniformes advertibles en la motivación de sentencias judiciales. Como resultado, del análisis del cuadro presentado se desprende cómo los juzgados laborales contenciosos administrativos han interpretado el artículo 4° de la Ley N° 31131 en relación al requisito del concurso público. En este contexto, se examina si la inclinación de su criterio se orienta hacia un concurso público de méritos o un proceso de

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

selección. Este análisis se lleva a cabo mediante la revisión de las sentencias, la verificación de los medios probatorios presentados por las partes y la evaluación del expediente administrativo solicitado por el magistrado.

Aunque cada magistrado al resolver adopta una posición acorde a lo establecido por la ley y a lo respaldado en el proceso, generando un criterio definitivo, este posicionamiento se refleja en diversos fallos de la misma naturaleza. En este sentido, se observa que el Tercer Juzgado, el Décimo Juzgado y el Cuarto Juzgado han adoptado una postura más inclinada hacia el proceso de selección, considerando dicho método como un concurso público, conforme de la revisión de 7 sentencias del 3° juzgado, 7 sentencias del 10° juzgado y 6 sentencias del 4° juzgado, denotando cierta flexibilidad en su criterio.

Sin embargo, según los resultados, el Quinto Juzgado tiende a inclinarse un poco más hacia el concurso público de méritos como requisito necesario para el reconocimiento a plazo indeterminado; el Sexto Juzgado tiene una postura más clara de la revisión de 7 sentencias con la inclinación por concurso público de méritos, mientras que el Undécimo Juzgado con 8 casos se denota una postura más marcada y sostiene la consideración obligatoria de haber ingresado mediante concurso público de méritos como requisito. Esto revela no solo una disonancia de pronunciamientos entre los juzgados laborales contenciosos administrativos, sino también cambios de criterio dentro los mismos juzgados en la mayoría de ellos al resolver casos similares, generando inquietud y confusión sobre la consistencia de su criterio para futuros casos.

- **En relación al cuadro de referencia:**

Table 1

	Concurso P. de Méritos	**Proceso de Selección**
3° Juzgado	3	7
4° Juzgado	4	6
5° Juzgado	5	4
6° Juzgado	7	3
10° Juzgado	2	7
11° Juzgado	8	0
Total	29	29

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Conforme a los resultados, se denota una clara disonancia en los pronunciamientos, discrepancias o desacuerdos entre los juzgados laborales contenciosos administrativos sobre la valoración del concurso público y la modalidad de proceso de selección. Ahora en cuanto a la necesidad de un concurso público de méritos tienen un impacto significativo en la coherencia y consistencia del sistema judicial de manera, inclusive, las partes involucradas en los casos laborales pueden estar confusas e impredecibles cuando diferentes juzgados interpretan la ley de manera diferente.

A pesar de la libertad e independencia que los jueces poseen al momento de emitir un pronunciamiento, la falta de una postura definitiva, clara, congruente y respaldada normativamente, especialmente cuando se vuelven contradictorios a la norma, genera problemas. La falta de definición en parte propicia inseguridad jurídica y no aborda la eliminación de la incertidumbre jurídica. La preocupación se agrava porque tratamos con los derechos laborales de los servidores públicos, siendo derechos fundamentales deberían resolverse de manera oportuna, precisa y sin dilataciones procesales. Motivo por el cual y siendo el tema central de esta investigación, profundizaremos y desarrollaremos este apartado a detalle en la siguiente sección.

1.1.2. Sobre los criterios judiciales utilizados por los juzgados del CSJAR entre los años 2022-2023

- **Demandados:**

Dentro de este estudio, se examinó específicamente el porcentaje de servidores públicos que presentaron demandas contra varias organizaciones en busca de reconocer su condición laboral como servidores públicos a plazo indefinido. Esta sección del análisis reveló una tendencia significativa en el ámbito de la litigación laboral pública, ofreciendo una perspectiva sobre la dinámica entre las entidades empleadoras y los empleados del sector público, en relación con su cese laboral una vez agotada la vía administrativa con respuesta negativa a su

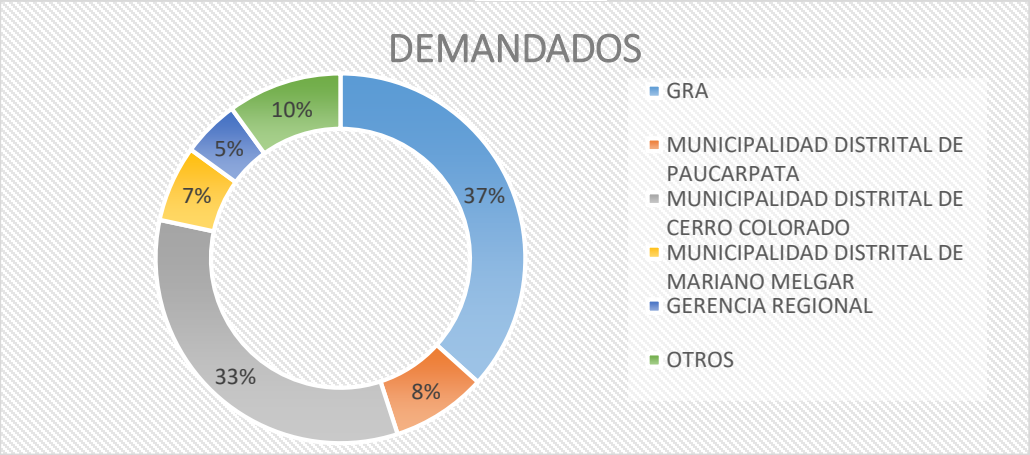
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

pedido, se vieron obligados a recurrir a la vía judicial para la atención de su despido y reconocimiento; los resultados detallados de la evaluación se presentan a continuación.

Figure 2



Al analizar detenidamente el gráfico, se revela de un total de 60 casos examinados, el 37% de los servidores públicos adscritos al Gobierno Regional de Arequipa y el 33% de aquellos pertenecientes a la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado son quienes más frecuentemente recurren a presentar demandas por despido arbitrario, buscando simultáneamente el reconocimiento de su estatus como trabajadores a plazo indeterminado.

En un segundo plano, se observa una incidencia menor en la Municipalidad Distrital de Paucarpata, con un 8%, y en la Municipalidad Distrital de Mariano Melgar, con un 7%. Cabe destacar dentro del 5% restante se incluyen demandas dirigidas a la gerencia regional, abarcando las áreas de Transportes y Comunicaciones, Educación Norte y Sur (englobando UGEL La Joya), así como la de Trabajo y Promoción del Empleo.

Por otra parte, resulta relevante mencionar que un 10% de las demandas provienen de otras municipalidades de Arequipa, tales como Socabaya, Uchumayo, Cercado, Yanahuara, Sachaca y Characato.

- **En relación al cuadro de referencia:**

Table 2

	Demandados	**Porcentaje**
GRA	22	37 %

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

M. D. PAUCARPATA	5	8%
M. D. C. COLORADO	20	33%
M. D. M. MELGAR	4	7%
ERENCIA REGIONAL	3	5%
OTROS	6	10%
Total	60	100 %

Basándome en el análisis de las demandas presentadas por los servidores públicos de diversas entidades en Arequipa, se pueden inferir varios aspectos sobre la situación laboral en esas instituciones. En primer lugar, existe una gran cantidad de trabajadores públicos, en particular aquellos que trabajan para el Gobierno Regional de Arequipa y la Municipalidad Distrital de Cerro Colorado, están presentando demandas por despido arbitrario y buscando ser reconocidos como trabajadores a plazo indeterminado. Esto demuestra posibles problemas en cuanto al respeto de los derechos laborales y la estabilidad laboral en esas entidades; así mismo indica prácticas de contratación precarias, falta de seguridad laboral e incluso despidos injustificados.

En cuanto a la presencia de demandas provenientes de distintas municipalidades, incluyendo algunas como Paucarpata y Mariano Melgar son en menor grado, así como también la existencia de demandas dirigidas a la gerencia regional y otras áreas específicas. Se advierte que los problemas pueden no estar limitados a unas pocas instituciones, sino son más generalizados en la región de Arequipa; esto podría deberse a problemas sistémicos en la gestión de recursos humanos o a condiciones laborales desfavorables en el sector público en general.

Se advierte de estos hechos un gran número de empleados públicos han estado lidiando con problemas laborales similares, resultando urgente a las entidades estatales correspondientes tomen las medidas necesarias; las municipalidades no han estado exentas de enfrentar acciones legales por parte de su personal, señalando la necesidad de un análisis más profundo de las condiciones laborales en estas jurisdicciones. En este contexto, resulta imperativo a las entidades gubernamentales involucradas aborden de manera proactiva las inquietudes laborales de sus empleados para garantizar un ambiente de trabajo justo y equitativo.

Por último, los datos sugieren la existencia de una revisión exhaustiva de las prácticas de empleo y las políticas en estas entidades públicas para garantizar el respeto de los derechos y la estabilidad laboral de sus trabajadores; lo cual, podría implicar la implementación de medidas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

para mejorar las condiciones laborales, promover la seguridad en el empleo y garantizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente.

- **Pretensiones:**

Figure 3

Del gráfico podemos observar, de los 60 casos analizados un total de 54 han solicitado la nulidad del despido, 48 pretenden el reconocimiento del vínculo laboral, y en los 60 casos se ha pedido la reposición en el cargo laboral. Por otra parte, un total de 6 casos no ha solicitado la nulidad, 12 no pretendieron el reconocimiento del vínculo laboral, y ninguno de los casos omitió solicitar la reposición.

Por lo expuesto, cabe precisar de las pretensiones, conforme a su tipología, pueden ser presentadas unitaria y conjuntamente en una sola demanda, es decir, un solo recurrente puede requerir, la nulidad, el reconocimiento y la reposición (cfr. TABLA #03). Es, de la misma forma, preciso indicar la baja latencia de demandantes que solicitan una sola pretensión. evidenciando la preferencia por la inclusión de múltiples requerimientos en una misma acción legal.

- **En relación al cuadro de referencia:**

Table 3

	Nulidad	**Reconocimiento**	**Reposición**
Si	54	48	60
No	6	12	0
Total	60	60	60

La mayoría de los demandantes optan por incluir múltiples pretensiones en una sola demanda, lo cual es una observación importante que puede haberse pasado por alto; pero los

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

demandantes buscan una solución integral a sus problemas laborales, algunos convirtiéndose en complejos. Además, incluir múltiples pretensiones en una sola demanda puede facilitar el proceso judicial al abordar todos los aspectos del conflicto de una vez, pudiendo agilizar la resolución del caso y evitar litigios prolongados.

Table 3

	Nulidad	**Porcentaje**
Si	54	90 %
No	6	10 %
Total	60	100 %

De los 60 casos sometidos a análisis, se constató en 54 demandas la pretensión de nulidad del despido, mientras que en seis casos no se planteó dicha solicitud. En términos porcentuales, el 90% de los procesos resolvieron en relación a la nulidad, mientras el 10% se abocó a otras pretensiones. Basándonos en estos hallazgos, la nulidad constituye una de las pretensiones más recurrentes en los procesos laborales por despido arbitrario o injustificado; este recurso jurídico está presente en hasta el 90% de los casos analizados y 9 de cada 10 casos presentan esta categoría jurídica.

De ello podemos deducir que, las pretensiones presentadas por los demandantes tienen repercusiones significativas al momento de resolver el caso. Por ejemplo, si el demandante solicita el reconocimiento del vínculo laboral, la nulidad del despido, el juez falla a favor de estas solicitudes, pues el despido se considera inválido y el demandante tiene derecho a ser reinstalado en su puesto de trabajo con todas las garantías laborales correspondientes. De manera similar, si se solicita la reposición del cargo y el juez la autoriza, el demandante deberá ser reincorporado a su trabajo.

De todo lo expuesto, estos hallazgos indican que los empleados realizan estas acciones legales buscando una resolución completa de sus situaciones en particular, ya sea la reincorporación en sus puestos de trabajo, reconociendo sus derechos laborales o anulando los despidos considerados injustos. Además, la alta frecuencia de solicitudes conjuntas para la nulidad, el reconocimiento y la reposición demuestra una clara inclinación hacia la unificación de todas las facetas de la disputa en una sola demanda.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

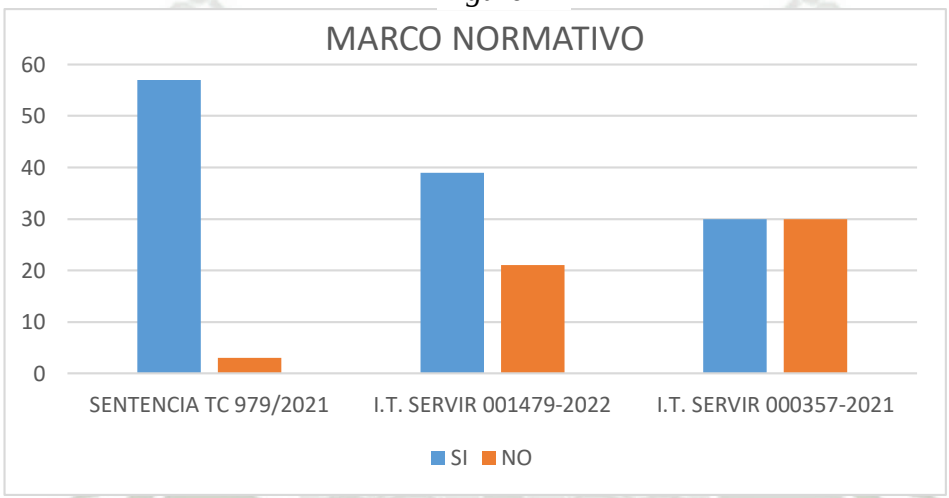
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Además, el análisis refleja la complejidad y la amplitud de las problemáticas enfrentadas por los trabajadores recurriendo a la vía judicial para buscar una solución. Asimismo, pone de manifiesto la importancia de las entidades empleadoras cumplan con las normativas y respeten los derechos de sus trabajadores, a fin de evitar conflictos que puedan desembocar en demandas legales.

1.1.3. Sobre los fundamentos del concurso público como requisito para el reconocimiento a tiempo indefinido.

- **Marco normativo**

Figure 4



Del análisis de este texto, se puede advertir que las normativas de respaldo utilizadas por los magistrados tienen un impacto significativo en la fundamentación de sus resoluciones. En este caso, se mencionan tres documentos específicos más frecuentes: se identificó 58 sentencias apoyándose primordialmente en la jurisprudencia establecida por la Sentencia N° 979-2021/TC del Tribunal Constitucional; con 39 sentencias encuentran su sustento en el Informe Técnico de SERVIR N° 001470-2021; por último, el Informe Técnico de SERVIR N° 000357-2021 sirve de fundamento para 30 expedientes, siguiendo las orientaciones allí expuestas. Estas normativas constituyen la base argumental y de valoración jurídica para la emisión de los fallos.

Aunque, es facultad de los magistrados integrar estos marcos normativos y jurisprudenciales en sus razonamientos, adoptándolos para respaldar sus decisiones ya sea de manera afirmativa o negativa. El análisis exhaustivo de las 60 sentencias revela que frecuentemente se recurre a estos tres instrumentos de manera conjunta dentro de una misma

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

resolución para determinar el otorgamiento del reconocimiento a plazo indefinido de los servidores públicos y la interpretación normativa del requisito de concurso público.

- **En relación al cuadro de referencia:**

Table 4

	Sentencia TC N° 979-2021	**I.T. SERVIR N°001479-2022**	**I.T. SERVIR N°000357-2021**
Si Cumple	57	39	30
No Cumple	3	21	30
Total	60	60	60

Sobre lo señalado en el Informe Técnico de SERVIR N° 000357-2021: Expedida el 10 de marzo de 2021, desde dicha fecha se ha de prohibir nuevos contratos administrativos de servicios, según el artículo 4 de la Ley N° 31131, dificultando la realización de procesos de selección adicionales, con excepción de las tareas transitorias o de suplencia, así como continuar con el desarrollo de aquellos que se hubieran encontrado en curso a dicha fecha, indistintamente de su estado.

Sobre lo señalado en el Informe Técnico de SERVIR 1479-2022-SERVIR-GPGSC: Expedida el 17 de agosto de 2022, en ella indica a partir del día siguiente a la emisión de la Sentencia del TC, se permite la contratación de personal bajo el régimen laboral del D.L. N° 1057 en la modalidad de plazo indeterminado o determinado; y en los casos de la contratación a plazo determinado bajo este decreto legislativo, las entidades públicas deberán justificar la necesidad de personal mediante una causa objetiva; esta justificación debe estar documentada y ser incorporada tanto en el expediente que aprueba el proceso de selección como en el contrato correspondiente. Además, para contratación de personal bajo el régimen laboral CAS del D.L. N° 1057 en la modalidad de plazo indeterminado o determinado, corresponderá a las entidades determinar las labores si son de necesidad transitoria u otra de conformidad con lo señalado en los numerales el 2.18 y 2.19 del presente informe.

Sobre lo señalado en el Pleno Sentencia del Tribunal Constitucional N° 979/2021: Expedida el 30 de noviembre de 2021 recaída en el expediente N° 013-2021-PI/TCE, se siguió un proceso de inconstitucionalidad contra la Ley N.° 31131, el Tribunal en su fundamentación tiene la postura sobre la utilización del concurso público de méritos, puesto que dichas

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

contrataciones se han regido por los principios meritocracia y capacidades de las personas y el principio de igualdad de oportunidades para acceder al empleo público. Además, considera importante recalcar la importancia de cumplir con lo establecido, incluso en la Ley del Servicio Civil, los empleados bajo el régimen CAS, así como aquellos bajo los regímenes de los D.L N° 276 y 728, tienen la posibilidad de trasladarse voluntariamente al régimen de la Ley del Servicio Civil previa participación en un concurso público de méritos. Se observa, la adopción de sus criterios y disposiciones para fundamentar la condición de indeterminación de la relación laboral de los servidores públicos se centra específicamente al cumplimiento del requisito de haber accedido al puesto mediante un concurso público de méritos.

Hasta ese punto se puede advertir cierta complejidad que enfrentan los magistrados al integrar marcos normativos y jurisprudenciales en sus razonamientos; conforme al análisis minucioso de las 60 sentencias se demuestra con frecuencia la utilización de estos tres instrumentos en conjunto, a pesar de las aparentes divergencias entre los mismos. También de la revisión exhaustiva se ha evidenciado la emisión de 17 fallos caracterizados por una argumentación y valoración jurídica ambigua e insuficiente, así como otros 16 fallos presentan contradicciones evidentes. Para llegar a estas conclusiones, se realizó una meticulosa revisión de las resoluciones judiciales, examinando el razonamiento de fondo y los fundamentos normativos implicados, lo cual ha evidenciado una falta de coherencia, lógica y cohesión entre ellos.

1.1.4. Sobre las diferencias esenciales existentes entre el concurso público y otras modalidades de proceso de selección

Es de conocimiento, en las convocatorias públicas los procesos de selección son elaborados con gran cuidado para seleccionar a los candidatos más calificados y aptos para los puestos vacantes o cargos disponibles. Sin embargo, este tipo de procesos pueden presentar problemas importantes a pesar de su diseño meticuloso, como la rigidez de los requisitos de selección pueden excluir a candidatos prometedores que tienen habilidades valiosas, también no se adecuan por completo con los requisitos establecidos a diferencia de otros postulantes. Además, la falta de transparencia en el proceso podría afectar negativamente la confianza del público considerándolo como un proceso imparcial. Aunque el objetivo principal de estas convocatorias

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

públicas abiertas es garantizar una selección justa y competente, es esencial abordar estos posibles problemas para garantizar que el proceso de selección pública sea justo y equitativo.

Asimismo, la utilización de concursos públicos basados en el mérito no solo fomenta condiciones equitativas de competencia, sino también sirve como un instrumento efectivo para promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público. Esto se traduce en una selección más amplia de candidatos cualificados, enriqueciendo la diversidad y la representatividad en el sector gubernamental.

Tras un análisis exhaustivo de 60 expedientes y los resultados de evaluación de las respectivas sentencias, la postura adoptada de esta investigación concluyen en la correcta aplicación efectiva del concurso público como factor determinante para el reconocimiento a plazo indeterminado en el sector público peruano y con una inclinación hacia el concurso publico de méritos como requisito para el ingreso obligatorio; ello basado en la información proporcionada y respaldado por la legislación laboral y constitucional, con el fin de priorizar el principio de igualdad de oportunidades y principios de meritocracia en el acceso al empleo público bajo el régimen CAS y garantizar un sistema justo y eficiente.

Por esa razón, la necesaria aplicación de una evaluación de conocimientos para el ingreso de cada puesto disponible, garantizaría que los postulantes padezcan de ciertas habilidades necesarias con relación a la vacante disponible; por otro lado, se estima a la postura de ingreso por proceso de selección basado exclusivamente en entrevistas y evaluación de CV no sería la más óptima, porque el concurso publico de méritos implica una evaluación completa, hablando de mayores capacidades por parte de los postulantes y su potencial. Al establecer como manera obligatoria y determinante esta fase evaluativa, se llegaría a un estándar de calidad y se evaluaría las habilidades técnicas y cognitivas de los postulantes; con el objetivo de reducir la influencia de las disonancias de pronunciamientos judiciales y respaldar a los elegidos verdaderamente calificados para desempeñar con éxito el puesto o vacante disponible. Además, esta aplicación recaída en la meritocracia, también tiene como propósito garantizar una selección transparente e imparcial, donde el único factor determinante seria el mérito y las capacidades profesionales, siendo principales reglas para seleccionar al candidato adecuado.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

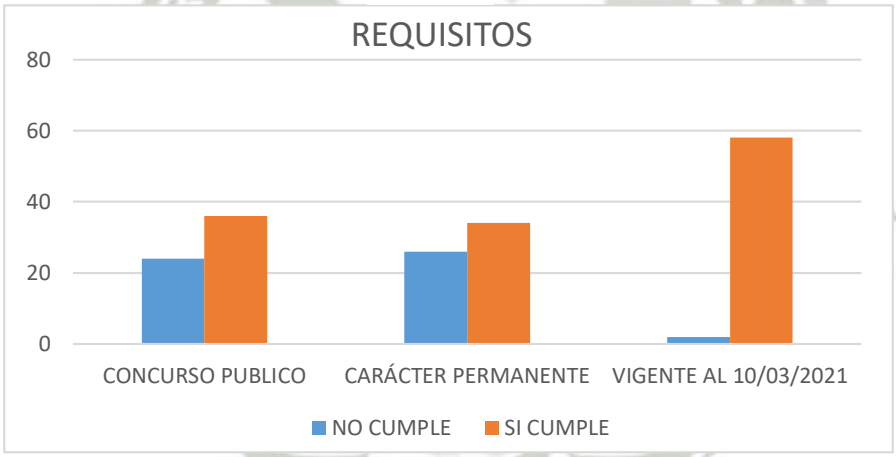
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

1.1.5. Sobre la influencia del requisito de concurso público en los criterios judiciales utilizados por los juzgados.

- **Cumplimiento de requisitos:**

Tengamos presente lo expuesto en los anteriores capítulos de presente trabajado de investigación, para que un servidor público sea reconocido como trabajador CAS a plazo indefinido según la Ley N°31131 y su única disposición complementaria modificatoria señalan, es necesario cumplir con requisitos específicos, como tener un contrato vigente al 10 de marzo de 2021, acredite la plaza desempeñada sea de naturaleza permanente y haber ingresado por concurso público, el análisis del gráfico revela criterios fundamentales para la evaluación de los magistrados. En consecuencia, los magistrados deben considerar estos tres requisitos al determinar si se concede el reconocimiento como trabajador a plazo indefinido, y, basándose en el cumplimiento obligatorio de estos, declarar fundadas o infundadas las pretensiones de los demandantes. Conforme al estudia realizado vemos lo siguientes resultados:

Figure 5



Del resultado, se destaca 58 demandantes han mantenido vigentes sus contratos hasta la fecha establecida del 10 de marzo de 2021; este grupo podría ser evaluado para el cumplimiento de los demás requisitos. Al superar el primer filtro, el magistrado evalúa el puesto, sus funciones y verifica la información en documentos como el CAP, MOF y ROF de la entidad estatal correspondiente. De esta evaluación y los medios probatorios presentados, se determina si la naturaleza del cargo es permanente; de lo contrario, si es temporal, de suplencia o de confianza, no se les reconoce como trabajadores indefinidos según la normativa. El cuadro refleja que 34 demandantes pertenecían a un cargo de naturaleza permanente, pasando al tercer filtro, mientras 26 servidores públicos fueron descalificados.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

En última instancia, el tercer criterio de evaluación es el cumplimiento del requisito de concurso público. Aquí, el trabajador debe haber postulado a una convocatoria pública, pasar exámenes y evaluaciones requeridas por la entidad y el cargo a ocupar, y ser ganador del concurso público. Es relevante señalar, según el cuadro, 36 servidores públicos deberían ser reconocidos y respaldados por la Ley N°31131 y su única disposición complementaria modificatoria, mientras que 24 demandantes no cumplen con ello deberían ser descalificados sin respaldo normativo.

- **En relación al cuadro de referencia:**

Table 5

	Vigencia al 10/03/2021	**Carácter Permanente**	**Concurso Público**
Si cumple	58	34	36
No cumple	2	26	24
Total	60	60	60

Sin embargo, se ha emitido un número similar de sentencias fundadas e infundadas, advirtiendo la existencia de discrepancias entre las sentencias emitidas y la evaluación de los requisitos; denotando que los magistrados pueden tener ciertas complejidades en el proceso de evaluación conllevando a decisiones erróneas o adicionales. Esta discrepancia enfatiza la necesidad de una revisión exhaustiva del proceso judicial y de los estándares utilizados para evaluar los casos de reconocimiento como trabajador indefinido para garantizar una aplicación justa y coherente de la ley. Sí, el cumplimiento de los requisitos tiene un impacto significativo en el momento de adoptar una postura sobre el caso; es más probable el reconocimiento de la condición del demandante como trabajador a plazo indefinido y se emita una sentencia favorable a su favor si cumple con todos los requisitos establecidos por la ley. Por otro lado, el juez puede desestimar la solicitud del demandante y emitir una sentencia desfavorable si no cumple con alguno de los requisitos.

Por ello, los jueces deben realizar un examen minucioso y objetivo de cada caso para garantizar el cumplimiento de todos los requisitos legales antes de emitir una sentencia; esto avalaría una aplicación equitativa y coherente de la normativa laboral, igualmente protegería los derechos de los demandantes y de las partes involucradas.

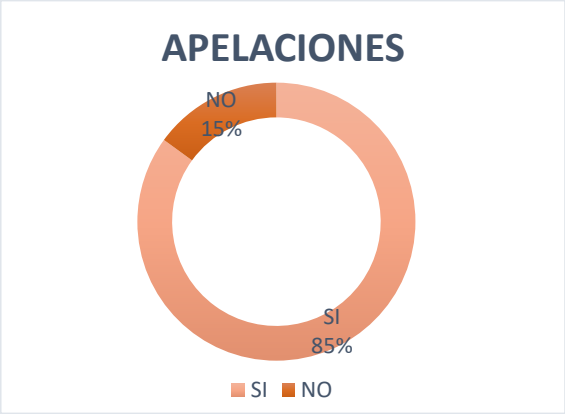
Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

- **Apelaciones:**

Figure 6



La representación gráfica muestra el total de las apelaciones presentadas, el 85% fueron admitidas por revisión por las salas laborales contenciosas administrativas. Evidenciándose que una gran parte decidió cuestionar los pronunciamientos adoptados en primera instancia. Por otro lado, el 15% restante de los litigantes no presentaron apelaciones, probablemente porque estaban conformes con la decisión inicialmente emitida por primera instancia o falta de argumentos legales suficientes para impugnar. Actualmente, dichos casos están siendo objeto de evaluación por las salas laborales contenciosas administrativas, las cuales, con su competencia especializada, se encuentran en la tarea de emitir pronunciamientos respecto a las decisiones adoptadas en primera instancia, buscando armonizar y resolver las disonancias presentes en los fallos de los juzgados laborales contenciosos administrativos.

- **En relación al cuadro de referencia:**

Table 6

	En Apelación	**Porcentajes**
SI	51	85%
NO	9	15%
Total	60	100%

Se puede observar del resultado, las apelaciones tienen un alto índice de admisión, con un 85 % de ellas aceptadas para su revisión por las salas laborales contenciosas administrativas; denotando la existencia de muchos casos donde las partes involucradas creen que hay razones o fundamentos sólidos para impugnar los fallos emitidos por la primera instancia o porque buscaban una revisión más exhaustiva de su caso; demostrando la importancia y la confianza en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

el sistema de apelaciones como un medio para corregir posibles errores o injusticias en las decisiones judiciales.

Una observación significativa es que el 15% de los litigantes decidió no presentar un recurso impugnatorio. Esto puede indicar varias situaciones, como la ausencia del sustento o base legal para la apelación, la conformidad con la decisión tomada de primera instancia o no hay margen alguno para apelar según las circunstancias específicas de cada caso. Además, estos casos ya están siendo revisados por las salas laborales contenciosas administrativas, es decir, aún están en proceso de resolución y las partes involucradas esperan una decisión final. Se puede inferir de estos hallazgos, el papel importante de la apelación al momento no solo de la revisión sino las eventuales modificaciones de las decisiones judiciales de primera instancia, para garantizar la equidad y la justicia en el sistema legal.

También es importante considerar de la posible presencia de barreras o dificultades para acceder al proceso de apelación; dando la posibilidad a las limitaciones económicas, información errónea sobre los procedimientos de impugnación o incluso desconfianza en el sistema judicial; si se identifican y abordan estas posibles barreras va a contribuir o garantizar un acceso más equitativo y efectivo a la justicia para todas las partes involucradas. Si bien es cierto los demandantes están dispuestos a buscar una resolución más favorable a través del sistema de apelaciones, especialmente si consideran que la decisión tomada en primera instancia fue injusta o desfavorable para sus intereses.

Por tal motivo, es de suma importancia contar con instancias especializadas que puedan resolver las disonancias presentes en los fallos de los juzgados laborales contenciosos administrativos; en consecuencia, los pronunciamientos de primera instancia están siendo evaluados por salas laborales contenciosas administrativas con competencia especializada; el cual podrían instaurar coherencia y uniformidad en la aplicación de la ley laboral y fortalecer la confianza en el sistema judicial a los servidores públicos CAS.

Además, el alto índice de apelaciones aceptadas podría indicar que los magistrados de las salas laborales contenciosas administrativas están escuchando los argumentos de las partes y dispuestos a reconsiderar las decisiones tomadas en primera instancia si encuentran mérito en las apelaciones; porque el sistema judicial está comprometido con garantizar una revisión justa

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

y equitativa de los casos laborales, asimismo corregir posibles errores o injusticias en las decisiones judiciales que pudieron haber surgido.

1.2.Análisis y resultados de las encuestas

Como aporte adicional, para identificar los criterios judiciales utilizados entre los años 2022-2023, se llevaron a cabo encuestas dirigidas a los magistrados de los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo, con el objetivo conocer o profundizar en sus criterios de evaluación y comprender su postura con respecto a los servidores públicos CAS, en el marco de la Ley N°31131 y sus modificaciones. Estas encuestas tuvieron un enfoque informativo destinado a recabar información valiosa para el análisis de la problemática. Cabe destacar que la participación fue total, con los seis magistrados de dichos Juzgados mencionados anteriormente, tal como se detalla en el Anexo-2 adjunto. Las encuestas se diseñaron con un total de doce preguntas de opción múltiple, además se ofreció a los magistrados la oportunidad de proporcionar comentarios detallados sobre sus métodos de evaluación, aportes y recomendaciones relacionadas con el tema en análisis.

Se puede advertir de los resultados de las encuestas lo siguiente:

A. **Respaldo normativo:**

   Los magistrados al momento de emitir sus fallos judiciales todos los juzgados se han basado como respaldo normativo en el Pleno Sentencia del Tribunal Constitucional N° 979/2021 recaído en el expediente N° 013-2021-PI/TCE y en la Ley N°31131 y su única disposición complementaria modificatoria; asimismo reconociendo todo lo dispuesto dichas normativas sobre los parámetros de evaluación para reconocer a plazo indefinido a los trabajadores del régimen CAS.

B. **Concurso público como presupuesto:**

   Consideran que el concurso público es un presupuesto importante para determinar el reconocimiento, pero se indica que también se consideran otros presupuestos. Todos los juzgados indican que los pronunciamientos judiciales para brindar primacía al ingreso a la administración deben garantizar la meritocracia y la transparencia de los concursos públicos. Además, el magistrado del séptimo juzgado agrega: “de ese modo se evita el

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

ingreso de personal innecesario a la administración pública en plaza o cargo inexistentes":

Revelan en base a su experiencia que la mayoría de casos vistos son ingresos mediante convocatorias de proceso de selección. Ahora, sobre el concurso publico de méritos todos los juzgados consideran un medio confiable según lo establecido por ley. No obstante, el, Undécimo, Quinto y Tercer juzgado consideran que el concurso publico de méritos avala la transparencia en el proceso de selección, pero también que hay otros aspectos que pueden influir positivamente.

C. El cargo ocupante como naturaleza permanente

Conforme a los otros requisitos de evaluación establecidos en su legislación, el cumplimiento del requisito del cargo ocupante sea de naturaleza permanente y esté relacionado con la actividad principal de la entidad pública contratante; es necesario en el cargo que ocupa el trabajador se detalle en los instrumentos de gestión de la entidad contratante, pero también se evalúan otros aspectos como su naturaleza y tiempo que prestan sus servicios. Sobre estos instrumentos de gestión señalan su importancia genera un impacto significativo, pero no es necesario que su cargo se detalle en todos instrumentos (CAP, MOF, ROF) porque hay casos en los que no figuran y se analiza sobre las funciones realizadas del trabajador para recién establecer el cumplimiento de este requisito.

D. Plazo indefinido en sus adendas de los trabajadores

Detallan la existencia de ciertos casos en los que se presentaron ya un reconocimiento a plazo indefinido en sus adendas de los trabajadores y así mismo fueron despedidos, en base a estos casos en específico revelan que las adendas son relevantes, pero se evalúan junto con otros elementos de prueba y verificar el cumplimiento de los demás requisitos. Desde su opinión de todos los juzgados consideran que los beneficios para la administración municipal al basar el ingreso a un cargo en el mérito y la capacidad profesional de los candidatos, sería la meritocracia y calidad del personal, eficiencia en la gestión pública, transparencia y equidad; el Quinto Juzgado opina, además, esto beneficia la confianza en la administración pública, abolir la corrupción y como desarrollo de su carrera profesional del trabajador.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

En base a estos resultados, podemos advertir que tanto en las encuestas y así como las 60 sentencias analizadas en apartados anteriores, fundamentan y reconocen lo dispuesto en el Pleno Sentencia del Tribunal Constitucional N° 979/2021, mismo que tiene una inclinación sobre el concurso publico de méritos, sin embargo, conforme a sus fallos judiciales son más flexibles y aceptan inclusive el ingreso por proceso de selección. En consecuencia, se observa que no hay una confusión teórica sobre requisito de concurso público entre el proceso de selección y el concurso publico de méritos en los procesos de evaluación en una convocatoria pública; es más mencionan una frecuencia de trabajadores que ingresaron por proceso de selección son los que recurren a la vía judicial. En base a ello, resulta conveniente preguntarse: ¿Si todos los juzgados reconocen lo establecido en dicho precedente (Sentencia N°979/2021) porque existen discrepancias en la interpretación de esta sentencia entre los distintos magistrados?

Además, consideran positivo que el ingreso por mérito y habilidades o capacidad profesional sería lo más idóneo para respaldar la transparencia y la eficiencia laboral en las entidades estatales. Aunque, del análisis de las 60 sentencias de dichos juzgados se percibe de los resultados que se llegó a otorgar el reconocimiento a plazo indefinido a trabajadores con ingreso por proceso de selección. Por otro lado, han evidenciado la existencia de casos donde solicitan su reconocimiento a plazo indefinido y otros casos donde ya tiene un reconocimiento por medio de una adenda otorgada por la entidad contratante, y para evaluarlas analizan una serie de factores. Entonces ¿Qué factores determinan la flexibilidad en la aplicación de los criterios de evaluación de los magistrados, y si estos han llegado a conducir decisiones inconsistentes o injustas?

Conforme al segundo requisito de naturaleza permanente, en los resultados de las 60 sentencias estudiadas y los resultados de las encuestas, se confirma que efectivamente no hay un cumplimiento de los tres principales instrumentos de gestión, sino los magistrados ven el cumplimiento de uno de ellos o en caso de no figurar evalúan otros parámetros, para así cumplir con el segundo requisito. ¿Qué factores influyen para evaluar la falta de cumplimiento de los principales instrumentos de gestión por parte de los magistrados? ¿Se han identificado si recae la dicha responsabilidad por los criterios de los juzgados o problemas estructurales de puestos en las entidades públicas?

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Por tal motivo, se está hallando ciertas cuestiones entre sus posiciones que tiene en las encuestas y las del contenido de la emisión de su fallo o pronunciamiento judiciales; mismo que se pueden revisar conforme al **Anexo 1 - el Anexo 2** y complementariamente revisar con los resultados del apartado "*1.2. Análisis de los fallos judiciales en el CSJAR – Sección Concurso Publico*", dejando a criterio del lector de la presente la parte comparativa y verificación de todo lo expuesto, ayudando a generar una posición propia.

2. DISCUSIÓN

2.1. Los pronunciamientos judiciales de CSJAR

Es esencial que, las decisiones adoptadas por los jueces sean correctamente justificadas donde se entienda el proceso de razonamiento que los llevó a tomar y emitir sus pronunciamientos judiciales, según la Constitución; esto no solo permitiría a los ciudadanos visualizar la actividad judicial y comprender el por qué se conceden o se niegan derechos o intereses legítimos, sino también de garantizar un proceso justo para todas las partes involucradas y así mismo puedan ejerzan su derecho a la defensa.

En si la labor judicial va mucho más allá de solo verificar la correspondencia entre las normativas legales y los hechos de cada caso en concreto, en realidad implica la interpretación y la debida aplicación desde el punto de vista jurídico. Aunque en muchos casos las aplicaciones del derecho por parte de los jueces suelen ser bastante directas, en ocasiones cuando se suscitan situaciones de complejidad generando cierta duda en la aplicación de una disposición legal, en estos casos, sus justificaciones o argumentaciones deben basarse a lo establecido en la norma y sin vulnerar la Constitución.

Indudablemente, los jueces al emitir sus fallos judiciales deben garantizar la imparcialidad en el proceso, la cual tiene una relación directa con la independencia judicial, porque esta vela que los jueces no tengan influencia interna o externa al momento de tomar una postura judicial sea como consideraciones políticas, presiones sociales o intereses personales, y se adhieran únicamente a la normativa legal en la aplicación de la justicia; cuando el juez carece de independencia judicial se produce desconfianza en las partes litigantes sobre el proceso judicial que se lleva a cabo. En los casos donde los pronunciamientos judiciales no poseen una

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

justificación sólida, se va a cuestionar sobre la autoridad del juez para emitir el fallo, por ello se destaca la importancia de fundamentar adecuadamente las sentencias para evitar caer en la arbitrariedad.

Con relación a la independencia judicial no significa tener una posición completamente neutral, se reconoce la naturaleza humana del juez, quien está inevitablemente influenciado por sus convicciones personales y sociales. No obstante, el juez debe asegurarse de que estas influencias no tengan un impacto en su juicio ni en su imparcialidad al resolver casos; en cambio, debe centrarse exclusivamente en los hechos y argumentos presentados durante el proceso judicial. Para mantener su criterio jurídico en la toma de decisiones, el juez debe comprometerse a resistir cualquier influencia externa, ya sea dentro de la estructura judicial, de las partes involucradas o de terceros ajenos al proceso, como individuos privados o entidades estatales; con el objetivo de mantener la imparcialidad y la integridad del proceso judicial.

Por otro lado, de las decisiones del TC se advierte un reconocimiento en la autonomía del juzgador al momento de seguir precedentes, pero se le impide alejarse de ellos por una serie de razones relacionadas. En primer lugar, el artículo VI del código procesal constitucional (C.P.C.) establece una restricción legal explícita indicando que el precedente vinculante es obligatorio; solo se permite al Tribunal Constitucional prescindir de él en circunstancias específicas y debidamente justificadas. Además, se enfatiza el papel del precedente vinculante como herramienta jurídica, ya que brinda certeza, seguridad y uniformidad en la aplicación e interpretación del derecho, lo que facilita la resolución anticipada de disputas.

Para Celis, M., Hernández, W., Roa, L. (2016) (…) Aunque el juez tiene la opción de desafiar el precedente de la Corte Constitucional y buscar la justicia en el caso, es probable que el juez opte por no arriesgarse a contradecir la jurisprudencia y enfrentar posibles sanciones legales (p.18). De ello podemos indicar, los jueces deben equilibrar meticulosamente la búsqueda de justicia en casos presentados con el respeto al precedente legal establecido, ya que se puede generar repercusiones legales en caso se desvíen del mismo sin motivación alguna; estas razones se combinan para limitar el poder de los jueces en la aplicación del derecho y destacar la relevancia del precedente como un marco vinculante para la administración de justicia.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

De todo lo mencionado, los magistrados poseen cierta discreción al aplicar el precedente, aunque solo puede prescindir de él si los hechos del caso no están de acuerdo con él. Además, la independencia judicial no implica una obediencia absoluta de una sentencia específica ni un acatamiento total a los fallos de otros órganos judiciales. No afirmamos que el juez pueda actuar libremente, pero si existe la responsabilidad de fundamentar su opinión sobre cómo resolver un caso, especialmente cuando se entra en conflicto con una decisión superior.

Es de pleno conocimiento, para resolver disputas legales, los precedentes judiciales proporcionan la base jurídica necesaria para la toma de decisiones judiciales; dichos precedentes no solo abarcan los aspectos fácticos sino guían a los jueces en la aplicación de la ley, también sirven como un punto de referencia para los ciudadanos al comprender los casos cuando se aplica una normativa particular. El deber judicial de respetar los precedentes del tribunal garantiza su validez no solo en el ámbito judicial, sino también en todo el proceso legal. El precedente también se considera una técnica de argumentación legal permitiendo a los jueces examinar y justificar su aplicación en casos específicos, mejorando la transparencia y la consistencia en la toma de decisiones judiciales. Asimismo, se reconoce el precedente como un método de razonamiento jurídico permitiendo a los jueces examinar y justificar la aplicación del mismo en un caso específico, lo que les permite tomar decisiones.

El Tribunal Constitucional es una instancia constitucional donde se establecen precedentes vinculantes para resolver disputas sobre la interpretación de la normativa constitucional y la protección de derechos fundamentales. De acuerdo con el artículo VI del Título Preliminar del código procesal constitucional peruano, las sentencias adquieren la autoridad de cosa juzgada y se convierten en precedentes vinculantes cuando así lo establece la sentencia misma, indicando el alcance de su efecto normativo; cuando el Tribunal deciden alejarse del precedente, debe justificarse su decisión proporcionando una explicación de los motivos de derecho y hecho, así como las razones por las que se opone al precedente. Los precedentes vinculantes pueden ser provenientes de formas horizontales (igual jerarquía funcional) o verticales (judiciales superiores) de órganos judiciales. Además, existe la idea de auto precedente, donde un órgano judicial adopta sus propias decisiones para mantener la coherencia en su jurisprudencia; como se sabe el precedente tiene una fuerza vinculante porque es obligatorio frente a terceros, es decir, tiene eficacia erga omnes como una norma jurídica.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2.1.1. Consecuencias que acarrean los fallos judiciales

En este marco, los fundamentos de hecho y de derecho son los dos componentes principales que sustentan las decisiones judiciales; el primero fundamento de hecho, abarca la evaluación de los hechos desaprobados o probados, el análisis de la evidencia presentada durante el proceso y el razonamiento respalda la conclusión alcanzada; el segundo, fundamento de derecho, se refieren a la aplicación de la legislación específica, como doctrina legal, jurisprudencia y precedentes, respaldan la interpretación y aplicación de la ley en el caso en cuestión.

En los casos que se desee alterar un precedente establecido, se va a necesitar una motivación específicamente como modo de respaldo, dando paso a los jueces explicar de manera clara y detallada las razones de hecho y derecho que respaldan la adopción de su criterio, así como las razones para abandonar el precedente anterior. Dicha exigencia tiene como objetivo asentar cualquier modificación en la interpretación de la ley sea cuidadosamente fundamentada y coherente con las normas jurídicas establecidas.

La decisión que adopta un juez es el resultado final de un proceso legal, resolviendo el conflicto. Las resoluciones judiciales deben incluir una lista ordenada de los puntos discutidos y los fundamentos tanto fácticos como legales respaldando la decisión final, según el artículo 122.3 del Código Procesal Civil, de manera similar, las decisiones judiciales deben explicar claramente y detalladamente los hechos discutidos, examinar la evidencia presentada y determinar la aplicación de la ley. Así como la sentencia debe justificar claramente los hechos demostrados y los fundamentos legales, jurisprudenciales o doctrinales sustentando su clasificación legal. Por lo tanto, es decisión del juez aplicar o no el precedente vinculante de acuerdo con una serie de factores, incluida la relevancia del precedente, el grado de incongruencia (sea forma o fondo) entre la Constitución y el precedente.

Es responsabilidad de los magistrados de interpretar y aplicar las leyes, así como cualquier normativa con rango legal, conforme a los preceptos constitucionales y principios en materia laboral, empleando una interpretación derivada de las sentencias del Tribunal Constitucional. Es necesario indicar que, los magistrados no dejan de aplicar una norma cuya constitucionalidad haya sido confirmada en un proceso de inconstitucionalidad o en una acción popular en este sentido.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Los pronunciamientos o fallos judiciales son cruciales para establecer precedentes legales y aclarar la interpretación de la legislación; estos precedentes no solo influyen en las decisiones judiciales futuras, sino también afectan en cómo se aplica la ley, protegiendo los derechos de los trabajadores; dicha protección incrementa la confianza en el sistema judicial promoviendo un ambiente laboral más justo. Además, estos fallos judiciales pueden conseguir cambios legislativos para abordar lagunas o deficiencias identificadas por los tribunales, lo que refleja una necesaria la interacción dinámica entre la judicatura y el poder legislativo en la evolución del marco legal. Por último, pero no menos importante, estas decisiones judiciales tienen un impacto en las prácticas comerciales y en la litigación al brindar una orientación legal, influyen en las estrategias legales y aumentar el conocimiento de los profesionales del campo del derecho en el trabajo; los fallos judiciales tienen un impacto significativo en la configuración del entorno legal, laboral y administrativo del país.

2.2.Criterios de valoración de los juzgados CSJAR

2.2.1. Concurso público:

Conforme al marco normativo de respaldo, los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo utilizaron de manera más frecuente y común entre ellos los siguientes marcos normativos; conforme al Informe Técnico de SERVIR N° 000357-2021 da una versión más generalizada del concurso público y no serviría de respaldo porque a posterior se emitió la Sentencia N°979-2021/TC, la cual enmarca nuevos parámetros y criterios; conforme al Informe Técnico de SERVIR 1479-2022-SERVIR-GPGSC ofrece una interpretación más amplia del cumplimiento del requisito de concurso público dando una salida alterna y más inclinación a un proceso de selección, misma que puede ir en contra de las pautas establecidas por la Sentencia del TC, recordemos en dicha sentencia tienen una postura de ingreso por concurso publico de méritos, además le dan en parte, la potestad a las mismas entidades contratantes para poder reconocer a sus servidores públicos como indeterminados según su criterio objetivo de evaluación.

Respecto a otras normativas adicionales, el Informe Técnico N° 1266-2022-SERVIR-GPGSC de fecha 18 de julio de 2022, establece unas pautas sobre lo señalado en el Informe Técnico N°1470-2021 sobre los contratos de los servidores que desempeñan labores permanentes sean de duración indefinida, no era necesario celebrar adendas porque esta

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

condición se adquirió automáticamente por efecto de la Ley N° 31131, pero se pueden suscribir adendas como un proceso interno, aunque no hay restricción al respecto, facultando a las entidades ordenar la gestión interna de los recursos humanos; pero según la autoridad SERVIR expide la Resolución de Presidencia Ejec. N.° 132-2022-SERVIR-PE de fecha 25 de agosto de 2022, señalando un reconocimiento y detallando una distinción entre los contratos CAS indeterminados y determinados se establece a partir de la sentencia del Tribunal Constitucional (Pleno. Sentencia 979/2021) y el auto 2 de aclaración, así como del Informe Técnico N° 001479-2022-SERVIR-GPGSC, donde reconoce a los servidores público como indeterminados bajo las mismas directrices de la sentencia y el dando apoyo al concurso publico de méritos, también que no hay impedimento para suscribir adendas, ello en base a la Ley N° 30057 y de acuerdo con las funciones establecidas en el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) del SERVIR. Pero de forma adicional, la Resolución de Presidencia Ejec. N°330-2017-SERVIR-PE de fecha 29 de diciembre de 2017, precisa una modificación en su artículo 1°, que todo proceso de selección que realicen las entidades públicas debe considerarse como mínimo las siguientes evaluaciones: evaluación curricular, habilidades técnicas o evaluación de conocimientos y entrevista, conforme al reconocimiento de los servidores públicos en calidad de indeterminados.

Según lo estipulado en el IX Pleno Jurisdiccional Laboral de fecha 18 de mayo de 2022, señala la aplicación del precedente vinculante Caso Huatuco (EXP.05057-2013-PA/TC), es aplicable a los trabajadores comprendidos en el régimen especial CAS del D.L N°1057, y el reconocimiento pleno del fundamento 116 de la Pleno Sentencia del TC N°979/2021 de fecha 30 de noviembre de 2021, en los casos donde los trabajadores mantengan un contrato CAS al 10 de marzo de 2021 y no hubiesen ingresado por concurso público de méritos a una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada, no son dejados al vacío, pues los trabajadores que ingresaron por concurso mediante proceso de selección tienen otra salida. Según lo estipulado, el precedente Huatuco no se aplicaría en casos donde el trabajador CAS demanda la nulidad del acto administrativo o acto material que originó su despido sin causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y el trabajador teniendo vínculo contractual vigente demande la declaración de la existencia de una relación laboral a tiempo indeterminado por primacía de la realidad la desnaturalización de contratos modales y/o contratos CAS. Sin embargo, el trabajador al cumplir lo demás requisitos, pero su ingreso no haya sido por concurso

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

publico de méritos para una plaza presupuestada, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que la parte demandante pueda solicitar la indemnización correspondiente; dejando a criterio del juez su determinación del mismo y su otorgamiento.

Por todo lo expuesto anteriormente, han existido posturas por parte de los juristas laborales tanto a favor como en contra de la aplicación del precedente Huatuco a los trabajadores CAS para reconocerlo como indeterminados, unas dan salvedad a ciertas ambigüedades y otras no corresponden su aplicación porque son situaciones laborales totalmente distintas. No obstante, del análisis realizado se desprende la aplicación del precedente Huatuco, ha brindado una salida a los trabajadores que no cumplen con el requisito del concurso publico conforme a la normativa vigente, aunque establece condiciones específicas podría ser un obstáculo para proteger los derechos de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS y no ser lo suficientemente inclusivas o protectoras para todos los trabajadores afectados, generando una situación vulnerable en el trabajo, pero esto no parte desde este precedente sino con la normativa del régimen especial CAS, tanto su abolición del CAS, su modificatorias y pese a tantos intentos no brindan una solución sino generan más incertidumbre jurídica en materia laboral pública. Ahora respecto a la evaluación de ciertos marcos normativos resaltantes sobre este régimen especial, se advierte perspectivas o interpretaciones dispares sobre el mismo caso en cuestión, delatando un grado de complejidad e interpretación variada en los juzgados laborales contenciosos administrativos.

Adicionalmente, en nuestra legislación establece el acceso al empleo público a través de concursos públicos abiertos, inclusive en la Ley N° 28175 del empleo público, buscaba garantizar la igualdad de oportunidades basada en méritos y capacidades. A posterior, SERVIR bajo su D.L. N°1023, el ingreso debe ser un proceso transparente de selección para el servicio civil, es decir, para la designación de puestos de temporales o permanentes deben estar basado en mérito. Ahora bien, los servidores públicos del régimen CAS, posterior de su determinación van a ser regulados bajo SERVIR y sus normativas, quienes se encargarán y supervisarán a las entidades públicas la contratación de sus servidores públicos, inclusive el tema de los reconocimientos a plazo indefinido; probablemente surgirá una complicación para estos trabajadores al pasar por un segundo cuestionamiento de su estabilidad laboral, porque no fueron

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

evaluados adecuadamente sus procesos por la vía judicial, inclusive teniendo un pronunciamiento judicial en mano de primera instancia.

Una observación importante es que estos documentos proporcionan orientación legal, existe cierta divergencia en cuanto a la interpretación y aplicación de los requisitos para el reconocimiento de la condición de trabajador indefinido. Por ejemplo, mientras el Pleno Sentencia del TC N°979-2021 recaída en el expediente N° 013-2021-PI/TCE, establece criterios específicos relacionados con el acceso al puesto mediante un concurso público de méritos, los informes técnicos de SERVIR pueden ofrecer interpretaciones más generalizadas o diferentes sobre el cumplimiento de este requisito.

Si bien es cierto, los magistrados pueden basarse en criterios diferentes o incluso contradictorios para tomar decisiones, estas discrepancias en la interpretación de las normas de respaldo podrían afectar la consistencia y la equidad de las decisiones judiciales; dando necesidad de una revisión y aplicación cuidadosas de las normas legales para garantizar la igualdad en la ley en los casos de reconocimiento de la condición de trabajador a plazo indefinido. Este descubrimiento resalta la importancia de una mayor coherencia y consistencia en el razonamiento jurídico, ya que la falta de congruencia, lógica y uniformidad entre los fundamentos normativos pueden resultar en fallos judiciales un tanto ambiguos e inclusive contradictorios; como consecuencia se arrastraría a la confusión y dificultaría la aplicación uniforme de la ley, lo cual afecta a la certeza jurídica y la protección de los derechos laborales de las partes involucradas en los casos judiciales.

Desde otra perspectiva y de conocimiento general, los fallos sirven como base para la argumentación legal, en tal circunstancia es menester ofrecer a los abogados un respaldo sólido para sus casos al basar sus argumentos en precedentes establecidos por la jurisprudencia, de esa manera los profesionales litigantes puedan preparar casos de manera más efectiva, anticipando contrargumentos y seleccionando pruebas de manera más informada gracias a este uso estratégico de los pronunciamientos previos.

Además, los fallos influyen en las estrategias legales y las negociaciones entre las partes, brindando comprensión clara de la jurisprudencia y conducen a acuerdos extrajudiciales favorables, claro está en ciertos casos y no en todos; porque los pronunciamientos judiciales en

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

los procesos de litigación mejoran la comprensión del derecho laboral, fomentan la coherencia en la toma de decisiones judiciales y contribuyen a la eficacia del sistema legal con el fin de proteger los derechos de los trabajadores en Perú.

2.2.2. Valoración adicional:

2.2.2.1. Adendas

Según Arevalo, J. (2016) el trabajador con régimen laboral público CAS presta sus servicios en una entidad, y continúa laborando después de que el contrato haya expirado, el procedimiento legal a seguir será el proceso contencioso administrativo. Si el personal de la empresa trabaja bajo un régimen laboral privado o mixto, se utilizará el proceso laboral ordinario como vía procesal (p. 63).

Como vimos en capítulos anteriores, el régimen especial CAS posee una modalidad de contrato sujeto a un período máximo de un año, bajo este régimen, la entidad empleadora está obligada a informar al trabajador con anticipación si el contrato no será prorrogado antes de su expiración. Si el servidor público continúa trabajando después de la fecha de vencimiento del contrato sin que se haya formalizado una renovación, el contrato se extiende automáticamente por el mismo período de tiempo del contrato o prórroga que está por vencer; así como también hay la posibilidad de suscribir adendas bajo las mismas cláusulas del contrato inicial, donde se introducen cambios o agregar disposiciones adicionales a un contrato original sin la necesidad de redactar un nuevo documento contractual. Lo que estos procedimientos buscan es respaldar de cierta forma la protección y continuidad laboral de los empleados.

Sin embrago, el uso indebido de prórrogas en la contratación del sector público puede tener consecuencias significativas en la naturaleza y validez del contrato original; cuando las prórrogas se emplean para extender indefinidamente los términos del contrato, pueden desnaturalizar su propósito inicial e inclusive la naturaleza contractual comprometiendo los principios de transparencia y equidad en la contratación pública. Situación que se convirtió en una problemática sin reparo desde la creación del régimen especial CAS para abolir los SNP y también motivo de su desaparición paulatina de dicho régimen por temas de desnaturalización e discriminación frente a otros regímenes laborales.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Para Revilla (2023) el uso de adendas en la contratación del sector público debe estar alineado con el interés general, dándole como prioridad el interés estatal; pero si se emplean para modificar aspectos fundamentales del contrato, esto podría resultar en la invalidez de ciertas cláusulas contractuales que fueron consideradas durante la fase de negociación inicial del contrato público; pero la falta de una regulación sobre el uso de adendas va a generar la anulación del documento contractual previamente acordado.

De lo expuesto, este problema se agrava cuando se utilizan adendas para modificar aspectos principales del contrato y sus prórrogas, conduciendo a la alteración unilateral de las condiciones acordadas y a un desequilibrio en los derechos y obligaciones de las partes; sobre la falta de regulación adecuada sobre el uso de adendas da lugar a la anulación del contrato previamente acordado, generando incertidumbre y riesgos legales para todas las partes involucradas. Por lo tanto, es crucial establecer mecanismos efectivos de supervisión y control para prevenir abusos en el uso de prórrogas y adendas, para garantizar que los contratos públicos se rijan por el principio de legalidad.

Es importante tener en cuenta con lo establecido en el artículo 4 de la Ley N° 31131, aquellos servidores públicos bajo el régimen CAS que ejercen labores permanentes automáticamente pasan a tener contratos a plazo indeterminado desde el 10 de marzo de 2021. Asimismo, según el INFORME TÉCNICO N° 1470-2021-SERVIR-GPGSC, las entidades contratantes tienen la opción de formalizar este cambio mediante la suscripción de adendas como parte de un proceso interno. Por ende, esta disposición permite ajustar los contratos para reflejar su nueva naturaleza de plazo indeterminado, lo que implica una mayor estabilidad laboral para los empleados CAS con funciones permanentes.

No obstante, esto plantea dudas sobre la transparencia y equidad en el proceso de toma de decisiones de las entidades contratantes, así como sobre la posibilidad de que intereses particulares influyan en la determinación de los criterios para implementar este cambio. Y preguntarnos seriamente ¿Qué criterios específicos utilizan las entidades contratantes para decidir que servidores públicos pasan a contrato de plazo indeterminado mediante la suscripción de adendas? ¿Si este proceso deviene en transparente, igualitario y legitimo? Porque en vista de estos otorgamientos los entes de control hicieron una superstición y declararon nulo mediante resolución su reconocimiento por que no cumplían con los requisitos de la Ley N°31131 y sus

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

modificatorias, dando como consecuencia, la interposición de nuevas demandas con la peculiaridad de ya poseer un reconocimiento al trabajador como plazo indefinido por la entidad contratante.

Por esta razón, es que en los despachos judiciales tuvieron un cierto grado de complicación al momento de resolver estos casos por tener diferentes condiciones a lo que generalmente se presentaba (demandas solicitado nulidad, el reconocimiento como trabajador a plazo indefinido y su reposición). Tras el estudio de las 60 sentencias emitidas por dichos juzgados, se observa que sus pronunciamientos donde se advierten las adendas tienen un pronunciamiento un tanto ambiguo, insuficiente y padecen de faltas de motivación, porque su punto de enfoque de los pronunciamientos era la posibilidad de ejercer la potestad de invalidación -de oficio- por parte de la administración en contra de un Contrato Administrativo de Servicios, es decir, si el mismo se constituye en acto que puede ser declarado nulo de oficio las adendas; con ello no se pretende decir que hay error alguno en esa apostura, sino cuestionar que solo se evaluaba en la mayoría de casos si el servidor público ya tenía un reconocimiento por la entidad era automático también el reconocimiento por vía judicial, pero en muchos casos se olvidaron emitir pronunciamiento sobre el cumplimiento de requisitos establecido en la Ley N° 31131 y sus modificatorias, que es lo fundamental para determinar su reconocimiento como trabajador a plazo indefinido.

Esta omisión plantea dudas sobre la equidad del proceso y la protección de los derechos laborales de los trabajadores CAS, quienes podrían verse afectados por decisiones que no consideran adecuadamente su situación laboral y sus derechos legales. Por lo tanto, se puede cuestionar si las Entidades contratantes están cumpliendo con su responsabilidad de asegurar la equidad y la justicia en la evaluación de las adendas, así como su compromiso con la transparencia en el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores. La falta de una evaluación exhaustiva de los requisitos legales plantea dudas sobre la legitimidad del proceso y sus efectos en la estabilidad y seguridad laboral de los empleados CAS.

Además, se advierte del estudio de los pronunciamientos judiciales una disparidad en los criterios de evaluación entre los diferentes juzgados, algunos solo se centran en el reconocimiento de adendas, y otros que de manera adicional si consideran todos los aspectos contractuales relevantes y el cumplimiento de los requisitos establecidos por su legislación. No obstante, sumarle a ello que se denota en algunos juzgados una disonancia interna, porque hacen

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

una distinción entre los trabajadores con reconocimiento en adendas se falla como fundada sin examinar los demás requisitos establecidos por norma, entre los, trabajadores que no poseen un reconocimiento por adendas, pero son evaluados exhaustivamente el cumplimiento de todos los requisitos siendo declarados como infundados.

Por lo tanto, al no tener una postura firme los juzgados sobre los requisitos y puntualmente sobre el concurso público, va existir una brecha tremenda que vulnera el principio de igualdad por la discrepancia entre juzgados y también discrepancia interna en el mismo a la vez, conduciendo a una falta de uniformidad en la interpretación de la ley y a una falta de equidad entre los trabajadores en el momento de su reconocimiento. Esta falta de coherencia en los pronunciamientos no solo socava la confianza en el sistema judicial, sino que también crea una situación injusta para los trabajadores CAS que buscan el reconocimiento de sus derechos laborales.

2.2.2.2. Naturaleza o carácter permanente:

Según la Ley N° 31131 y sus modificatorias, fijaron como segundo requisito que la plaza del trabajador sea de naturaleza permanente y este directamente relacionada con la actividad principal de dicha entidad pública contratante. Por lo cual los jueces al momento de evaluar este requisito se basan en la revisión de los principales instrumentos de gestión de cada entidad pública como el CAP, MOF y ROF. Sin embargo, el estudio de las 60 sentencias revela que los jueces de dichos juzgados en su motivación reconocen lo dispuesto en la normativa sobre el requisito de naturaleza permanente y que se otorga el reconocimiento a plazo indeterminado sin que el trabajador figure en los tres instrumentos de gestión.

Recapitulando lo anteriormente visto, los tres instrumentos de gestión establecen una estructura organizativa, operacional y aporta a la gestión de recursos humanos de una manera clara a la entidad pública, también en ella se definen las responsabilidades y funciones de cada puesto o cargo laboral; sobre todo de los tres depende la creación del otro, para así conseguir los instrumentos de gestión que son diferentes en cada entidad pública. Por lo tanto, se genera una duda de cómo se puede reconocer si el puesto del trabajador no figura en todos los instrumentos de gestión, no cabría posibilidad que sea de naturaleza permanente y desempeñe actividades principales para declarar como fundado la demanda, desde un punto de vista teórico.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

De los resultados del estudio de sentencias, se observó que en algunos juzgados declaran fundados los procesos pese a que el puesto o cargo que indica el trabajador solo está en uno de los instrumentos de gestión e inclusive casos donde no figura en ninguno de los tres. En consecuencia, se advierte que la postura conforme al segundo requisito de naturaleza permanente es más flexible su evaluación; lo afirmado anteriormente se confirma tras los resultados de las encuestas realizadas donde los jueces consideran que es importante, pero evalúan junto con otros aspectos. Por lo tanto, existe juzgados con pronunciamientos basados en: primero, el cargo del trabajador debe figurar obligatoriamente en los instrumentos de gestión para cumplir con el segundo requisito de naturaleza permanente; el segundo, donde el cargo basta que figure en uno de los instrumentos de gestión para considerar cumplido dicho requisito; tercero, pese que el cargo no figura en los instrumentos de gestión los jueces evalúan sus funciones que desempeñan en la entidad y verifican si hay similitud con los cargos que si están plasmados en los instrumentos de gestión para poder darlo como cumplido el requisito; por último, de manera adicional algunos evalúan otros factores como la naturaleza del cargo y si este encaja con algunos puestos fijados en los instrumentos de gestión porque vienen tiempo prestando sus servicios.

Por lo expuesto, denotamos que conforme a este segundo requisito también hay discrepancia en la evaluación, lo cual no solo impide un lineamiento uniforme, sino que no hay una igualdad para los trabajadores que recurren a la vía judicial, así mismo que se está suscitando un problema en algunas entidades públicas con sus instrumentos de gestión no están actualizadas y que se adecuan a la realidad; motivo por el cual han sido punto central de críticas y desafíos al momento de su aplicación. Las entidades públicas tienen que trabajar arduamente en sus deficiencias administrativas y la burocracia asociadas con la elaboración y aplicación de estos instrumentos; implementando mecanismos para impulsar en la eficiencia y agilidad de la gestión; sería positivo que para fomentar la participación y consulta en la elaboración para promover su actualización y pase el filtro de revisión correspondiente, de ese modo, los instrumentos de gestión pueden contribuir de manera más efectiva a una gestión pública más eficiente y transparente en el Perú. La estabilidad y los derechos laborales de los servidores públicos contratados bajo el régimen CAS en el contexto de las deficiencias identificadas en los instrumentos de gestión no podrán garantizarse sin suplir estas deficiencias.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

2.3.Interpretación de la modificatoria de la Ley N° 31131

Se sabe que corresponde a los gobiernos asegurar el ingreso o contratación de funcionarios públicos en roles administrativos siendo efectuados a través de concursos públicos transparentes, priorizando la equidad de oportunidades mediante evaluaciones de méritos y habilidades de los aspirantes. Según la Ley Marco de Empleo Público, el acto administrativo que va en contra de esta normativa es considerada automáticamente nula; no obstante, cuando se dan estos casos de incumplimiento del proceso mediante selección indican que es bajo responsabilidad; también da dos excepciones a su uso en casos de contrataciones temporales y extraordinarias.

La Corte Suprema de Justicia emite jurisprudencia y precedentes judiciales, pero hay casos en que los magistrados en sus pronunciamientos pueden apartarse de esa línea, siempre y cuando justifiquen adecuadamente su resolución; según la Ley Orgánica del Poder Judicial dicho acto es bajo responsabilidad y establece ciertos parámetros para llevarse a cabo, y en los casos de que si algún vocal no estima idóneo dicha fundamentación o tiene un opinión distinta, debe firmar la resolución y bajo una argumentación o motivación debida pues emite su voto individual.

Sin embargo, los magistrados al adoptar una postura no pueden ir contra de la normativa y vulnerar los principios laborales porque son de obligatorio cumplimiento; en los casos que por excepción decidan apartarse sobre dicho criterio, resultando ineludible motivar adecuadamente su resolución dejando constancia del precedente obligatorio desestimado con su debida argumentación jurídica.

Una posibilidad de cuestionamiento, puede centrarse en la falta de claridad o ambigüedad en la normativa legal que regula el proceso de selección y la contratación de personal en el ámbito público, y a razón de ello se suscitaron las discrepancias entre los juzgados, dando como resultado lagunas o ambigüedades en la ley, dejando un espacio para diversas interpretaciones por parte de los jueces. Esto podría deberse a la falta de precisión en los criterios establecidos en la normativa o a la ausencia de orientaciones claras sobre cómo aplicar dichos criterios en casos específicos, siendo como un factor externo con repercusiones directas, el cual se pudo prever al momento de expedir dichas normativas.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Viéndolo desde otra perspectiva, otro factor adicional a estas discrepancias judiciales seria la complejidad inherente de los casos laborales y sumarle a ello la variedad de circunstancias individuales de cada caso que pueden influir en las decisiones judiciales. Probablemente porque los jueces advierten una combinación diferente y única de factores en cada caso, como la naturaleza del puesto de trabajo, las políticas internas de la entidad empleadora y las circunstancias personales laborales del trabajador, las cuales dificultan la aplicación uniforme de la ley en todos los casos. Por lo tanto, advertidas las diferencias en la interpretación de la ley pueden reflejar también diferencias en la formación y experiencia de los jueces, así como las tradiciones jurídicas locales, lo que conlleva a distintas perspectivas influyendo en cómo interpretan y aplican la ley en ciertos casos específicos, pese a ello los jueces no pueden contradecir o incumplir lo dispuesto por nuestra legislación.

Por último, es esencial para garantizar una aplicación uniforme de la ley y una administración de justicia más equitativa, los jueces deben trabajar en armonizar sus interpretaciones y criterios, no solo entre los mismos juzgados, sino su propio criterio o posición de evaluación sea firme frente a la resolución de los mismos casos en particular y un análisis basado en un principio de igualdad, siempre y cuando estén bajo los alcances señalados por ley; incrementado la protección jurídica, confianza en el sistema legal y garantizar un acceso a la justicia más efectivo y equitativo para todos los ciudadanos. Además, podría ser positivo la delegación de un grupo para llevar cabo consultas públicas recopilando opiniones y sugerencias tanto de los trabajadores afectados como empleadores públicos, para elaborar recomendaciones específicas y advertir puntos deficientes y aspectos que se puedan reformar la legislación laboral pública o necesiten de urgente atención.

2.3.1. Postura sobre el concurso público:

Según el análisis detallado de 60 sentencias relacionadas al régimen CAS bajo la Ley N°31131 y sus modificatorias, se puede inferir que la implementación adecuada del concurso público es esencial para reconocer un vínculo laboral como indeterminado en el sector público peruano; se identificó una variedad de entidades demandadas y situaciones laborales de los servidores públicos, por el cual se examinó minuciosamente los contratos entre estos, los registros laborales, expediente administrativo y cualquier documentación relacionada para

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

encontrar patrones y tendencias en el cumplimiento de los requisitos del concurso público de méritos.

Por otro lado, la revisión de sentencias se centró en los pronunciamientos judiciales pertinentes de los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional del CSJAR, sobre la determinación del vínculo laboral de los trabajadores CAS y se examinaron los argumentos de las partes, las bases legales utilizadas por los tribunales y los casos previos.

Además, se realizaron entrevistas a los magistrados de mencionados juzgados para obtener una comprensión más amplia de la importancia del concurso público para reconocer los vínculos laborales indeterminados. Este estudio proporciona una comprensión del papel esencial que cumple el concurso público en el proceso de reconocimiento laboral a plazo indefinido en el sector público peruano bajo el régimen CAS, respaldado por pruebas empíricas sólidas y un análisis minucioso de expedientes y con enfoque en las sentencias.

Como resultado, conllevo a adoptar la postura del reconocimiento de servidores públicos a plazo indefinido basándose en un ingreso obligatorio por un concurso público de méritos; este punto de vista cumple con los principios de igualdad, transparencia y meritocracia en el acceso al empleo público, tal como lo señala su legislación respectiva. Debido a que, el concurso público de méritos ofrece un proceso transparente y objetivo para seleccionar a los candidatos más calificados para ocupar un puesto de trabajo; evaluando a los candidatos en función de sus méritos, experiencia y capacidades, sin discriminación ni favoritismos, así avalar un proceso de selección justo y equitativo eligiendo al mejor candidato calificado para el puesto. De esa forma prevenir la arbitrariedad y el favoritismo en la selección de personal, contribuyendo a reducir la discrecionalidad en la selección de personal y a evitar posibles prácticas corruptas o nepotismo, ya que, con esa postura, solo nos centraríamos en criterios objetivos y transparentes para evaluar a los candidatos abriendo oportunidades a todos los ciudadanos, fomentando la igualdad de oportunidades y promoviendo su participación en la administración pública.

2.4. Causas y consecuencias de la disonancia de los pronunciamientos judiciales

Si bien es cierto, la importancia de la libertad e independencia de los jueces para avalar un ejercicio imparcial de la justicia es innegable; sin embargo, no pueden pasarse por alto la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

importancia de la correspondencia y de adhesión en sus decisiones. La falta de coherencia y uniformidad en las decisiones judiciales puede causar problemas importantes en el sistema legal, menoscabando la confianza pública en la imparcialidad del proceso judicial y debilitar los cimientos mismos del estado de derecho. Por lo tanto, es esencial promover prácticas conexión y adhesión en las decisiones de los jueces, para asegurar la integridad y la eficacia del sistema judicial.

Como hemos advertido la existente disonancia en los pronunciamientos de los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional del CSJAR, cuya ausencia de adoptar una postura definitiva y clara respaldada por la normativa, puede contribuir a la inseguridad jurídica. Además, los litigantes y partes involucradas al recibir un trato diferente según el juzgado que les corresponda presentan dificultades para prever cómo se resolverán sus casos; ocasionando una mayor cantidad de litigios y procesos legales dilatados, debilitando la efectividad de los derechos laborales de los servidores públicos bajo el régimen especial CAS y a su vez en la credibilidad del sistema judicial, dañado así la confianza en la igualdad y la imparcialidad del sistema legal en Arequipa.

En consecuencia, las discrepancias entre los juzgados laborales contenciosos administrativos surgen por una serie de factores y sumarle la complejidad de los casos laborales; también considerar que los jueces tienen diferentes niveles de formación y experiencia, lo cual afecta su enfoque y perspectiva al tratar u resolver casos similares. En razón a ello, se necesitarían medidas para fomentar una interpretación más uniforme de la ley y una mayor claridad en su aplicación para abordar estas discrepancias y promover una mayor coherencia en el sistema judicial laboral.

En lo que respecta, la disonancia entre los juzgados laborales contenciosos administrativos respecto al requisito del concurso público de méritos tiene implicaciones significativas en la coherencia y consistencia del sistema judicial; cuando diferentes juzgados interpretan la ley de manera dispar, esto produce confusión y falta de previsibilidad para las partes involucradas en los casos laborales, para ser precisos impidiendo el reconocimiento pleno e igualitario de los servidores públicos a plazo indefinido bajo la Ley N°31131.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

Por lo tanto, es crucial que los juzgados trabajen en armonizar y unificar sus interpretaciones y criterios para garantizar una aplicación firme de la ley y una administración de justicia más congruente y equitativa, lo cual se puede lograr a través de las capacitaciones continuas de los jueces, el intercambio de un diálogo constructivo entre las diferentes instancias judiciales, entre otros. De esta manera, se puede fortalecer la confianza en el sistema legal y garantizar un acceso más justo y efectivo a la justicia para todos los ciudadanos.

2.5. Necesidades de reforma y mejoras en la aplicación de la Ley N° 31131

Ante la advertida problemática de la disonancia en los pronunciamientos judiciales en los Juzgados de Trabajo con competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional de la CSJAR, es imperativo buscar soluciones que promuevan la uniformidad de pronunciamientos como la coherencia, la transparencia y la eficacia en la administración de justicia laboral en el sector público. Y para abordar esta compleja situación, proponemos una estrategia integral basada en tres pilares fundamentales: el establecimiento de criterios claros mediante jurisprudencia, la implementación de guías y directrices claras para concursos públicos, y la capacitación a actores clave del sistema judicial y administrativo. Sobre estas tres ideas complementarias están diseñadas para trabajar en conjunto y ofrecer una solución integral a la problemática, abordando tanto las causas subyacentes de la disonancia como sus efectos negativos en la justicia laboral y en los derechos de los trabajadores.

A. Establecimiento de criterios claros mediante jurisprudencia de la Corte Suprema:

Esta idea se centra en la establecer una línea jurisprudencial sólida sobre el reconocimiento a plazo indefinido de los trabajadores del régimen especial CAS, la consistencia y claridad en la interpretación y aplicación de la Ley N° 31131 (sus modificatorias) conjuntamente con sus otras regulaciones laborales pertinentes son fundamentales para la problemática de la presente investigación. Puesto que, serviría como referencia elemental para los jueces en materia laboral contencioso administrativo del CSJAR al momento de resolver casos relacionados con el reconocimiento a plazo indefinido.

Uno de los enfoques propuestos para resolver esta problemática es el establecimiento de criterios claros mediante jurisprudencia de la Corte Suprema, dada la complejidad y la

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

divergencia en la interpretación del requisito de concurso público de méritos por parte de los juzgados, se sugiere que la Corte Suprema emita un pronunciamiento urgente al respecto del art. 4° de la Ley N° 31131 y su disposición Complementaria Modificatoria, por medio de una modificatoria o implementación de nuevo reglamento que resulte efectivo e idóneo a la problemática expuesta; el cual tendría como objetivo establecer parámetros eficaces y firmes para la interpretación y aplicación de la normativa laboral en casos de reconocimiento de trabajadores a plazo indefinido.

De esa manera, se proporcionaría una guía precisa para suplir las deficiencias y ambigüedades que presenta la actual normativa vigente, aportando nuevos parámetros de interpretación y aplicación la ley en diferentes situaciones laborales al establecer, consiguiendo criterios claros y consistentes a través de la reciente jurisprudencia expedida por el TC; lo cual, ayudaría a reducir la disonancia en los fallos judiciales al promover una interpretación uniforme de las normas laborales y su aplicación coherente de la ley en todo el territorio nacional.

Además, la creación de una nueva jurisprudencia sólida sobre este tema proporcionaría seguridad jurídica tanto para las entidades empleadoras como para los servidores públicos al dar claridad sobre los derechos e obligaciones laborales; lo cual aumentaría la confianza en el sistema judicial y las instituciones públicas, facilitaría la resolución eficiente y justa de conflictos laborales en los juzgados laborales de Arequipa, así como en todo el país que presentan mismo dilema sobre el requisito del concurso público, puesto que esta normativa es a nivel nacional y similares problemas se suscita en distintas regiones; claro está el estudio como los resultados de la presente investigación solo se centraron en Arequipa.

B. La creación de guías y directrices claras:

En el contexto de su elaboración de estas guías, se detallaría los fundamentos de la importancia del requisito del concurso público basándose en el ingreso obligatorio por concurso público de méritos para el reconocimiento judicial de los CAS a tiempo indeterminado. Resultando un componente clave para asegurar la idoneidad y calidad de los candidatos seleccionados; fortaleciendo la confianza en los procesos de selección de personal en las entidades públicas al utilizar criterios objetivos y transparentes para evaluar

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

a los candidatos, porque el concurso público de méritos sería una herramienta clave para garantizar una selección de personal justa, basada en el mérito en el sector público.

Estos criterios de evaluación sobre el requisito de concursos públicos serían aclarados con la ayuda de estas guías y directrices, sea tanto para procedimientos de selección como para de futuras postulaciones en las diversas entidades del sector público; con ello, se conseguiría que los funcionarios encargados lleven a cabo los concursos públicos basados en una evaluación donde se asegure en el principio de meritocracia, reduciendo discrecionalidad de la selección de personal; mermando así las ambigüedades y las confusiones que con frecuencia rodean estos procesos, mismas surgidas a raíz de las diversas interpretaciones del presupuesto de concurso público, siendo valorado como un el proceso de selección o como concurso publico de méritos.

De este modo, promoviendo la meritocracia en el sector público se podría atraer a un grupo más diverso y comprometedor de candidatos, asegurando que los mejores candidatos sean elegidos en función de sus méritos y capacidades, en lugar de consideraciones sociales, políticas o personales, con el objetivo de impedir alguna inclinación o favoritismo. En resumen, estas pautas o consejos ayudarían a garantizar una selección de personal justa e transparente por parte de las entidades públicas de Arequipa y en todo el país.

C. Capacitación a actores claves:

En la creación de programas de capacitación para actores clave centrado en proporcionar información especializada a los funcionarios públicos responsables de resolver casos relacionados con el reconocimiento a plazo indefinido de los servidores públicos CAS en los distintos Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo; llevando a cabo la valoración sobre el ingreso obligatorio al sector público bajo requisito del concurso publico de méritos, difundiendo los aspectos positivos de la meritocracia en el sector público y fomentar su aplicación constante en las convocatorias públicas, informar sobre los aspectos y la distinción de los procesos seguidos (en la contratación del personal) entre un concurso público de méritos y en un proceso de selección. El factor determinante aquí sería la necesidad de mejorar las competencias y

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE
TESIS UCSM

UNIVERSIDAD
CATÓLICA
DE SANTA MARÍA

habilidades de estos actores clave en materia de legislación laboral, por procesos de selección de personal con respaldo de la jurisprudencia relacionada.

Indicar también, la capacitación ayudaría a garantizar que los funcionarios encargados de resolver casos laborales y ven el tema de concursos públicos estén debidamente preparados para cumplir con sus responsabilidades de manera efectiva, en conformidad con la ley; mejorando la calidad y consistencia de los fallos judiciales reduciendo la probabilidad de errores o malentendidos en los procesos judiciales; pudiendo implementar de forma adicional una charla de transparencia y ética profesional en la administración pública, resultando beneficioso fomentar una cultura de integridad en las entidades públicas, lo cual aumentaria la confianza de los ciudadanos en las instituciones gubernamentales.

Cabe aclarar que, la capacitación se extendería a otros actores importantes, además de los magistrados, los abogados especializados en derecho laboral y al público en general atraídos por el tema del régimen especial CAS bajo la Ley N° 31131; es decir, la capacitación podría estar abierta a cualquier persona interesada en el tema, incluidos estudiantes de derecho, profesionales del sector público o privado, que deseen mejorar sus conocimientos sobre legislación laboral y procesos de selección de personal. De esta manera, se garantizaría una participación amplia y diversa en los programas de capacitación, mejorando intercambio de conocimientos, experiencias.

Por todo lo expuesto, hay que tener en consideración la incorporación de nuevas reglas para la contratación administrativa del personal al servicio del Estado, constituye un serio esfuerzo por parte del actual gobierno, sin embargo, nos plantea al mismo tiempo, el reto de convertir una propuesta transitoria en una verdadera estrategia de reforma del empleo público. Sólo el tiempo nos indicará, si efectivamente esta propuesta constituye un esfuerzo aislado o, por el contrario, forma parte de una estrategia de reforma integral del servicio civil. Para finalizar, es fundamental que tanto las organizaciones estatales y los trabajadores públicos trabajen juntos de manera constante para adaptar las prácticas laborales y legislativas a estos cambios. Una gestión laboral sólida y actualizada ayudará a construir un servicio público eficiente y orientado hacia el bienestar de la sociedad; además fortalecerá las relaciones entre los empleadores del sector público y los trabajadores.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

CONCLUSIONES

1. En relación si existen criterios uniformes en la motivación de sentencias judiciales que reconocen el plazo indeterminado de los CAS de acuerdo con la Ley N° 31131, se ha advertido una notable disonancia en los pronunciamientos judiciales; dicha falta de uniformidad en la interpretación de la Ley N° 31131 y sus modificatorias por parte de los distintos Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional de la CSJAR ha generado incertidumbre jurídica, afectando la protección efectiva de los derechos laborales. Resultando menester establecer criterios claros y consistentes para asegurar una interpretación y aplicación homogénea de la ley, promoviendo así la certeza jurídica y la equidad en las decisiones judiciales.
2. En relación a los criterios judiciales utilizados por los juzgados laborales de Arequipa para declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de los CAS entre los años 2022-2023, se ha destacado la diversidad de criterios judiciales; dicha diversidad subraya la importancia de la capacitación continua de los operadores jurídicos; por lo que, la constante actualización en jurisprudencia, precedentes vinculantes y normativa laboral resulta esencial para garantizar una correcta aplicación de la ley y promover la eficacia y eficiencia en la resolución de conflictos laborales. Asimismo, esta capacitación (para jueces, abogados y demás profesionales del derecho) es fundamental para asegurar una administración de justicia laboral de calidad, asimismo ´protegemos de manera efectiva los derechos de los trabajadores.
3. En relación a la descripción de los fundamentos del concurso público como requisito para el reconocimiento judicial de CAS a tiempo indeterminado, los resultados de este estudio enfatizan la importancia de priorizar los concursos públicos en el sector público. La revisión exhaustiva de los fundamentos legales, doctrinales y prácticos del concurso público demuestra que este mecanismo garantiza la transparencia, la imparcialidad y el respeto a los principios de igualdad de oportunidades y mérito en la selección del personal. Siendo así importante fortalecer los mecanismos de control y supervisión en todas las etapas del proceso, desde la convocatoria hasta la adjudicación del puesto.
4. En relación a determinar las diferencias esenciales entre el concurso público y otras modalidades de proceso de selección, de acuerdo a la legislación laboral del sector público peruano, los resultados de este estudio resaltan la importancia de establecer directrices

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

claras y criterios uniformes para la evaluación de estos requisitos tanto en la vía judicial como en las entidades estatales. La divergencia en la interpretación del requisito de concurso público y otras modalidades de contratación, como basadas en la meritocracia y los procesos de selección, subraya la necesidad de promover la meritocracia según lo establecido por ley y desarrollar instrumentos normativos y administrativos que garanticen la imparcialidad y objetividad en los procesos de selección de personal. siendo así trascendente para fortalecer la confianza en las instituciones públicas como fomentar el desarrollo profesional, evitando posibles sesgos o favoritismos; al realizar una comparación de las diferencias esenciales entre el concurso público y otras modalidades permitirá identificar mejores prácticas y áreas de mejora para cada modalidad, asegurando una gestión más efectiva y justa del personal en el sector público peruano.

5. Este estudio ha demostrado que el requisito de concurso público tiene una influencia significativa en los criterios judiciales utilizados por los juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional de la CSJAR entre los años 2022-2023 para reconocer la duración indeterminada de los CAS. Tras el análisis de 60 sentencias y entrevistas con magistrados se revela que el concurso público basado en méritos asegura un proceso de selección transparente y justo; a su vez, se fomenta la igualdad y la transparencia, previniendo la arbitrariedad y la corrupción en la selección de personal. Además, se determinó que la implementación de estos concursos mejora la coherencia y equidad en las decisiones judiciales.

RECOMENDACIONES

1. Instar a emitir un pronunciamiento urgente por parte de la Corte Suprema, estableciendo parámetros claros y eficaces (como criterios específicos para la evaluación del concurso público, parámetros de clarificación de criterios basados en mérito y mecanismo claros para la resolución de disputas y su aplicación) para la interpretación del requisito de concurso público de méritos en los casos de reconocimiento de trabajadores a plazo indefinido bajo la Ley N° 31131 y del Pleno Sentencia del Tribunal Constitucional N° 979/2021. Dada la disonancia en los pronunciamientos judiciales, es fundamental contar con una orientación judicial unificada que proporcione coherencia y consistencia en la aplicación de la normativa laboral. A razón de un pronunciamiento claro de la Corte Suprema ayudaría a

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

resolver las discrepancias interpretativas y proporcionaría seguridad jurídica tanto a los trabajadores como a las entidades estatales.

2. La promoción del diálogo y la colaboración entre los distintos actores del sistema laboral y judicial resultarían cruciales para identificar desafíos comunes y diseñar soluciones efectivas y sostenibles. Además, la creación de guías y directrices específicas para concursos públicos ofrecerán criterios claros sobre los requisitos y procedimientos a seguir, minimizando así las interpretaciones ambiguas y las divergencias entre los distintos actores involucrados en el proceso, también podría identificar de buenas prácticas y la formulación de políticas públicas orientadas a mejorar la protección de los derechos laborales de los servidores públicos CAS.
3. La elaboración de un proyecto de ley para modificar el artículo 4° de la Ley N° 31131 de la Única Disposición Complementaria Modificatoria, con el fin de establecer criterios claros y uniformes para la interpretación del requisito de concurso público de méritos en los procesos de reconocimiento de trabajadores a plazo indefinido. Esta modificación busca promover la coherencia y la igualdad de oportunidades en los pronunciamientos judiciales, asegurando que todos los trabajadores del sector público sean evaluados bajo los mismos estándares. Al establecer directrices claras en la ley, se contribuirá a reducir la disonancia en la interpretación de los requisitos para el reconocimiento laboral y se fomentará la transparencia y la equidad en los procesos de selección de personal.
4. En cualquier caso, insisto en la importancia de asegurar la continuidad de los servicios prestados por el personal contratado bajo el régimen especial CAS antes de la implementación del régimen laboral general único y exclusivo para quienes prestan servicios a las entidades públicas del Estado según lo dispuesto por la Ley del Servicio Civil – Ley N°30057; su traspaso de aquellos servidores públicos con reconocimiento bajo concurso publico de méritos o que se convoque a un concurso público de méritos para acceder al nuevo régimen único a la función pública. Es esencial llevar a cabo este proceso de traspaso de manera gradual y teniendo en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad para garantizar una transición justa y adecuada tanto para los empleados contratados como para la Administración Pública; esto permite una evaluación adecuada de las necesidades de personal y una planificación efectiva para la implementación de los concursos públicos, asegurando así la calidad y la continuidad de los servicios públicos.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguinaga, J. (2021). *El Contrato Administrativo de Servicios, los trabajadores de los hospitales y la eventual necesidad de establecer un tratamiento jurídico diferenciado*. IUS Revista de Investigación de la Facultad de Derecho, (10), p. 5.

Arce, E. (2006). *Estabilidad laboral y contratos temporales*. Departamento Académico de Derecho de la Pontificia Universidad Católica del Perú, p. 11.

Arenaza, M. (2023). *El principio de igualdad y no discriminación: una revisión en los casos de contratación (acceso al trabajo) de obreros en la Municipalidad Provincial de Cajamarca*. Revista Laborem, N° 27, pp. 12-17.

Arévalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Instituto Pacífico, p. 63.

Caballero, K. (2021). *Libro en homenaje jurídico al año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia*. Amachaq Escuela Jurídica, p. 485.

Cabero, E. (2013). Relaciones laborales e igualdad efectiva de mujeres y hombres. Laborem, N° 13, pp. 103-116. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Recuperado de https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/09/Laborem13.pdf

Canessa Montejo, M. (2022). *La precariedad del empleo público peruano en la contratación*. Revista Derecho & Sociedad, N° 58.

Castagnetti, C., Rosti, L., Töpfer, M. (2015). La reversión de la brecha salarial de género entre los empleados jóvenes seleccionados en un concurso público. Institute of Economics, [University of Hohenheim].

Celis, M., Hernández, W., & Roa, L. (2016). *Las cargas del juez frente a los desafíos del precedente constitucional a propósito de la motivación y argumentación de los fallos*. Revista de la Facultad de Derecho PUCP, (77), p. 18. Recuperado de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/15641/16078

Céspedes, M. (2023). La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, (7), p. 15-16.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Corte Suprema. (2019). *Delimitan la interrupción de la continuidad laboral*. El Peruano.

Cuesta, A. (2010). *Gestión de recursos humanos*: Editorial Félix Varela y Academia. (3ra. ed). La Habana, Cuba.

Cueva, L., Rodriguez, F. (2022). *Planificación estratégica y el desempeño del capital humano en la municipalidad provincial Sánchez Carrión - Huamachuco, 2022* [Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/108142

De Lama Laura, M., & Gonzales, L. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales: Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas*. Soluciones Laborales, (1a ed.), p. 39.

De Lama Laura, M., & Gonzales, L. (2010). *Desnaturalización en las relaciones laborales: Situaciones de simulación y fraude en los contratos de trabajo, tercerización, intermediación, modalidades formativas*. Soluciones Laborales, (1a ed.), p. 44.

De las Casas, O. (2011). La Incorrecta Utilización de los Contratos Temporales de Trabajo. *Derecho & Sociedad*, 37, p. 4.

Díaz, S., (2019). Vulneración del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores administrativos contratados en la UGEL-San Martín-Tarapoto a consecuencia de la suscripción de contratos de locación de servicios, periodo 2016-2017 [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/35850/D%c3%adaz_%20RSM-SD.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Escriba, M. (2022). El CAS y la Ley 31131: la improcedencia del Tribunal Constitucional al pedido de aclaración formulado por el Poder Ejecutivo. Revista LP Derecho, p. 89.

Flores, R., (2018). *La desigualdad remunerativa en el establecimiento de escalas salariales en el sector público*. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://hdl.handle.net/20.500.12404/10146

Galán Cáceres, J. (2015). *Contratación administrativa de servicios y contrato de obras.* CEF Legal. Revista práctica De Derecho, (175-176), p.6–14, https://revistas.cef.udima.es/index.php/ceflegal/article/view/11023/10721

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

García, M., & Velarde, C. (2023). *Los CAS indeterminados en la gestión municipal*. SABER SERVIR, N°9, p. 5.

Guzmán, C. (2009). *Un acercamiento a los principios que rigen la contratación administrativa*. Círculo de Derecho Administrativo, p. 2.

Higa, A. (2017). La Irrenunciabilidad de los derechos laborales: Un enfoque sustantivo y procesal. *Gaceta Jurídica*, p. 19.

Huamán, L. (2022). *El Estado como sujeto obligado al pago de los costos procesales en los procesos laborales y contencioso-administrativos laborales: un espacio de quiebre y de afianzamiento de las prerrogativas administrativas*. Revista de Derecho Procesal del Trabajo, (5), p. 36.

Malpica, O. (2022). Análisis de un programa social laboral y el desempleo durante la pandemia del COVID-19 en Ate, 2021. [Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85168/Malpica_COE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mamani, K., (2019). El principio de progresividad en la contratación administrativa de servicios de los profesionales de enfermería de EsSalud, 2018 [Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/56326

Martin, R. (2009). *El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema*. Círculo de Derecho Administrativo, p. 5.

Martínez, A. (2014). *Manual del Servicio Civil y Régimen Laboral Público*. Gaceta Jurídica, p. 99.

Montoya, D. (2015). *Relación entre el clima organizacional y la evaluación del desempeño del* personal: Caso PTS Perú 2015. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://hdl.handle.net/20.500.12404/7490

Palomino, N. (2021). *Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública*. Revista de Derecho Público Económico, 1(1), p. 7.

Quispe, D. (2010). *El Deber de Independencia e Imparcialidad*. [Pontificia Universidad Católica del Perú]. https://www.corteidh.or.cr/tablas/r36818.pdf

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

REPOSITORIO DE TESIS UCSM

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Revilla, A., (2023). La naturaleza y los efectos jurídicos de las adendas al contrato de concesión del proyecto especial Majes - Siguas II Etapa [Universidad Católica de Santa María]. https://repositorio.ucsm.edu.pe/server/api/core/bitstreams/4f268e5f-2375-47d7-b91b-fb08973277bb/content

Sanchez, E., (2022). *Evaluación de la implementación de instrumentos de gestión institucional en la gestión municipal del Gobierno local de Pucyura*, Cusco 2021 [Universidad César Vallejo]. https://hdl.handle.net/20.500.12692/115322

SERVIR. (2022). *Informe Técnico N° 1266-2022-SERVIR-GPGSC*. Gaceta Jurídica. Recuperado de https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/INFORME%20T%C3%89CNICO%20N%C2%BA1266-2022-SERVIR-GPGSC_LALEY.pdf

SERVIR. (2022). *Informe Técnico N° 1266-2022-SERVIR-GPGSC*. Gaceta Jurídica, p. 4.

Toyama, J. (2008). *Tercerización e intermediación Laboral: Diferencias y Tendencias*. Derecho & Sociedad, (30). Recuperado a partir de https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/17332/17618

Toyama, J., & Bringas, G. (2012). *Los principios de igualdad laboral y generalidad tributaria: Puntos de encuentro y desencuentros*. IUS ET VERITAS, N° 45.

Toyama, J., & Vinatea, L. (2013). *Guía Laboral*. Gaceta Jurídica, (7ª ed.), p. 20.

Vilchez, L. (2008). *Desnaturalización del contrato de trabajo*. IUS LA REVISTA, N° 36.

Vílchez, R. (2019). La validez del cese de labores en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios. *Gaceta Constitucional*, Tomo 142, p. 4.

Zavala, L. (2018). *¿La regla de derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del contrato administrativo de servicios*. Vox Juris, 36, p. 29.

Publicación autorizada con fines académicos e investigativos
En su investigación no olvide referenciar esta tesis

ANEXOS

ANEXO 1 – Cuadro de análisis

CUADRO DE RESULTADOS DE LAS FICHAS DE ANÁLISIS DE SENTENCIA

| Nº de EXP. | FECHA DE EMISIÓN | SUJETOS PROCESALES | | | PRETENSIÓN | | | | PLAZO O DURACIÓN | FALLO | | CUMPLIMIENTO DE PRESUPUESTOS | | MARCO NORMATIVO | | RAZONAMIENTO JUDICIAL | | | |

| | | |

| | | |

| | | |

| | | |

| | | |

ANEXO 2 - Encuestas

1.1

CUESTIONARIO

Tesis: "EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)

Juez (a): _ _____

Despacho: . ..° Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional dei CSJAR.

Anticipadamente agradecemos su participación en este cuestionario, sus respuestas contribuirán significativamente a entender mejor el enfoque judicial en torno al tema de investigación.

Instrucciones Preliminares

I. Por favor, para cada pregunta, seleccione y marque con una "**X**" la opción que mejor refleje la postura o práctica que han adoptado al emitir fallos en casos similares.
II. En caso de no encontrar una opción que se ajuste completamente, le pedimos elegir la respuesta que más se acerque a la situación que haya observado o experimentado.
III. Si considera relevante agregar información adicional sobre normativas específicas o cualquier otro aspecto que pueda enriquecer nuestra comprensión, le animamos a hacerlo en el espacio proporcionado.

---

1. ¿Cuál considera usted que es la base normativa al momento de emitir un pronunciamiento judicial que reconoce el plazo indeterminado en trabajadores CAS? (se puede marcar una o varias)

( ) Ley N° 31131
(X) Sentencia del TC N° 979/2021 (Expediente 00013-2021-PI/TC)
( ) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM
( ) Decreto Legislativo N° 1057
(X) Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131.

1.2

2. ¿Considera usted que el concurso público es un presupuesto determinante para el reconocimiento y estabilidad laboral de un servidor público del régimen CAS?

a) Es el factor más crucial

b) Es importante, pero otros procesos también son considerados

c) No es determinante

3 Desde su experiencia y en base a las demandas de reposición ¿El ingreso a la administración pública se realiza mayormente a través de concursos públicos de méritos o convocatorias de proceso de selección?

a) Mayoritariamente a través de concursos públicos de méritos.

b) En su mayoría mediante convocatorias de procesos de selección.

c) Se observa una distribución equitativa entre concursos públicos y procesos de selección.

4 ¿Considera usted que al referimos de naturaleza permanente comprende la inserción de la plaza o cargo que desempeña el servidor público en los instrumentos de gestión?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo

b) Importante, pero se evalúa junto con otros aspectos. como: .....
.....

c) No es determinante para garantizar la permanencia del trabajador.

5 ¿Consideran que el ingreso por concurso público de méritos es el único medio válido para garantizar la idoneidad y méritos del trabajador?

a) Sí, es el único medio confiable según lo establecido en la Ley.

b) Importante, pero otros procesos también pueden demostrar méritos, como:

c) No es necesario que sea exclusivamente por concurso público de méritos

6 ¿Consideran indispensable que el cargo del trabajador bajo contrato CAS esté detallado en todos los instrumentos de gestión (CAP, MOF y ROF) para determinar su naturaleza permanente?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo.

b) Importante, pero podría considerarse si está presente en algunos. como:(CAP/MOF/ROF) seleccione uno o dos.

c) No es un factor determinante, se evalúan otros criterios adicionales; como:
.....

1.3

7 ¿En que se fundamentan los pronunciamientos judiciales que brindan primacía al ingreso a la administración mediante concurso público?

a) Garantizar de meritocracia y la transparencia de los concursos públicos

b) Garantizar la estabilidad laboral el servidor público

c) La rigidez no es necesaria, se pueden considerar otros méritos

8 En casos donde los servidores públicos presentan como medio probatorio la adenda de su contrato CAS, la cual establece "la condición de contrato a plazo indeterminado", y posteriormente son despedidos por cuestionamientos a dicho contrato emitido por la misma entidad contratante, su decisión judicial es crucial. Con respecto a ello, usted considera:

a) La adenda tiene peso significativo y se considera como un elemento determinante.

b) Es relevante, pero se evalúa junto con otros elementos de prueba y se verifica el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento a plazo indefinido.

c) La adenda no es necesariamente determinante en la evaluación del caso.

9 ¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos para la administración municipal al basar el ingreso a un cargo en el mérito y la capacidad profesional de los candidatos? Seleccione una opción o más)

(X) Meritocracia y Calidad del Personal
(X) Transparencia y Equidad
( ) Confianza y Abolir la corrupción
( ) Desarrollo de Carrera y Motivación del Personal
( ) Eficiencia en la Gestión Pública

10 Desde su perspectiva ¿Cómo influye en la percepción de la comunidad el ingreso de servidores públicos a través de concurso público de méritos?

a) Aumentaría significativamente la confianza de la comunidad en la gestión municipal.

b) Tendría un impacto moderado en la percepción de legitimidad y transparencia.

c) No estoy seguro/a sobre el impacto que tendría.

11 Desde su perspectiva, ¿de qué manera la adopción de concursos públicos de méritos contribuiría a garantizar la transparencia en el proceso de selección de personal municipales distritales?

a) Mejoraría la eficacia y la meritocracia en el proceso, asegurando mayor transparencia.

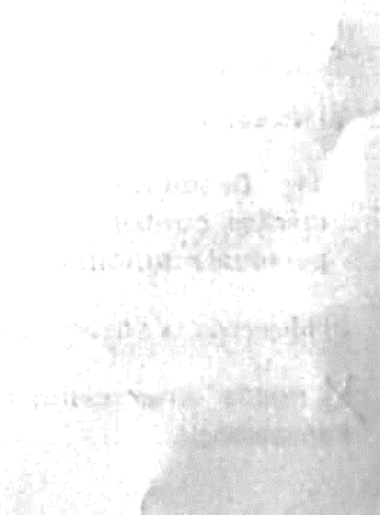
b) Podría tener cierto impacto, pero hay otros aspectos que también influyen en la transparencia.

1.4

¿Tiene alguna observación adicional, aporte relevante o información específica sobre conflictos laborales que haya identificado en su jurisdicción en relación con el tema tratado en el cuestionario?

(SI)/(NO).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¡Agradecemos sinceramente su colaboración!



2.1

CUESTIONARIO

Tesis: "EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)

Juez (a): _____

Despacho: .. ..° Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional del CSJAR.

Anticipadamente agradecemos su participación en este cuestionario, sus respuestas contribuirán significativamente a entender mejor el enfoque judicial en torno al tema de investigación.

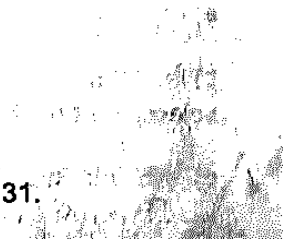
Instrucciones Preliminares

I. Por favor, para cada pregunta, seleccione y marque con una **"X"** la opción que mejor refleje la postura o práctica que han adoptado al emitir fallos en casos similares.
II. En caso de no encontrar una opción que se ajuste completamente, le pedimos elegir la respuesta que más se acerque a la situación que haya observado o experimentado.
III. Si considera relevante agregar información adicional sobre normativas específicas o cualquier otro aspecto que pueda enriquecer nuestra comprensión, le animamos a hacerlo en el espacio proporcionado.

---

1. ¿Cuál considera usted que es la base normativa al momento de emitir un pronunciamiento judicial que reconoce el plazo indeterminado en trabajadores CAS? (se puede marcar una o varias)

( ) Ley N° 31131
( ) Sentencia del TC N° 979/2021 (Expediente 00013-2021-PI/TC)
( ) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM
( ) Decreto Legislativo N° 1057
(X) Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131.



2.2

2. ¿Considera usted que el concurso público es un presupuesto determinante para el reconocimiento y estabilidad laboral de un servidor público del régimen CAS?

a) Es el factor más crucial

b) Es importante, pero otros procesos también son considerados

c) No es determinante

3 Desde su experiencia y en base a las demandas de reposición ¿El ingreso a la administración pública se realiza mayormente a través de concursos públicos de méritos o convocatorias de proceso de selección?

a) Mayoritariamente a través de concursos públicos de méritos.

b) En su mayoría mediante convocatorias de procesos de selección.

c) Se observa una distribución equitativa entre concursos públicos y procesos de selección.

4 ¿Considera usted que al referimos de naturaleza permanente comprende la inserción de la plaza o cargo que desempeña el servidor público en los instrumentos de gestión?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo

b) Importante, pero se evalúa junto con otros aspectos. como: Tiempo laborando y naturaleza del servicio o cargo

c) No es determinante para garantizar la permanencia del trabajador.

5 ¿Consideran que el ingreso por concurso público de méritos es el único medio válido para garantizar la idoneidad y méritos del trabajador?

a) Sí, es el único medio confiable según lo establecido en la Ley.

b) Importante, pero otros procesos también pueden demostrar méritos, como:

c) No es necesario que sea exclusivamente por concurso público de méritos

6 ¿Consideran indispensable que el cargo del trabajador bajo contrato CAS esté detallado en todos los instrumentos de gestión (CAP, MOF y ROF) para determinar su naturaleza permanente?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo.

b) Importante, pero podría considerarse si está presente en algunos. como:(CAP/MOF/ROF) seleccione uno o dos.

c) No es un factor determinante, se evalúan otros criterios adicionales; como: Tiempo laborando y naturaleza del servicio o cargo.

2.3

7 ¿En que se fundamentan los pronunciamientos judiciales que brindan primacía al ingreso a la administración mediante concurso público?

a) Garantizar de meritocracia y la transparencia de los concursos públicos

b) Garantizar la estabilidad laboral el servidor público

c) La rigidez no es necesaria, se pueden considerar otros méritos

8 En casos donde los servidores públicos presentan como medio probatorio la adenda de su contrato CAS, la cual establece "la condición de contrato a plazo indeterminado", y posteriormente son despedidos por cuestionamientos a dicho contrato emitido por la misma entidad contratante, su decisión judicial es crucial. Con respecto a ello, usted considera:

a) La adenda tiene peso significativo y se considera como un elemento determinante.

b) Es relevante, pero se evalúa junto con otros elementos de prueba y se verifica el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento a plazo indefinido.

c) La adenda no es necesariamente determinante en la evaluación del caso.

9 ¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos para la administración municipal al basar el ingreso a un cargo en el mérito y la capacidad profesional de los candidatos? Seleccione una opción o más)

(X) Meritocracia y Calidad del Personal
(X) Transparencia y Equidad
(X) Confianza y Abolir la corrupción
(X) Desarrollo de Carrera y Motivación del Personal
(X) Eficiencia en la Gestión Pública

10 Desde su perspectiva ¿Cómo influye en la percepción de la comunidad el ingreso de servidores públicos a través de concurso público de méritos?

a) Aumentaría significativamente la confianza de la comunidad en la gestión municipal.

b) Tendría un impacto moderado en la percepción de legitimidad y transparencia.

c) No estoy seguro/a sobre el impacto que tendría.

11 Desde su perspectiva, ¿de qué manera la adopción de concursos públicos de méritos contribuiría a garantizar la transparencia en el proceso de selección de personal municipales distritales?

a) Mejoraría la eficacia y la meritocracia en el proceso, asegurando mayor transparencia.

b) Podría tener cierto impacto, pero hay otros aspectos que también influyen en la transparencia.

2.4

c) No estoy convencido/a de que los concursos públicos de méritos sean la clave para garantizar la transparencia.

¿Tiene alguna observación adicional, aporte relevante o información específica sobre conflictos laborales que haya identificado en su jurisdicción en relación con el tema tratado en el cuestionario?

(SI)/(NO) las entidades públicas no están actualizando sus documentos de gestión (MOF-CAP-PAP-ROF), en la mayoría de casos son del año 2015. Vienen realizando concursos con plazas y cargos que no existen, sin embargo contratan para concursos y por periodos mayores a 3 a más años.

¡Agradecemos sinceramente su colaboración!

3.1

CUESTIONARIO

Tesis: "EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)

Juez (a): _____

Despacho: ...° Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional del CSJAR.

Anticipadamente agradecemos su participación en este cuestionario, sus respuestas contribuirán significativamente a entender mejor el enfoque judicial en torno al tema de investigación.

Instrucciones Preliminares

I. Por favor, para cada pregunta, seleccione y marque con una "**X**" la opción que mejor refleje la postura o práctica que han adoptado al emitir fallos en casos similares.

II. En caso de no encontrar una opción que se ajuste completamente, le pedimos elegir la respuesta que más se acerque a la situación que haya observado o experimentado.

III. Si considera relevante agregar información adicional sobre normativas específicas o cualquier otro aspecto que pueda enriquecer nuestra comprensión, le animamos a hacerlo en el espacio proporcionado.

---

1. **¿Cuál considera usted que es la base normativa al momento de emitir un pronunciamiento judicial que reconoce el plazo indeterminado en trabajadores CAS? (se puede marcar una o varias)**

(X) Ley N° 31131

(X) Sentencia del TC N° 979/2021 (Expediente 00013-2021-PI/TC)

(X) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM

(X) Decreto Legislativo N° 1057

(X) Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131.

3.2

2. ¿Considera usted que el concurso público es un presupuesto determinante para el reconocimiento y estabilidad laboral de un servidor público del régimen CAS?

(a) Es el factor más crucial

b) Es Importante, pero otros procesos también son considerados

c) No es determinante

3 Desde su experiencia y en base a las demandas de reposición ¿El ingreso a la administración pública se realiza mayormente a través de concursos públicos de méritos o convocatorias de proceso de selección?

a) Mayoritariamente a través de concursos públicos de méritos.

(b) En su mayoría mediante convocatorias de procesos de selección.

c) Se observa una distribución equitativa entre concursos públicos y procesos de selección.

4 ¿Considera usted que al referimos de naturaleza permanente comprende la inserción de la plaza o cargo que desempeña el servidor público en los instrumentos de gestión?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo

b) Importante, pero se evalúa junto con otros aspectos. como: .....
.....

(c) No es determinante para garantizar la permanencia del trabajador.

5 ¿Consideran que el ingreso por concurso público de méritos es el único medio válido para garantizar la idoneidad y méritos del trabajador?

(a) Sí, es el único medio confiable según lo establecido en la Ley.

b) Importante, pero otros procesos también pueden demostrar méritos, como:

c) No es necesario que sea exclusivamente por concurso público de méritos

6 ¿Consideran indispensable que el cargo del trabajador bajo contrato CAS esté detallado en todos los instrumentos de gestión (CAP, MOF y ROF) para determinar su naturaleza permanente?

(a) Es esencial y tiene un impacto significativo.

b) Importante, pero podría considerarse si está presente en algunos. como:(CAP/MOF/ROF) seleccione uno o dos.

c) No es un factor determinante, se evalúan otros criterios adicionales; como: .....

3.3

7 ¿En que se fundamentan los pronunciamientos judiciales que brindan primacía al ingreso a la administración mediante concurso público?

(a) Garantizar de meritocracia y la transparencia de los concursos públicos

b) Garantizar la estabilidad laboral el servidor público

c) La rigidez no es necesaria, se pueden considerar otros méritos

8 En casos donde los servidores públicos presentan como medio probatorio la adenda de su contrato CAS, la cual establece "la condición de contrato a plazo indeterminado", y posteriormente son despedidos por cuestionamientos a dicho contrato emitido por la misma entidad contratante, su decisión judicial es crucial. Con respecto a ello, usted considera:

a) La adenda tiene peso significativo y se considera como un elemento determinante.

(b) Es relevante, pero se evalúa junto con otros elementos de prueba y se verifica el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento a plazo indefinido.

c) La adenda no es necesariamente determinante en la evaluación del caso.

9 ¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos para la administración municipal al basar el ingreso a un cargo en el mérito y la capacidad profesional de los candidatos? Seleccione una opción o más)

(X) Meritocracia y Calidad del Personal
( ) Transparencia y Equidad
( ) Confianza y Abolir la corrupción
( ) Desarrollo de Carrera y Motivación del Personal
( ) Eficiencia en la Gestión Pública

10 Desde su perspectiva ¿Cómo influye en la percepción de la comunidad el ingreso de servidores públicos a través de concurso público de méritos?

(a) Aumentaría significativamente la confianza de la comunidad en la gestión municipal.

b) Tendría un impacto moderado en la percepción de legitimidad y transparencia.

c) No estoy seguro/a sobre el impacto que tendría.

11 Desde su perspectiva, ¿de qué manera la adopción de concursos públicos de méritos contribuiría a garantizar la transparencia en el proceso de selección de personal municipales distritales?

(a) Mejoraría la eficacia y la meritocracia en el proceso, asegurando mayor transparencia.

b) Podría tener cierto impacto, pero hay otros aspectos que también influyen en la transparencia.

3.4

¿Tiene alguna observación adicional, aporte relevante o información específica sobre conflictos laborales que haya identificado en su jurisdicción en relación con el tema tratado en el cuestionario?

(SI)/(NO).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¡Agradecemos sinceramente su colaboración!

4.1

CUESTIONARIO

Tesis: "EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)

Juez (a): _____

Despacho: . ...° Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional del CSJAR.

Anticipadamente agradecemos su participación en este cuestionario, sus respuestas contribuirán significativamente a entender mejor el enfoque judicial en torno al tema de investigación.

Instrucciones Preliminares

I. Por favor, para cada pregunta, seleccione y marque con una **"X"** la opción que mejor refleje la postura o práctica que han adoptado al emitir fallos en casos similares.

II. En caso de no encontrar una opción que se ajuste completamente, le pedimos elegir la respuesta que más se acerque a la situación que haya observado o experimentado.

III. Si considera relevante agregar información adicional sobre normativas específicas o cualquier otro aspecto que pueda enriquecer nuestra comprensión, le animamos a hacerlo en el espacio proporcionado.

---

1. ¿Cuál considera usted que es la base normativa al momento de emitir un pronunciamiento judicial que reconoce el plazo indeterminado en trabajadores CAS? (se puede marcar una o varias)

- [X] Ley N° 31131
- [X] Sentencia del TC N° 979/2021 (Expediente 00013-2021-PI/TC)
- ( ) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM
- ( ) Decreto Legislativo N° 1057
- ( ) Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131.

4.2

2. ¿Considera usted que el concurso público es un presupuesto determinante para el reconocimiento y estabilidad laboral de un servidor público del régimen CAS?

a) Es el factor más crucial

b) Es importante, pero otros procesos también son considerados

c) No es determinante

3 Desde su experiencia y en base a las demandas de reposición ¿El ingreso a la administración pública se realiza mayormente a través de concursos públicos de méritos o convocatorias de proceso de selección?

a) Mayoritariamente a través de concursos públicos de méritos.

b) En su mayoría mediante convocatorias de procesos de selección.

c) Se observa una distribución equitativa entre concursos públicos y procesos de selección.

4 ¿Considera usted que al referimos de naturaleza permanente comprende la inserción de la plaza o cargo que desempeña el servidor público en los instrumentos de gestión?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo,

b) Importante, pero se evalúa junto con otros aspectos. como: .....
.....

c) No es determinante para garantizar la permanencia del trabajador.

5 ¿Consideran que el ingreso por concurso público de méritos es el único medio válido para garantizar la idoneidad y méritos del trabajador?

a) Sí, es el único medio confiable según lo establecido en la Ley.

b) Importante, pero otros procesos también pueden demostrar méritos, como:

c) No es necesario que sea exclusivamente por concurso público de méritos

6 ¿Consideran indispensable que el cargo del trabajador bajo contrato CAS esté detallado en todos los instrumentos de gestión (CAP, MOF y ROF) para determinar su naturaleza permanente?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo,

b) Importante, pero podría considerarse si está presente en algunos. como:(CAP/MOF/ROF) seleccione uno o dos.

c) No es un factor determinante, se evalúan otros criterios adicionales; como:
.....

4.3

7 ¿En que se fundamentan los pronunciamientos judiciales que brindan primacía al ingreso a la administración mediante concurso público?

a) Garantizar de meritocracia y la transparencia de los concursos públicos, ade no sea en la o l
ingreso de personal trabajador a la administración pública en plazos o cargos inexistentes
b) Garantizar la estabilidad laboral el servidor público ✗

c) La rigidez no es necesaria, se pueden considerar otros méritos ✗

8 En casos donde los servidores públicos presentan como medio probatorio la adenda de su contrato CAS, la cual establece "la condición de contrato a plazo indeterminado", y posteriormente son despedidos por cuestionamientos a dicho contrato emitido por la misma entidad contratante, su decisión judicial es crucial. Con respecto a ello, usted considera:

a) La adenda tiene peso significativo y se considera como un elemento determinante.

b) Es relevante, pero se evalúa junto con otros elementos de prueba y se verifica el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento a plazo indefinido, se evalua el cumplimiento de los presupuestos para reconocer la condición CAS indeterminado

c) La adenda no es necesariamente determinante en la evaluación del caso.

9 ¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos para la administración municipal al basar el ingreso a un cargo en el mérito y la capacidad profesional de los candidatos? Seleccione una opción o más)

(X) Meritocracia y Calidad del Personal
( ) Transparencia y Equidad
( ) Confianza y Abolir la corrupción
( ) Desarrollo de Carrera y Motivación del Personal
(X) Eficiencia en la Gestión Pública

10 Desde su perspectiva ¿Cómo influye en la percepción de la comunidad el ingreso de servidores públicos a través de concurso público de méritos?

a) Aumentaría significativamente la confianza de la comunidad en la gestión municipal.

b) Tendría un impacto moderado en la percepción de legitimidad y transparencia.

c) No estoy seguro/a sobre el impacto que tendría.

11 Desde su perspectiva, ¿de qué manera la adopción de concursos públicos de méritos contribuiría a garantizar la transparencia en el proceso de selección de personal municipales distritales?

a) Mejoraría la eficacia y la meritocracia en el proceso, asegurando mayor transparencia.

b) Podría tener cierto impacto, pero hay otros aspectos que también influyen en la transparencia.

4.4

c) No estoy convencido/a de que los concursos públicos de méritos sean la clave para garantizar la transparencia.

¿Tiene alguna observación adicional, aporte relevante o información específica sobre conflictos laborales que haya identificado en su jurisdicción en relación con el tema tratado en el cuestionario?

(SI)/(NO) ninguno.

¡Agradecemos sinceramente su colaboración!

5.1

CUESTIONARIO

Tesis: "EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)

Juez (a): _____

Despacho: .....° Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional del CSJAR.

Anticipadamente agradecemos su participación en este cuestionario, sus respuestas contribuirán significativamente a entender mejor el enfoque judicial en torno al tema de investigación.

Instrucciones Preliminares

I. Por favor, para cada pregunta, seleccione y marque con una "X" la opción que mejor refleje la postura o práctica que han adoptado al emitir fallos en casos similares.
II. En caso de no encontrar una opción que se ajuste completamente, le pedimos elegir la respuesta que más se acerque a la situación que haya observado o experimentado.
III. Si considera relevante agregar información adicional sobre normativas específicas o cualquier otro aspecto que pueda enriquecer nuestra comprensión, le animamos a hacerlo en el espacio proporcionado.

---

1. **¿Cuál considera usted que es la base normativa al momento de emitir un pronunciamiento judicial que reconoce el plazo indeterminado en trabajadores CAS? (se puede marcar una o varias)**

(X) Ley N° 31131
(X) Sentencia del TC N° 979/2021 (Expediente 00013-2021-PI/TC)
( ) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM
(X) Decreto Legislativo N° 1057
( ) Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131.

5.2

2. ¿Considera usted que el concurso público es un presupuesto determinante para el reconocimiento y estabilidad laboral de un servidor público del régimen CAS?

X a) Es el factor más crucial

b) Es importante, pero otros procesos también son considerados

c) No es determinante

3 Desde su experiencia y en base a las demandas de reposición ¿El ingreso a la administración pública se realiza mayormente a través de concursos públicos de méritos o convocatorias de proceso de selección?

a) Mayoritariamente a través de concursos públicos de méritos.

X b) En su mayoría mediante convocatorias de procesos de selección.

c) Se observa una distribución equitativa entre concursos públicos y procesos de selección.

4 ¿Considera usted que al referimos de naturaleza permanente comprende la inserción de la plaza o cargo que desempeña el servidor público en los instrumentos de gestión?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo

b) Importante, pero se evalúa junto con otros aspectos. como: la ley menciona labores transitorias

c) No es determinante para garantizar la permanencia del trabajador.

5 ¿Consideran que el ingreso por concurso público de méritos es el único medio válido para garantizar la idoneidad y méritos del trabajador?

X a) Sí, es el único medio confiable según lo establecido en la Ley.

b) Importante, pero otros procesos también pueden demostrar méritos, como:

c) No es necesario que sea exclusivamente por concurso público de méritos

6 ¿Consideran indispensable que el cargo del trabajador bajo contrato CAS esté detallado en todos los instrumentos de gestión (CAP, MOF y ROF) para determinar su naturaleza permanente?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo.

X b) Importante, pero podría considerarse si está presente en algunos. como:(CAP/MOF/ROF) seleccione uno o dos.

c) No es un factor determinante, se evalúan otros criterios adicionales; como: .....

5.3

7 ¿En que se fundamentan los pronunciamientos judiciales que brindan primacía al ingreso a la administración mediante concurso público?

(X) a) Garantizar de meritocracia y la transparencia de los concursos públicos

b) Garantizar la estabilidad laboral el servidor público

c) La rigidez no es necesaria, se pueden considerar otros méritos

8 En casos donde los servidores públicos presentan como medio probatorio la adenda de su contrato CAS, la cual establece "la condición de contrato a plazo indeterminado", y posteriormente son despedidos por cuestionamientos a dicho contrato emitido por la misma entidad contratante, su decisión judicial es crucial. Con respecto a ello, usted considera:

a) La adenda tiene peso significativo y se considera como un elemento determinante.

(X) b) Es relevante, pero se evalúa junto con otros elementos de prueba y se verifica el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento a plazo indefinido.

c) La adenda no es necesariamente determinante en la evaluación del caso.

9 ¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos para la administración municipal al basar el ingreso a un cargo en el mérito y la capacidad profesional de los candidatos? Seleccione una opción o más)

(X) Meritocracia y Calidad del Personal
(X) Transparencia y Equidad
( ) Confianza y Abolir la corrupción
(X) Desarrollo de Carrera y Motivación del Personal
( ) Eficiencia en la Gestión Pública

10 Desde su perspectiva ¿Cómo influye en la percepción de la comunidad el ingreso de servidores públicos a través de concurso público de méritos?

(X) a) Aumentaría significativamente la confianza de la comunidad en la gestión municipal.

b) Tendría un impacto moderado en la percepción de legitimidad y transparencia.

c) No estoy seguro/a sobre el impacto que tendría.

11 Desde su perspectiva, ¿de qué manera la adopción de concursos públicos de méritos contribuiría a garantizar la transparencia en el proceso de selección de personal municipales distritales?

(X) a) Mejoraría la eficacia y la meritocracia en el proceso, asegurando mayor transparencia.

b) Podría tener cierto impacto, pero hay otros aspectos que también influyen en la transparencia.

5.4

c) No estoy convencido/a de que los concursos públicos de méritos sean la clave para garantizar la transparencia.

¿Tiene alguna observación adicional, aporte relevante o información específica sobre conflictos laborales que haya identificado en su jurisdicción en relación con el tema tratado en el cuestionario?

(SI)/(NO) Ley ley 31131 hasta de la realización de Labores transitorias para no estar dentro del supuesto de contrato CAS indeterminado

¡Agradecemos sinceramente su colaboración!

6.1

CUESTIONARIO

Tesis: "EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)

Juez (a): _____

Despacho: .....° Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional del CSJAR.

Anticipadamente agradecemos su participación en este cuestionario, sus respuestas contribuirán significativamente a entender mejor el enfoque judicial en torno al tema de investigación.

Instrucciones Preliminares

I. Por favor, para cada pregunta, seleccione y marque con una "X" la opción que mejor refleje la postura o práctica que han adoptado al emitir fallos en casos similares.
II. En caso de no encontrar una opción que se ajuste completamente, le pedimos elegir la respuesta que más se acerque a la situación que haya observado o experimentado.
III. Si considera relevante agregar información adicional sobre normativas específicas o cualquier otro aspecto que pueda enriquecer nuestra comprensión, le animamos a hacerlo en el espacio proporcionado.

---

1. ¿Cuál considera usted que es la base normativa al momento de emitir un pronunciamiento judicial que reconoce el plazo indeterminado en trabajadores CAS? (se puede marcar una o varias)

(X) Ley N° 31131
(X) Sentencia del TC N° 979/2021 (Expediente 00013-2021-PI/TC)
( ) Decreto Supremo N° 075-2008-PCM
( ) Decreto Legislativo N° 1057
( ) Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131.

6.2

2. ¿Considera usted que el concurso público es un presupuesto determinante par el reconocimiento y estabilidad laboral de un servidor público del régimen CAS?

X a) Es el factor más crucial

b) Es importante, pero otros procesos también son considerados

c) No es determinante

3 Desde su experiencia y en base a las demandas de reposición ¿El ingreso a la administración pública se realiza mayormente a través de concursos públicos de méritos o convocatorias de proceso de selección?

a) Mayoritariamente a través de concursos públicos de méritos.

X b) En su mayoría mediante convocatorias de procesos de selección.

c) Se observa una distribución equitativa entre concursos públicos y procesos de selección.

4 ¿Considera usted que al referimos de naturaleza permanente comprende la inserción de la plaza o cargo que desempeña el servidor público en los instrumentos de gestión?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo

X b) Importante, pero se evalúa junto con otros aspectos. como: .....
.....

c) No es determinante para garantizar la permanencia del trabajador.

5 ¿Consideran que el ingreso por concurso público de méritos es el único medio válido para garantizar la idoneidad y méritos del trabajador?

X a) Sí, es el único medio confiable según lo establecido en la Ley.

b) Importante, pero otros procesos también pueden demostrar méritos, como:

c) No es necesario que sea exclusivamente por concurso público de méritos

6 ¿Consideran indispensable que el cargo del trabajador bajo contrato CAS esté detallado en todos los instrumentos de gestión (CAP, MOF y ROF) para determinar su naturaleza permanente?

a) Es esencial y tiene un impacto significativo.

X b) Importante, pero podría considerarse si está presente en algunos. como:(CAP/MOE/ROF) seleccione uno o dos.

c) No es un factor determinante, se evalúan otros criterios adicionales; como:
.....

6.3

7 ¿En que se fundamentan los pronunciamientos judiciales que brindan primacia al ingreso a la administración mediante concurso público?

(X) **Garantizar de meritocracia y la transparencia de los concursos públicos**

b) Garantizar la estabilidad laboral el servidor público

c) La rigidez no es necesaria, se pueden considerar otros méritos

8 En casos donde los servidores públicos presentan como medio probatorio la adenda de su contrato CAS, la cual establece "la condición de contrato a plazo indeterminado", y posteriormente son despedidos por cuestionamientos a dicho contrato emitido por la misma entidad contratante, su decisión judicial es crucial. Con respecto a ello, usted considera:

a) La adenda tiene peso significativo y se considera como un elemento determinante.

(X) Es relevante, pero se evalúa junto con otros elementos de prueba y se verifica el cumplimiento de los requisitos para el reconocimiento a plazo indefinido.

c) La adenda no es necesariamente determinante en la evaluación del caso.

9 ¿Cuáles considera que son los beneficios más significativos para la administración municipal al basar el ingreso a un cargo en el mérito y la capacidad profesional de los candidatos? Seleccione una opción o más)

(X) Meritocracia y Calidad del Personal
( ) Transparencia y Equidad
( ) Confianza y Abolir la corrupción
( ) Desarrollo de Carrera y Motivación del Personal
(X) Eficiencia en la Gestión Pública

10 Desde su perspectiva ¿Cómo influye en la percepción de la comunidad el ingreso de servidores públicos a través de concurso público de méritos?

(X) Aumentaría significativamente la confianza de la comunidad en la gestión municipal.

b) Tendría un impacto moderado en la percepción de legitimidad y transparencia.

c) No estoy seguro/a sobre el impacto que tendría.

11 Desde su perspectiva, ¿de qué manera la adopción de concursos públicos de méritos contribuiría a garantizar la transparencia en el proceso de selección de personal municipales distritales?

a) Mejoraría la eficacia y la meritocracia en el proceso, asegurando mayor transparencia.

(X) Podría tener cierto impacto, pero hay otros aspectos que también influyen en la transparencia.

6.4

c) No estoy convencido/a de que los concursos públicos de méritos sean la clave para garantizar la transparencia.

¿Tiene alguna observación adicional, aporte relevante o información específica sobre conflictos laborales que haya identificado en su jurisdicción en relación con el tema tratado en el cuestionario?

(SI)/(~~NO~~).....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

¡Agradecemos sinceramente su colaboración!

ANEXO 3 – Proyecto de ley

PROYECTO DE LEY N° ……..…… /2024-CR

-
CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA

"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

"PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY N° 31131, PARA DILUCIDAR EL PROCESO DE RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) COMO TRABAJADORES INDETERMINADOS MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO"

El Congresista de la República _____ ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú, en armonía con el inciso c) del artículo 22, los artículos 67, 74, 75 y el numeral 2) del artículo 76° del Reglamento del Congreso de la República, propone el siguiente Proyecto de Ley:

FÓRMULA LEGAL

El congreso de la República

Ha dado la Ley Siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 4 DE LA LEY N° 31131, PARA DILUCIDAR EL PROCESO DE RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES BAJO EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) COMO TRABAJADORES INDETERMINADOS MEDIANTE CONCURSO PÚBLICO

Artículo 1°. - Objeto de la ley

El propósito de esta iniciativa legislativa es modificar el artículo 4 de la Ley N° 31131, con el fin de establecer criterios más claros y precisos para mejorar el proceso de reconocimiento de trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) como trabajadores indeterminados mediante concurso público.

Artículo 2°. - Modificación del artículo 4 de la Ley N° 31131

Se modifica el artículo 4 de la Ley N° 31131 (Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público) con su Disposición Complementaria Modificatoria; el cual quedará redactado de la siguiente manera:

> ***Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS***
>
> *Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada.* ***Además, se establece que el ingreso a estos contratos mediante concurso público de méritos será un requisito indispensable para el reconocimiento de la naturaleza indefinida del contrato administrativo de servicios****. (...) Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza.*
>
> ***Disposición Complementaria Modificatoria***
>
> ***ÚNICA****. Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057 Modificarse los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:*
>
> ***Artículo 5.- Duración.*** *El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.*
>
> ***Artículo 10.- Extinción del contrato.*** *El contrato administrativo de servicios se extingue por: [...]* ***f)*** *Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador.*

Arequipa, abril del 2024.

I. EXPOSICION DE MOTIVOS

1.- Antecedentes. –

Los antecedentes de este proyecto de ley se fundamentan en varios aspectos legales y jurisprudenciales relevantes que respaldan la necesidad de modificar el artículo 4 de la Ley N° 31131. En primer lugar, podemos hacer referencia a la Constitución Política del Perú, que establece principios fundamentales como el derecho al trabajo, la igualdad de oportunidades y la meritocracia en el acceso al empleo público.

En el marco normativo, el Pleno Sentencia N° 979/2021 del Tribunal Constitucional ha sido un hito importante, señalando reglas y requisitos para el reconocimiento de trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) como trabajadores indeterminados, dentro de ello dándole más énfasis al requisito del concurso público de méritos porque su postura se basa en la meritocracia; esta sentencia sentó un precedente relevante en la interpretación de la normativa laboral en el sector público. A raíz de ello los informes emitidos por SERVIR como también los del Pleno del Congreso de la República han proporcionado una orientación y análisis sobre el cumplimiento la aplicación de estos cuerpos normativos en el ámbito de la contratación administrativa de servicios CAS; contribuyendo como apoyo a los procedimientos para la selección de personal en el sector público y su reconocimiento.

Por otro lado, las discusiones y falta de concordancia normativa han evidenciado la necesidad de abordar la disonancia surgida en los pronunciamientos judiciales; estas discusiones han destacado la importancia de establecer nuevos criterios o parámetros para garantizar la transparencia y la equidad en los procesos de selección de personal en la administración pública y su reconocimiento vía judicial. En conjunto, estos antecedentes proporcionan un respaldo sólido para la propuesta de modificación del artículo 4 de la Ley N° 31131, con el objetivo de establecer criterios más eficaces y precisos para el reconocimiento de trabajadores bajo el régimen CAS como trabajadores indeterminados mediante concurso público de méritos.

2.- Fundamentación de la propuesta

Como se puede apreciar, la Ley N° 31131 y su marco normativo en específico vigente que se pronuncian sobre los requisitos y procedimientos a seguir de la contratación de personal bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) para el reconocimiento a plazo indefinido en el sector público peruano; sin embargo, la aplicación de esta ley ha generado interpretaciones divergentes en relación con el requisito de concurso público para el reconocimiento de trabajadores CAS como indeterminados; esta falta de claridad, ambigüedad y precisión ha generado incertidumbre tanto para los magistrados como para las entidades empleadoras e inclusive para los trabajadores

La jurisprudencia como los precedentes vinculantes emitidos por la Tribunal Constitucional, así como los informes emitidos por entidades como SERVIR, han evidenciado la necesidad de establecer criterios más claros y uniformes para el reconocimiento de trabajadores CAS como indeterminados. Por lo tanto, estos pronunciamientos judiciales y recomendaciones administrativas han destacado la importancia de garantizar la transparencia, equidad y el respeto a los derechos laborales.

La modificación propuesta del artículo 4 de la Ley N° 31131 busca abordar estas preocupaciones y mejorar la regulación en materia de contratación administrativa de servicios. Al establecer criterios más precisos para el reconocimiento de trabajadores CAS como indeterminados mediante concurso público de méritos, se pretende promover la meritocracia, la igualdad de oportunidades y la transparencia en el acceso al empleo público; esta medida contribuirá a fortalecer el sistema de contratación pública y a garantizar un tratamiento justo y equitativo para todos los trabajadores del sector público peruano.

II. EFECTOS DE LA NORMA EN LA LEGISLACION NACIONAL

La propuesta legislativa aquí presentada se alinea con los principios fundamentales de nuestro sistema jurídico, sin contradecir la normativa actualmente vigente del Régimen Especial CAS. Por el contrario, busca mejorar y clarificar el proceso de reconocimiento de trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) como empleados indefinidos a través de un concurso público de méritos.

III. ANALISIS COSTO BENEFICIO

La propuesta de modificación legislativa planteada no implicará costos adicionales para el Estado peruano, dado que se trata de una adecuación de la normativa vigente en nuestro sistema legal. Además, este proyecto tiene como objetivo dilucidar su aplicación y fortalecer el marco jurídico laboral peruano al establecer criterios más claros y uniformes para el reconocimiento de trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) como trabajadores indeterminados mediante concurso público de méritos.

IV. REFORMA LEGAL:

A continuación, se procede a detallar la sugerencia de la modificación del artículo 4 de la Ley N° 31131 con su Disposición Complementaria Modificatoria:

TEXTO VIGENTE	**TEXTO DE MEJORA**
Artículo 4.- Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS *Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada. (...) Quedan exceptuados de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza.*	***Artículo 4.- Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS*** *Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada.* ***Además, se establece que el ingreso a estos contratos mediante concurso público de méritos será un requisito indispensable para el reconocimiento de la naturaleza indefinida del contrato administrativo de servicios****. (...) Quedan exceptuados de los alcances de*

	la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza.

Arequipa, 20 de abril del 2024.

ANEXO 4 – Proyecto de tesis

UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y POLÍTICASESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)

Proyecto de tesis presentado por la bachiller: **Jennifer Vanessa Arohuanca García,** para obtener el Título Profesional de **Abogada**.

AREQUIPA –PERÚ

2023

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

2. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

2.1 ENUNCIADO DEL PROBLEMA

«El reconocimiento de trabajadores, bajo la Contratación Administrativa de Servicios, como indeterminados y el requisito de concurso público bajo la Ley N° 31131: Un estudio en los pronunciamientos judiciales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (2022-2023)».

2.2 PRESENTACIÓN DEL PROBLEMA

La normatividad actual, en virtud de la Ley N° 31131 (10.03.2021), ha establecido que los contratos CAS pueden adquirir la calidad de indeterminado en ciertos casos específicos, con el objetivo de eliminar la discriminación en los regímenes laborales del sector público. Sin embargo, actualmente se han observado probables discrepancias en las decisiones vertidas por los diversos órganos jurisdiccionales (Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional) al evaluar si se cumplen los presupuestos necesarios para la conversión de un contrato CAS a tiempo indeterminado en la administración pública, tomando en cuenta que, de acuerdo con el Pleno. Sentencia N° 979/2021 del Tribunal Constitucional recaída en el expediente Nº 00013-2021-PI/TC, para que la Ley N°31131 salvando su constitucionalidad, señala que es necesario que el trabajador acredite que haya pasado por un concurso público para acceder a un puesto de carácter permanente.

Ahora bien, la investigación abordará la problemática de la disonancia en los pronunciamientos judiciales de la CSJAR, en base a una profunda evaluación del requisito denominado «concurso público», del cual, se advierte dos criterios marcados y notablemente diferenciados, el primer criterio, refiere que, desde un punto de vista objetivo, es de obligatorio el cumplimiento del el proceso de selección mediante concurso público de méritos; mientras que el segundo, sostiene que el requisito de concurso público es de carácter flexible, bajo el criterio de proceso de selección a favor del servidor público con el fin resguardar sus derechos laborales.

El escenario en referencia, es probable que, no genere predictibilidad y produzca incertidumbre jurídica en relación a los derechos laborales del servidor público, debido a que, frente a supuestos de hecho similares, los pronunciamientos judiciales devienen en decisiones divergentes. Complementariamente, se examinará la posibilidad de deficiencias en la motivación de las decisiones judiciales, específicamente en relación a nuestra problemática, pues de comprobarse, se estaría corroborando una vulneración a los derechos fundamentales laborales y la igualdad de oportunidades para los trabajadores.

Motivo por el cual, mediante el análisis de las decisiones judiciales y la evaluación de los factores que han influenciado en la decisión de los jueces, sea por interpretaciones jurídicas discrepantes, carencia de exactitud en la norma y entre otras aristas adoptadas, se buscará sistematizar la normatividad laboral aplicable al sector público para garantizar el respeto y un reconocimiento equitativo de los derechos laborales a los servidores públicos; conforme a la contribución tanto positiva o negativa de la normativa que la regula como el D.L N° 1057, Pleno. Sentencia 979/2021, el IX Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y en los supuestos que son respaldados por el Caso Huatuco (05057-2013-PA/TC) y otros precedentes vinculantes referidos al presente caso.

La investigación contribuirá al debate sobre las condiciones laborales y la protección de los derechos bajo el régimen CAS en la CSJAR, para que, de esta manera se pueda uniformizar y armonizar las divergencias de las decisiones de la normativa laboral para los trabajadores al servicio del Estado, bajo una sola regla que garantice igualdad de derechos y condiciones laborales, a su vez promover una gestión pública eficiente y equitativa.

Por consiguiente, se evaluará si existe la necesidad de los lineamientos y/o criterios rigurosos sobre el requisito de concurso público; esto, con el fin de resguardar la meritocracia en el sector público y garantizar la igualdad de acceso al empleo público de las entidades del Estado.

II. JUSTIFICACIÓN

3.1 ÁMBITO NORMATIVO

La Ley N°31131 ha introducido cambios significativos en la legislación laboral, y el requisito del concurso público como vía para el Reconocimiento de trabajadores CAS

como indefinidos desempeña un papel esencial en esta normativa. Puesto que, los pronunciamientos judiciales de la Corte Superior de Justicia de la Arequipa (CSJAR) también influye en la interpretación de estas leyes, es así como cobra suma importancia analizar las decisiones judiciales relacionadas con este tema desde el 2022. En consecuencia, esta investigación busca contribuir a la comprensión y clarificación de las normativas laborales y legales relevantes, con el objetivo de proporcionar una base sólida para futuras decisiones normativas y políticas en el ámbito de la contratación pública y la estabilidad laboral en el sector público peruano.

3.2 ÁMBITO ACADÉMICO

Esta investigación contribuirá al ámbito académico al proporcionar un estudio exhaustivo y actualizado sobre el Reconocimiento de trabajadores CAS y el concurso público, basado en una revisión crítica de la jurisprudencia y la legislación vigente. Además, los hallazgos de este estudio servirán como una fuente valiosa de información y análisis para estudiantes, académicos, profesionales del derecho laboral y aquellos interesados en el campo de la administración pública.

A su vez la investigación también busca llenar un vacío en la literatura académica relacionada con estos temas específicos y contribuir al desarrollo de futuras investigaciones en este ámbito. Por tal motivo, dicha investigación se convierte en cuestión de interés académico debido a la complejidad y la falta de claridad en su aplicación, no olvidar que la normativa laboral en el sector público está en constante evolución, por lo tanto, requiere una evaluación y análisis académico constante para su comprensión y mejora.

3.3 ÁMBITO INNOVADOR

En ese sentido, este estudio se encuentra en su enfoque innovador, ya que se propone analizar la jurisprudencia de la Corte Superior de Justicia de la Arequipa (CSJAR) desde el año 2022, lo que brinda una visión actualizada y detallada de cómo se aplican estas normativas en la práctica. La investigación también busca identificar patrones y tendencias en las decisiones judiciales, lo que puede arrojar luz sobre posibles áreas de mejora en la legislación y la administración pública. En este contexto, esta tesis aspira a ser una contribución innovadora y actualizada al campo del derecho laboral y la gestión

de recursos humanos en el sector público peruano.

III. HIPÓTESIS

Dado que, el Tribunal Constitucional bajo la Sentencia N° 979/2021 exige el requisito del concurso público para la aplicación de la Ley N°31131 como un mecanismo para el reconocimiento de trabajadores contratados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) como indeterminados, ***es probable que*** la aplicación efectiva de este concurso público podría ser un factor determinante en el proceso de reconocimiento como indeterminado en el sector público peruano.

IV. INTERROGANTES

5.1 INTERROGANTE GENERAL

- ¿Cuál fue la influencia del requisito de concurso público en los criterios judiciales utilizados por los juzgados labores de la Corte Superior de Justicia de Arequipa entre los años 2022-2023, para declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de Contratos Administrativos de Servicios (CAS)?

5.2 INTERROGANTES ESPECÍFICAS

- ¿Cuáles fueron los criterios judiciales que utilizaron los juzgados labores de la Corte de Justicia de Arequipa entre los años 2022-2023, para declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de Contratos Administrativos de Servicios?
- ¿Existen criterios uniformes advertibles en la motivación de las sentencias judiciales que reconocen el plazo indeterminado de los Contratos CAS, a la luz de lo dispuesto por la Ley N° 31131?
- ¿Por qué el concurso público es un requisito para el reconocimiento judicial de Contratos Administrativos de Servicios a tiempo indeterminado?
- ¿Cuáles son las diferencias esenciales entre el concurso público y otras modalidades de proceso de selección en la legislación laboral del sector público peruano?

V. OBJETIVOS

6.1 OBJETIVOS GENERALES

- Analizar la influencia del requisito de concurso público en los criterios judiciales utilizados por los juzgados labores de la Corte de Justicia de Arequipa entre los años 2022-2023, para declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de Contratos Administrativos de Servicios (CAS).

6.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar cuáles son los criterios judiciales utilizados por los juzgados laborales de la corte de justicia de Arequipa, entre los años 2022-2023, para declarar el reconocimiento de la duración indeterminada de Contratos Administrativos de Servicios.
- Examinar si existen criterios uniformes advertibles en la motivación de sentencias judiciales que reconocen el plazo indeterminado de los Contratos Administrativos de Servicios, a la luz de lo dispuesto por la Ley N° 31131.
- Describir los fundamentos del concurso público como requisito para el reconocimiento judicial de Contratos Administrativos de Servicios a tiempo indeterminado.
- Determinar qué diferencias esenciales existen entre el concurso público y otras modalidades de proceso de selección, de acuerdo a la legislación laboral del sector público peruano.

VI. MARCO TEÓRICO

ESTABILIDAD LABORAL

La estabilidad laboral, un concepto esencial en el ámbito laboral, se enfoca en asegurar la continuidad y seguridad de la relación laboral entre los trabajadores y sus empleadores. este principio establece que todo trabajador tiene el derecho de conservar su empleo indefinidamente, a menos que incurra en faltas previamente determinadas o que se produzcan circunstancias excepcionales. Además, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) enfatiza la importancia de la estabilidad laboral como un elemento fundamental para fomentar condiciones laborales equitativas y justas (OIT, 2020).

En el Protocolo de San Salvador, referidos a los derechos al trabajo y a la estabilidad laboral se encuentran consagrados en los artículos 6º y 7º, respectivamente. Según Blancas (1991) «el Protocolo de San Salvador no solo reconoce el derecho a la estabilidad laboral,

sino que también lo fundamenta en el derecho al trabajo, subrayando que este derecho no se limita únicamente al acceso al empleo en su forma más tradicional, sino que también abarca la preservación del mismo para aquellos que ostentan la condición de trabajadores» (p. 76). Cabe destacar que el Perú ha ratificado dicho Protocolo, por lo que se considera parte integral del derecho nacional y una fuente vinculante para la interpretación de las normas constitucionales relacionadas con el derecho al trabajo y la protección contra el despido injustificado.

Refiere Plá (1987) «El concepto de estabilidad en el empleo tuvo su reconocimiento en la Tercera Conferencia Regional Americana de la OIT, en México, 1946, una de cuyas resoluciones declara que los gobierno deben adoptar unas medidas encaminadas a hacer estable el empleo de los trabajadores en las empresas y agrega que luego precisan el alcance del concepto determinando que la estabilidad en el empleo significa protección del trabajador contra el despido arbitrario» (p. 251-256).

De acuerdo con lo expuesto por el autor, se puede entender que al abolir la violación a dicha estabilidad laboral a va a producir la ineficacia del despido y a su vez garantizar la reincorporación efectiva del trabajador, es decir, dicha estabilidad laboral se centra en preservar la fuente de trabajo, manteniendo y conservando el empleo, como lo advierte el maestro Plá Rodríguez, existen diversas formas de protección, mismas que pueden ser objeto de clasificación.

Por ello, algunos autores hablan de la existencia de la Estabilidad de Entrada, como el autor Carrillo (2001) "Con la estabilidad de entrada se pone en evidencia la directa relación existente entre la naturaleza la labor desempañada y la duración del contrato a celebrar, según la cual, a labores permanentes le corresponden contratos de trabajo de duración indefinida, siendo de temporalidad, siempre y cuando el supuesto de hecho para recurrir a una modalidad de contrato temporal esté habilitado como causa objetiva por una ley y se cumplan los requisitos de forma exigidos" (p. 182).

Así mismo, según Canfalonieri (2002) menciona que en un primer elemento jurisprudencial suscita por las necesidades que tiene por delante un proyecto, distinguiéndose las permanentes de las extraordinarias, respecto de las primeras, se dijo que debían ser cubiertas por personal permanente; en cambio, para las segundas, se

admitió la contratación de trabajadores temporales.

Dentro del contexto de la investigación sobre estabilidad laboral, resulta fundamental comprender la distinción entre: primero, los trabajadores a plazo permanente, también conocidos como trabajadores temporales con contrato a plazo fijo que han sido contratados por un período específico y predefinido de tiempo o para realizar una tarea o proyecto particular, donde los trabajadores conocen la duración de inicio laboral y cuándo terminará su labor o empleo; segundo, y los trabajadores a plazo indeterminado, también conocido como trabajador con contrato a tiempo indefinido, es aquel empleado que ha sido contratado por un empleador sin una fecha de terminación especificada en su contrato de trabajo; en otras palabras, no hay una fecha de término previamente acordada para la relación laboral entre el empleado y empleador.

CONCURSO PÚBLICO

El concurso público en el ámbito del sector público, se instaura como un procedimiento legalmente y normativamente respaldado para la selección del personal destinado a cubrir las plazas de trabajo; dicho proceso está regido por las disposiciones normativas pertinentes para llega a garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades, permitiendo así la selección objetiva y justa de candidatos idóneos para desempeñar roles en la administración pública.

En esa línea, según el Tribunal a partir del Exp. N° 05057-2013- PA/TC, indica que, aunque el principio de acceso a la función pública en condiciones de igualdad no está expresamente mencionado en norma procesal constitucional actual, este derecho se incorpora a nuestro ordenamiento jurídico a partir de los DDHH. En consecuencia, dicho principio de acceso a la función pública en igualdad se expresa de dos maneras: por un lado, se establece que el acceso al empleo público se determina a través de un concurso público de méritos, y por otro lado, se observa asimismo el fin del vínculo debe fundamentarse en una causal. De esta manera indica el profesor Díaz (2019) «[…] toda vez que el servidor público ha logrado superar el concurso para el acceso, la única forma válida de cesarlo es mediante un procedimiento administrativo disciplinario» (pp.248).

En primer lugar, la convocatoria emitida conforme a la normativa vigente, inicia formalmente el concurso público, especificando los cargos disponibles, los requisitos de

elegibilidad y los plazos clave; la rigurosidad de los requisitos y su congruencia con las leyes aplicables son fundamentales en este proceso. Posteriormente, la evaluación de méritos, competencias y habilidades de los candidatos se realiza de manera exhaustiva y transparente; dicha revisión de antecedentes académicos, experiencia laboral, capacitación y logros relacionados con el puesto es llevada a cabo siguiendo criterios preestablecidos

Así pues, según Díaz (2019) «[…] no puede admitirse - invocándose el principio de primacía de la realidad, que se mantengan vigentes normas que permiten el acceso de servidores que no han demostrado su idoneidad por medio de un concurso público de méritos; asimismo, según el mismo autor, se afecta el principio de igualdad en tanto el acceso directo a los regímenes mencionados niega una condición igual respecto a cualquier otro ciudadano de acceder a dicha plaza en la administración pública» (p 255-256).

Es importante resaltar que la igualdad de oportunidades para todos los candidatos es un principio fundamental en este proceso; la selección no debe discriminar en función de género, religión, raza, orientación sexual u otros factores protegidos por la ley. La transparencia y la rendición de cuentas son requisitos esenciales en todas las etapas del concurso público, desde la convocatoria hasta la publicación de los resultados finales.

Una vez completadas las evaluaciones, se procede evaluar en caso surgir empates, si los hubiera, de acuerdo con los parámetros establecidos en la normativa. Finalmente, el candidato con la puntuación más alta es nombrado para el puesto, formalizando un contrato laboral que regula las condiciones de empleo. No olvidar que, dicho proceso regulado por ley garantiza la igualdad de oportunidades, la selección basada en méritos, la transparencia en la administración pública; contribuyendo así a la profesionalización del sector y a la entrega de servicios de calidad, también fortalecer la confianza ciudadana en las instituciones gubernamentales.

RÉGIMEN CAS

El régimen CAS encuentra su origen en la necesidad de flexibilizar la contratación de personal en el sector público en respuesta a desafíos presupuestarios y la necesidad de adaptarse a demandas cambiantes; años atrás se quiso dar como una solución a las restricciones presupuestarias y las limitaciones existentes en la contratación de personal

en el contexto estatal peruano durante la década de 1990; en consecuencia, el 28 de junio de 2008, se promulgó el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen CAS; según la opinión generalizada en la doctrina, este régimen fue concebido con la finalidad de reemplazar el contrato de Servicios no Personales.

Siguiendo esta línea de pensamiento, se sostiene por parte del jurista Martín Tirado (2009) «esta normativa se diseñó para adaptar un régimen originalmente de carácter transitorio y limitado, otorgándole la capacidad de proporcionar un nivel de beneficios aceptable a los trabajadores del sector público que se encontraban bajo la modalidad de servicios no personales» (p. 37). De ello se entiende que, se implementó el régimen CAS con el propósito de ofrecer una solución provisional y oportuna a la precariedad laboral que afectaba al sector público debido al uso excesivo de contratos no personales.

Motivo por el cual, el régimen CAS ha enfrentado críticas y controversias significativas, cuestionando su impacto en la estabilidad laboral de los trabajadores, así como la posible vulneración de sus derechos laborales. Además, se han planteado preocupaciones sobre la falta de claridad en los criterios de contratación y las condiciones laborales de los empleados bajo esta modalidad.

Plantea el autor Kelly Pineda (2022) que el régimen CAS actúa de forma contraproducente porque en lugar de impulsar los derechos laborales actuales, se generó la renuncia de todos los beneficios alcanzados en términos legales; sometiendo a dichos derechos laborales a variables aleatorias que guardan relación cercana con la dependencia pública y la disponibilidad presupuestaria.

Es menester indicar que el, régimen CAS regulado por la Ley N.º 31131, ha planteado desafíos significativos para la labor de la entidad SERVIR, ya que contradice uno de los principios fundamentales que es el principio del mérito del régimen del Servicio Civil, establecido en el art. 3° de su respectiva normativa que la regula. En este contexto, resulta perjudicial para el propósito de alcanzar la migración de los servidores públicos que se encuentran bajo el régimen CAS hacia los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N.º 276 y N.º 278; esto se debe a que muchos servidores públicos anteriormente estaban prestando servicios bajo la modalidad de contrato de servicios no personales, lo que plantea un desafío al principio de meritocracia, dado que su selección previa no se basó

en criterios de mérito.

Asimismo, en la actualidad al otorgar un carácter indeterminado al Régimen CAS, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos por la ley, se estaría entrando en contradicción con la propuesta fijada por la entidad SERVIR y los principios fundamentales que esta institución promueve; lo cual implicaría un régimen que ha sido objeto de críticas por su falta de alineación con los estándares y directrices de la entidad encargada de ordenar y estandarizar los recursos humanos en el Estado.

En este sentido, es importante resaltar que otorgar una naturaleza indefinida al régimen CAS equivaldría a perpetuar una modalidad que inicialmente fue diseñada como un mecanismo temporal. Esto adquiere aún mayor relevancia cuando se considera que el proceso de transición hacia el Régimen del Servicio Civil aún carece de una fecha definitiva de conclusión; sin embargo, es innegable que en base a las modificaciones lo que se está buscando es mejorar las condiciones de contratación y respaldo a los derechos del trabajador que están bajo el régimen CAS y no se produzca precarización laboral, falta de acceso a beneficios sociales que les corresponden y la inseguridad en el empleo.

PROCESO DE SELECCIÓN

El proceso de selección en el Perú se refiere a los procedimientos y técnicas utilizados para evaluar y elegir a los candidatos adecuados para ocupar puestos de trabajo en el sector público y privado; dicho proceso es fundamental para garantizar que las organizaciones cuenten con el personal calificado y competente que necesitan para llevar a cabo sus actividades de manera eficiente y efectiva.

Según Naranjo (2012), se pronuncia sobre el proceso de selección señalando que se brinda el análisis del puesto, proporciona la descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño que requiere cada puesto; los planes de recursos humanos a corto y largo plazo permiten conocer las vacantes futuras con cierta precisión y conducir el proceso de selección en forma lógica y ordenada; y los candidatos, que son esenciales para disponer de un grupo de personas entre las cuales se pueda escoger; el contar con un grupo grande y bien calificado de candidatos para llenar las vacantes disponibles constituye la situación ideal del proceso de selección. Con base en lo anterior se puede afirmar que existen elementos de juicio que se acercan al problema planteado,

como la falta de ética en los procesos de selección y la falta de interés en los líderes.

De ello se puede desprender que, la selección de personal es un proceso a través del cual una empresa o órgano estatal busca un nuevo empleado o empleada para cubrir un puesto laboral desocupado recientemente, o para una vacante que se acaba de aperturar; este procedimiento se compone de varias etapas que tienen como objetivo encontrar al mejor prospecto.

En esa línea, según Shimabukuro y Alejos, citando a Morón Urbina (2018) «el procedimiento de selección es un procedimiento administrativo formalizado y de oficio, puesto que existe una secuencia procedimental establecida tanto en la ley como en el reglamento, para poseer un orden lógico formal prescrito sobre el cual no existe un poder de variación por parte del instructor del procedimiento, lo que puede conllevar a que de algún modo se desarrolle la regla de preclusión procesal en sus fases» (p. 66).

Para Aillón, A., Parra, J., y Prado, L. (2008) el éxito de un proceso de selección depende absolutamente de cómo se realice el reclutamiento; si se hace adecuadamente, será factible resolver exitosamente la selección, en caso, el reclutamiento es inadecuado puede ser una selección más costosa porque se reiniciará el proceso para realizar un reclutamiento adecuado, o bien correrá el riesgo de tomar una decisión inadecuada (p. 6).

Dentro del ámbito de los procesos de selección, es de notorio conocimiento que se despliegan una serie de etapas fundamentales; estas fases, que pueden experimentar variaciones en casa entidad pública empleadora y por su naturaleza; se suele dar la convocatoria de candidatos interesados, la recepción y elección de las participantes, seguido por la evaluación de méritos y capacidades de los postulaciones, la realización de entrevistas, pruebas de competencia y conocimientos, para luego publicas resultados.

Resulta imperativo resaltar que, pese a las posibles divergencias en los procedimientos específicos, aspectos esenciales tales como la convocatoria, la admisión de postulaciones, el análisis de currículos y la fase de entrevistas prevalecen como componentes recurrentes y esenciales en la mayoría de los procesos de selección; se estima que los procesos de selección acarrean la igualdad de oportunidades y los principios fundamentales.

Conforme a lo dispuesto, luego de la promulgación de la Ley N° 31131, la cual, a modo de un resumen lato, pretendía generar estabilidad laboral para los servidores y

funcionarios públicos contratados a través del régimen CAS, a través del cambio de duración de sus contratos, en tanto postulaba, que los trabajadores que cumplían con los requisitos establecidos en su art. 2°, debían incorporarse al régimen laboral del D.L. 728, siendo la ley de productividad y competitividad laboral.

Pese a que, luego de que el Tribunal Constitucional, declare su inconstitucionalidad en parte, es relevante mencionar que prevalecieron los criterios base para la solicitud de reconocimiento de un contrato CAS a plazo indeterminado y la reposición de trabajadores bajo el mismo régimen conforme a la interpretación expuesta en el fundamento 116 de la sentencia N°979/2021, sobre el Exp. 00013-2021-PI/TC. A partir de este punto, es que los juzgados competentes a nivel nacional, empezaron a recibir demandas conforme a esta materia; lo que ha permitido es que los distintos magistrados nacionales, evoquen en sus fundamentos judiciales motivaciones de características particulares.

MOTIVACIÓN DE LAS SENTENCIAS

La motivación de las sentencias en el sistema judicial peruano es un principio fundamental que garantiza la transparencia, la imparcialidad y la justicia en la toma de decisiones judiciales, está respaldada por la Constitución Política del Perú, en su artículo 139°, que establece la obligación de que las resoluciones judiciales sean motivadas y se pronuncien en audiencia pública; así mismo con respaldo en las disposiciones pertinentes en el Código Procesal de Trabajo y otros reglamentos específicos aplicables en casos laborales públicos. Se sabe que, el derecho a la debida motivación es un componente más que destinado a garantizar los derechos de los ciudadanos que tienen conflictos con la obtención de resoluciones debidamente justificadas.

Además, el TC de forma reiterada en sus fallos se pronuncia sobre la importancia de la motivación de las resoluciones, como la Casación N°1696-2012-La Libertad, en la misma hace referencia que no se trata solo de dar respuestas a cada una de las pretensiones planteadas, o sea de grande extensión su pronunciamiento, sino que es indispensable que en su contenido refleje un sustento jurídico entre la pretensión y lo resuelto, inclusive que se justifique a sí mismo y que sea acorde a la naturaleza del tema en debate, aun cuando la decisión sea breve o concisa lo importante es que sea sólida, eficaz y pertinente a la vez.

En el marco del derecho laboral público, se hace referencia al deber de los tribunales

laborales de proporcionar una explicación sólida y justificación adecuada en sus sentencias en asuntos relacionados con empleados del sector público. Sobre este principio es de importancia, porque cumple un papel fundamental al asegurar la transparencia en el proceso de toma de decisiones judiciales, al tiempo que permite a las partes involucradas comprender plenamente las bases que sustentan una sentencia.

Los principios rectores de la motivación de sentencias en el ámbito del derecho laboral público incluyen la congruencia, la amplitud y suficiencia de la motivación, la claridad en la presentación de argumentos, y la sólida fundamentación en pruebas y normativa legal; dichos principios son necesarios para salvaguardar tanto la legalidad como la calidad de las decisiones emitidas en casos laborales relacionados con el sector público. Por otro lado, la motivación de las sentencias en el derecho laboral público influye en la gestión de recursos humanos en el sector público, la protección de los derechos laborales de los empleados del Estado y la confianza en el sistema judicial.

VII. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

El maestro Escriba (2022), en su artículo jurídico titulado "El CAS y la Ley N° 31131: La improcedencia del Tribunal Constitucional al pedido de aclaración formulado por el Poder Ejecutivo", en el cual tuvo como objetivo analizar las implicancias prácticas de la STC 00013-2021-PI/TC, y, el auto de improcedencia al pedido de aclaración del Poder Ejecutivo, donde concluyó que, si bien la meritocracia es un aspecto incuestionable en materia laboral del régimen público, el Tribunal Constitucional tiene un visión equívoca sobre el rigor de los procedimientos de selección CAS, mediante la modalidad de concurso público.

Otro antecedente de la presente investigación, nos la brinda Salazar (2022), en su artículo titulado: "Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una municipalidad provincial", en la cual utilizó un diseño y enfoque de investigación cuantitativo, además, tuvo como objetivo principal describir la valoración de la meritocracia en la designación de empleados de confianza en la Municipalidad Provincial de Huancavelica, concluyendo que, a partir de la perspectiva de los funcionarios de la municipalidad materia de investigación, deben reforzar sus criterios para la selección de empleados, servidores, y, funcionarios públicos, a fin de afianzar el derecho transparencia

e igualdad.

Malpartida (2021) en su investigación titulada: "Análisis de la aplicación del precedente Huatuco en la reposición de los trabajadores del régimen CAS", estudia la afectación a su derecho a la estabilidad laboral, indicando que los jueces de rangos inferiores pueden apartarse de este precedente utilizando el Control de Convencionalidad si consideran que vulnera el derecho a la estabilidad laboral, siempre que argumenten adecuadamente y centrándose al principio de meritocracia, a pesar de las directrices de Huatuco; dicho el estudio tiene un enfoque cualitativo, de tipo básica y diseño teoría fundamentada; finalmente, se concluye que el Congreso emita una norma que ratifique esta decisión para una protección efectiva contra el despido arbitrario en el Régimen CAS.

También se tomará en cuenta a Pineda (2022) quien en su investigación: "El debilitamiento de la reforma del Servicio Civil a causa de la aplicación de la Ley N° 31131 y la Sentencia N°979/2021", estudia el proceso de migración al Servicio Civil en el sector público constaba de cuatro etapas, sin embargo a posterior se enfrentó problemas debido a la falta de previsión de las problemáticas del sector público en sus lineamientos establecidos y que solo el 2.5% de las entidades públicas que han ingresado al proceso de migración alcanzaron la fase 2 donde se denota una desaceleración en el proceso sin una fecha estimada de finalización, sugieren que SERVIR simplifique su procedimiento de migración para agilizar la gestión de recursos humanos en el sector público. No obstante, se menciona que el Régimen CAS es discriminatorio y no promueve la estabilidad laboral ni la meritocracia. Por su parte el estudio tiene un enfoque cualitativo, cuantitativo y con diseño de teoría fundamentada; se concluye que, todos los poderes del Estado trabajen de manera unitaria para concluir el proceso de migración en lugar de otorgar carácter permanente al Régimen CAS o establecer diferentes regímenes.

Los investigadores Castro y Torres (2022) estudiaron la problemática de la investigación mencionada basada en el régimen (CAS) en el Perú que enfrenta a un desafío en términos de convencionalidad, en su investigación denominada: "Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y la estabilidad laboral", ya que no considera los principios fundamentales del bloque de convencionalidad, como la igualdad y la primacía de la realidad, también menciona que el régimen CAS genera desigualdades y discriminación entre trabajadores que realizan tareas similares, a pesar de que la Constitución y el bloque de convencionalidad

reconocen la protección de la igualdad como derecho fundamental. De la misma forma, señalan la existencia de una falta de coherencia en la jurisprudencia nacional sobre el régimen CAS, pues podría ser resuelta mediante un pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos (Corte IDH) que establezca parámetros para la igualdad y la primacía de la realidad. Este enfoque permitiría una aplicación uniforme en casos laborales en Perú y otros países miembros; al término, se concluye que la Ley del Servicio Civil podría traer mejoras para los trabajadores, las leyes que excluyen a ciertas instituciones basándose en su especialización podrían crear nuevas divisiones y conflictos laborales.

Por último, en relación los procesos de selección de personal, Martínez y Vargas (2019) en su tesis: "Procedimiento para la gestión del proceso de reclutamiento y selección del personal en función del desarrollo local", precisan que es un proceso fundamental en la gestión de recursos humanos, ya que garantiza que una organización cuente con el personal competente necesario para alcanzar sus objetivos. En este sentido, se empleó el método teórico-histórico-lógico y el análisis documental para examinar diversas tecnologías de selección de personal, identificando sus contribuciones y limitaciones. Se propone un procedimiento compuesto por cuatro etapas y nueve pasos que favorecen una selección efectiva de individuos con los requisitos y potencialidades requeridos para el desarrollo local. En resumen, esta investigación resalta la importancia del reclutamiento y selección en el contexto empresarial actual, especialmente para entidades que buscan llevar a cabo proyectos de desarrollo local.

A. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

1. FUENTES, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE VERIFICACIÓN

FUENTES

Fuente Primaria: Como bien lo precisa Aranzamendi (2015), las fuentes primarias comprenden «en otros términos, son aquellas que presentan en forma directa el hecho o el fenómeno en su mismo origen y adquiridas por acción propia mediante, por ejemplo, la observación y recolección de casos o datos por parte del investigador o la obtenida no fue suficientemente utilizada en otras investigaciones. Son relevantes porque son captadas y registradas directamente, sin ninguna intermediación por el sujeto cognoscente o que ha participado personalmente en la experiencia. Para ello, se recurre a la observación

participante y no participante o simple» (p. 123).

Atendiendo la definición, en nuestra investigación las fuentes primarias comprenderán lo siguiente: las resoluciones judiciales emitidas por la Corte Superior de Justicia de la Arequipa (CSJAR) desde el año 2022, así como el estudio de 60 sentencias judiciales en las cuales se debate la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS. Dichas fuentes directas proporcionarán información más detallada, precisa y auténtica sobre la interpretación normativa y las decisiones judiciales relacionadas con el requisito de concurso público y su impacto en el reconocimiento de trabajadores CAS como indeterminados en el sector laboral público peruano. Para tal efecto, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de estas sentencias con el objetivo de identificar patrones, lineamientos y argumentos utilizados en los casos relevantes.

Fuente Secundaria: Siguiendo la perspectiva de Méndez (1999), las fuentes secundarias comprenden "la información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por un participante en un suceso o acontecimiento. «Toda investigación implica acudir a este tipo de fuentes, que suministran información básica. Se encuentra en las bibliotecas y está contenida en, enciclopedias, diccionarios, anuarios, etc. libros, periódicos y otros materiales documentales, como trabajos de grado, revistas especializadas». (p. 143)

Para nuestro caso en concreto la fuente secundaria sería: La revisión crítica de libros y artículos académicos que aborden la legislación laboral en el sector público peruano, específicamente en relación con el régimen CAS y la Ley N° 31131. Para tal efecto, se analizarán obras académicas que examinen el marco legal, las reformas laborales y las implicaciones para la estabilidad laboral en el sector público. Dichas fuentes secundarias proporcionarán una base teórica sólida y permitirán contextualizar nuestra investigación en el marco académico existente, enriqueciendo así nuestro marco teórico y respaldando nuestros argumentos con investigaciones previas y análisis críticos de expertos en derecho laboral y administración pública en Perú.

Técnicas. Las técnicas por emplear son de carácter eminentemente documental, caracterizada por el acopio de información mediante la selección, lectura, anotación crítica de los materiales sobre el objeto de la investigación.

Instrumentos:

TÉCNICA	INSTRUMENTO
ANÁLISIS DE RESOLUCIONES JUDICIALES	FICHA DE ANÁLISIS DE SENTENCIA
ANÁLISIS DOCUMENTAL	FICHA BIBLIOGRÁFICA

2. CUADRO DE COHERENCIA

VARIABLE INDEPENDIENTE	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Diversidad de interpretaciones sobre el Concurso Público		Observación documental. Análisis documental.	Ficha documental. Ficha bibliográfica. Ficha hemerográfica.
VARIABLE DEPENDIENTE	**INDICADORES**	**TÉCNICA**	**INSTRUMENTO**
Declaratoria de Trabajadores CAS como indefinidos		Observación documental Análisis documental.	Ficha documental. Ficha bibliográfica. Ficha hemerográfica.

3. PROTOTIPO DE INSTRUMENTOS

FICHA DE ANÁLISIS DE SENTENCIA	
N° DE EXPEDIENTE:	
FECHA DE LA SENTENCIA:	
PARTES INVOLUCRADAS:	

DECISIÓN DE LOS JUZGADOS:	
CUMPLIMIENTO DE PROCEDIMIENTOS:	
MARCO NORMATIVO:	
RAZONAMIENTO JUDICIAL:	
INTERPRETACIÓN DEL ARTÍCULO 4° DE LA LEY 31131 EN RELACIÓN AL REQUISITO CONCURSO PÚBLICO:	
DIVERGENCIAS EN EL PRONUNCIAMIENTO:	
OBSERVACIONES EN CONFORMIDAD CON LA PRETENSIÓN:	

FICHA BIBLIOGRÁFICA	
TÍULO	
EDICIÓN	
PÁGINA	
CONTENIDO	
AUTOR	
AÑO	

4. CAMPO DE VERIFICACIÓN

- **Ubicación espacial** : Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional.
- **Ubicación Temporal** : 2022 - 2023
- **Unidades de Estudio** : 60 sentencias judiciales de primera instancia.

5. ESTRATEGIAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Para el desarrollo de esta investigación, y atendiendo a que la fuente primaria son las sentencias de los juzgados con competencia en procesos contenciosos administrativos en materia laboral y previsional de la ciudad de Arequipa, se efectuará la gestión correspondiente ante la Presidencia de la CSJAR, a efecto que se autorice la revisión de los expedientes desde el año 2022 sobre el reconocimiento de trabajadores bajo el régimen laboral de la contratación de servicios[1] en los cuales se haya dispuesto que los contratos CAS sean de tiempo indeterminado, bajo el amparo de la Ley N° 31131 en el sector laboral público.

Posterior a la realización de la gestión se recurrirá a los despachos judiciales y se accederá al registro físico y electrónico donde se guardan las sentencias que emiten cada Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional, para proceder a realizar una revisión exhaustiva, mencionar además que se llevará a cabo entrevistas con abogados laboralistas y funcionarios para obtener distintas perspectivas y opinión sobre el tema. Una vez que se cuente con la información aunada y ordenada, se recabarán los datos de interés a través de las fichas de análisis de sentencia, y las fichas de revisión bibliográfica.

Respecto de las sentencias, se seleccionarán los fundamentos que se relacionen con el requisito de concurso público para la determinación de un contrato en plazo indeterminado; y respecto de los datos bibliográficos serán seleccionados aquellos párrafos (ideas) que critiquen, estudien, sustenten o interpreten los criterios, ítems y

[1] A las personas vinculadas a este régimen se les denomina «trabajadores CAS» y los contratos laborales mediante los cuales se les vincula a la entidad «contrato CAS»

conceptos básicos señalados en el capítulo de Marco teórico de la presente investigación. Esta estrategia de recolección de datos permitirá un análisis integral de las decisiones judiciales.

Respecto de las sentencias, se seleccionarán los fundamentos que se relacionen con el requisito de concurso público para la determinación de un contrato en plazo indeterminado; y respecto de los datos bibliográficos serán seleccionados aquellos párrafos (ideas) que critiquen, estudien, sustenten o interpreten los criterios, ítems y conceptos básicos señalados en el capítulo de Marco teórico de la presente investigación. Esta estrategia de recolección de datos permitirá un análisis integral de las decisiones judiciales.

6. ESTRATEGIAS DE ANÁLISIS DE DATOS

Tras obtener la información pertinente y realizar un estudio combinado, procederemos en principio a identificar los criterios divergentes presentes en los pronunciamientos, en un pronóstico estimamos la existencia de dos tipologías de razonamiento en relación al requisito del concurso público (una perspectiva absoluta y otra flexible del anterior requisito mencionado).

Posteriormente se analizará desde una perspectiva objetiva los argumentos o fundamentos que sustentan los fallos y resoluciones, y a su vez, la interpretación del art. 4 de la Ley N° 31131 en base al presupuesto denominado concurso público, dando paso a un análisis cualitativo, mencionar que se incluirá un análisis y procesamiento de los datos recopilados mencionar que se incluirá una formulación de datos en la cual se obtendrá porcentajes para brindar una comprensión completa e idónea de la aplicación de la legislación laboral en el marco del Reconocimiento de trabajadores CAS como indeterminados, y de esa forma obtener respaldo a nuestras conclusiones de esta investigación.

7. RECURSOS

N°	RUBRO DE GASTOS	MONTO
1	Bibliografía	S/ 500.00
2	Copias e impresiones.	S/ 500.00

3	Movilidad.	S/ 2.000.00
4	Internet y uso de equipos.	S/ 800.00
	TOTAL	**S/ 2, 800.00**

8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

	I NOV	**II DIC**	**III ENE**	**IV FEB**	**V MAR**	**VI ABR**	**VII MAY**
Proyecto de Investigación							
Aprobación							
Recolección de información y bibliografía							
Análisis y diagnóstico							
Revisión del asesor							
Informe final							

B. BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

BIBLIOGRAFÍA PRELIMINAR

Arbulú Martínez Víctor Jimmy, Derecho procesal penal, Editorial Jurídica, Lima. 2012.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (2012). Informe sobre el Servicio Civil Peruano: Antecedentes, Marco Normativo Actual y Desafíos para la Reforma. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1062273/SERVIR_El_servicio_civil_peruano.PDF

Ávalos Vargas, O. (1 de noviembre del 2019). Algunas consideraciones con relación al contrato de trabajo de tiempo parcial. http://www.trabajo.gob.pe/boletin/documentos/boletin_27/doc_boletin_27_02.%20pd

Blancas Bustamante, Carlos. El Derecho de la Estabilidad en el Trabajo. Asociación Laboral para el Desarrollo ADEC-ATC, 1era Edición, Lima, junio, 1991.

Blancas Bustamante, Carlos. "Flexiseguridad, derecho al trabajo y estabilidad laboral". En Derecho PUCP N° 68, 2012 / ISN 0251-3420.

Bardales, J. (2017). Deficiencias jurídicas en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (cas) en la universidad nacional de Ucayali, periodo 2015 [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Hermilio Valdizán]. https://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13080/2786/TDr.D%2000032%20B24.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Cachay Rojas, J. (2018). La aplicación del precedente vinculante Huatuco en el ámbito de del proyecto especial CHAVIMOCHIC [tesis para optar el título de abogado, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio Institucional https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/12284/TESIS%20LA%20APLICACI%C3%93N%20DEL%20PRECEDENTE%20VINCULANTE%20HUATUCO%20EN%20EL%20%C3%81MBITO%20DEL%20PROYECTO%20ESPECIAL%20CHAVIMOC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Carrillo Flores, M. (2011). La estabilidad de entrada y de salida como expresiones del principio de continuidad. Una aproximación desde la jurisprudencia del Tribunal Constitucional peruano. Revista Latinoamericana de Derecho Social, 12, 179-186.

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

Palomino, N. Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. [Tesis de maestría]. Trujillo, Perú: Universidad Nacional de Trujillo, 2016.

Palomino, N. (2021). Análisis constitucional de la eliminación del régimen de contratación administrativa de servicios en la administración pública. Revista Derecho Público Económico, 1(1). https://doi.org/10.18259/dpe.2021008

Morón Urbina. J. C. (2016) La contratación estatal. Análisis de las diversas formas y técnicas contractuales que utiliza el Estado. Lima: Gaceta Jurídica

Luyo, M. La carrera administrativa: su necesaria observancia para la regulación de la negociación colectiva en materia remunerativa de los servidores públicos en el Perú. En: Derecho & Sociedad n.°53, 171-182, 2020. 0. http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/21799

Tirado, M. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. Revista De Derecho Administrativo, (7), 36- 51. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012

Torres, V. (2018). La reforma del servicio civil en el Estado peruano: análisis de los factores que explican los avances de un proceso que sigue constituyendo un desafío. Politai, (17), pp. 147-175. https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/politai/article/view/20456

Sáenz Dávalos, Luis. El camino del precedente constitucional vinculante (reflexiones a diez años de vigencia del Código Procesal Constitucional). Ponencia presentada al V Congreso Nacional de Derecho Procesal Constitucional. Lima, octubre del 2014.

Escriba Tineo, M. (2022). El CAS y la Ley 31131: la improcedencia del Tribunal Constitucional al pedido de aclaración formulado por el Poder Ejecutivo. Revista LP Derecho. 3(22). 85-96.

Salazar Taipe, D. (2022). Meritocracia en la designación de empleados de confianza en una Municipalidad Provincial Zhoecoen, 14(1), 115–124. https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/2146

ANEXO 5 – Carta de Presentación N° 003-FCJYP-2024

Universidad Católica
de Santa María
AREQUIPA-PERÚ
☎ (51 54) 382038 http://www.ucsm.edu.pe facebook.com/ucsm.edu.pe/

"IN SCIENTIA ET FIDE EST FORTITUDO NOSTRA"
(En la Excelencia y en la fe está en nuestra fortaleza

Arequipa 18 de marzo del 2024

Carta N° 003-FCJYP-2024

Señor Doctor
CÉSAR AUGUSTO DE LA CUBA CHIRINOS
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa
Presente. -

De mi consideración:

Es particularmente grato dirigirme a usted, a nombre de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Católica de Santa María, para presentarle a la señorita **JENNIFER VANESSA AROHUANCA GARCIA,** identificado con código **N° 2017240652** y DNI **N° 71417867,** Bachiller de la Escuela Profesional de Derecho de esta Facultad d Ciencias Jurídicas y Políticas, quien desea prepararse para las previas de obtención del título de Abogada, mediante la tesis titulada: **"EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)",** por lo que le solicito tenga a bien disponer se le otorgue el apoyo facilitándole la búsqueda y acceso al registro físico y electrónico donde se archivan las sentencias de los expedientes emitidos por los Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo Materia Laboral y Previsional desde el año 2022 a la fecha.

Igualmente, la señorita Bachiller realizara, encuestas a los Magistrados de dichos juzgados, todo ello para la elaboración de su tesis.

Agradeciéndole anticipadamente por la atención que se sirva dispensar al presente, aprovecho de la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

Atentamente,

Dr. José Alfredo Lovón Sánchez
Decano (e) de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA

Dpl

ANEXO 6 – Solicitud de acceso a expedientes judiciales

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA
COORDINACIÓN DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
19 MAR 2024
PODER JUDICIAL
N° Reg. ..... Folios ..... 3 .....

FORMULARIO UNICO TRAMITES ADMINISTRATIVOS DEL PODER JUDICIAL
R.A. N° 304-2014-CE-PJ
DISTRIBUCION GRATUITA

I. RESUMEN DEL PEDIDO:

Solicito autorización de búsqueda y lectura de expedientes expedidos por los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional (ubicada en la sede central del distrito jurisdiccional de Arequipa), con motivo de la elaboración de mi trabajado de investigación titulado:"El reconocimiento de trabajadores, bajo la contratación administrativa de servicios, como indeterminados y el requisito de concurso público bajo la Ley N° 31131: un estudio en los pronunciamientos judiciales de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (2022-2023)", para la obtención del título profesional de Abogada, en la Universidad Católica de Santa María

10:32

II. AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE

Sr. Presidente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (CSJAR), el Sr. César Augusto de la Cuba Chirinos

III. DATOS DEL SOLICITANTE

Persona Natural

Apellido Paterno: AROHUANCA | Apellido Materno: GARCIA | Nombres: JENNIFER VANESSA

Persona Jurídica:

Razón Social:

Tipo y Número de Documento

N° De DNI: 71417867 | N° de RUC: | C.Extranjeria:

IV. DIRECCION

Correos Electrónicos: 1) ennifer.arohuanca@ucsm.edu.pe 2) jnnfrarga.123@gmail.com

Tipo y Nombre de la Vía: Avenida [X] Jirón [ ] Calle: [ ] Pasaje: [ ] Prolongación: [ ] Otros:

Nombre de la Vía: Av. Lima

N° de Inmueble: 421 | Block: | Interior | Mz/Lote | Otros:

Tipo de Zona: Urbanización [ ] Asentamiento Humano [ ] Cooperativa: [ ] PP.JJ: [ ] Otros:

Referencia: Ovalo Vallecito, abajo en la cuarta cuadra.

Distrito: Cercado | Provincia: Arequipa | Departamento: Arequipa

Teléfonos: Fijo: | Celular: 990005019

V. BREVE SUSTENTACION DEL PEDIDO (Resumen)

Que, con motivo de la elaboración de mi trabajo de investigación, es que solicito se me conceda la búsqueda y acceso al registro físico y electrónico donde se archivan las sentencias de los expedientes emitidos por los Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo Materia Laboral y Previsional desde el año 2022 a la fecha (ubicada en la sede central del distrito jurisdiccional de Arequipa) sobre los fallos judiciales que se hayan pronunciado respecto a los contratos CAS sean de tiempo indeterminado bajo la Ley N°31131; para así, poder recabar información documental relevante, que servirá como sustento de mi trabajo de investigación. Adicionalmente, tengo la intención de realizar una encuesta a los magistrados de dichos juzgados para obtener valiosa información que enriquecerá mi trabajo de investigación. Sin otro particular, me despido de usted, no sin antes agradecer la atención brindada a la presente.

VI. ANEXOS: (En orden correlativo) Folios: en Letras: Tres | **En números:** 3

1. Copia Simple de DNI de la recurrente. 2. Carta de Presentación emitida por la UCSM. 3. Pago de la Tasa Judicial.

DECLARO que la información presentada en este Formulario tiene carácter de DECLARACIÓN JURADA

Lugar y Fecha: Arequipa, 18 de marzo de 2024

Firma del Usuario

ANEXO 7 – Solicitud para realizar encuestas

CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA ... AREQUIPA
COORDINACIÓN DE TRÁMITE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
19 MAR
PODER JUDICIAL

FORMULARIO UNICO TRAMITES ADMINISTRATIVOS DEL PODER JUDICIAL
R.A. N° 304-2014-CE-PJ
DISTRIBUCION GRATUITA

I. RESUMEN DEL PEDIDO:

Solicito autorización para realizar una encuesta a los Magistrados de los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional del CSJAR (ubicada en la sede central del distrito jurisdiccional de Arequipa), con motivo de la elaboración de mi trabajado de investigación, para la obtención del título profesional de Abogada, en la Universidad Católica de Santa María (UCSM).

II. AUTORIDAD A QUIEN SE DIRIGE

Sr. Presidente de la Corte Superior de Justicia de Arequipa (CSJAR), el Sr. César Augusto de la Cuba Chirinos

III. DATOS DEL SOLICITANTE

Persona Natural

Apellido Paterno: Arohuanca | Apellido Materno: Garcia | Nombres: Jennifer Vanessa

Persona Jurídica:

Razón Social:

Tipo y Número de Documento

N° De DNI: 71417867 | N° de RUC: | C.Extranjeria:

IV. DIRECCION

Correos Electrónicos: 1) jennifer.arohuanca@ucsm.edu.pe 2) jnnfrarga.123@gmail.com

Tipo y Nombre de la Via: Avenida ☐ Jirón ☐ Calle: ☐ Pasaje: ☐ Prolongación: ☐ Otros:

Nombre de la Via: Lima

N° de Inmueble: 421 | Block: | Interior | Mz/Lote | Otros:

Tipo de Zona: Urbanización ☐ Asentamiento Humano ☐ Cooperativa: ☐ PP.JJ: ☐ Otros:

Referencia: Ovalo Vallecito, abajo en la cuarta cuadra.

Distrito: Cercado | Provincia: Arequipa | Departamento: Arequipa

Teléfonos: Fijo: | Celular: 990005019

V. BREVE SUSTENTACIÓN DEL PEDIDO (Resumen):

Que, con motivo de la elaboración de mi trabajo de investigación es que SOLICITO se me conceda REALIZAR UNA ENCUESTA a los Magistrados que estan encargados de los Juzgados de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo Materia Laboral y Previsional del CSJAR; para así, poder recabar información documental relevante, que servirá como sustento de mi trabajo de investigación titulada: "EL RECONOCIMIENTO DE TRABAJADORES, BAJO LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS, COMO INDETERMINADOS Y EL REQUISITO DE CONCURSO PÚBLICO BAJO LA LEY N° 31131: UN ESTUDIO EN LOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE AREQUIPA (2022-2023)"; en consecuencia adjunto una encuesta informativa y pido que sea respondida por: El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional, El Juez del Cuarto Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional, El Juez del Quinto Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional, El Juez del Sexto Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional, El Juez del Decimo Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional, El Juez del Undécimo Juzgado de Trabajo con Competencia en Procesos Contencioso Administrativo en Materia Laboral y Previsional. Sin otro particular, me despido de usted, no sin antes agradecer la atencion brindada a la presente.

VI. ANEXOS: (En orden correlativo) Folios: en Letras Tres | **En números:** 3

1. Copia Simple de DNI de la recurrente. 2. Carta de Presentación emitida por la UCSM. 3. Encuesta (Balotario de Preguntas)

DECLARO que la información presentada en este Formulario tiene carácter de DECLARACIÓN JURADA

Lugar y Fecha: Arequipa, 14 de marzo de 2024

Firma del Usuario

ANEXO 8 – Autorización de viabilidad - PROVEIDOS N° 000368-2024-P-CSJAR-PJ

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

BICENTENARIO DE LA JUSTICIA

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Firma Digital

Firmado digitalmente por DE LA CUBA CHIRINOS Cesar Augusto FAU 20456310959 soft
Cargo: Presidente De La Csj De Arequipa
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 19.03.2024 17:01:58 -05:00

Arequipa, 19 de Marzo del 2024

PROVEIDO N° 000368-2024-P-CSJAR-PJ

Asunto : **SE COMISIONA A LA ADMINISTRADORA DEL MODULO LABORAL Y/O CONTENCIOSOS ADMINISTRATIVOS, A GESTIONAR LA APLICACIÓN DE LA INVESTIGACION DESCRITA PARA OPTAR GRADO ACADEMICO (Srta. Jennifer Vanessa Arohuanca García).**

Referencia : **EXPEDIENTE 005639-2024-ATDA-G**
Oficio N° 003-FCJYP-2024

En atención al oficio de la referencia emitido por el Dr. José Alfredo Lovón Sánchez, Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Católica Santa María, al amparo de la política institucional de impulsar la investigación jurídica; **SE DISPONE COMISIONAR:**

1) A la Administradora del Módulo Laboral y Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a fin de realizar las gestiones necesarias previa evaluación conforme a ley; en referencia a la aplicación de entrevistas a magistrados, ello para optar grado académico, debiendo remitir a presidencia la respuesta brindada a la solicitante para conocimiento (hoja de envío).

SR. DR.
DE LA CUBA CHIRINOS
PRESIDENTE

CDC/dee

0295656 20/03/2024 08:11 70295656

ANEXO 9 – Autorización de viabilidad - PROVEIDOS N° 000374-2024-P-CSJAR-PJ

PODER JUDICIAL DEL PERÚ

BICENTENARIO DE LA JUSTICIA

Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Arequipa

"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

Firma Digital

Firmado digitalmente por DE LA CUBA CHIRINOS Cesar Augusto FAU 20456310959 soft
Cargo: Presidente De La Csj De Arequipa
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 20.03.2024 17:40:56 -05:00

Arequipa, 20 de Marzo del 2024

PROVEIDO N° 000374-2024-P-CSJAR-PJ

Asunto : **SE COMISIONA A LA ADMINISTRADORA DEL MODULO LABORAL Y/O CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, A GESTIONAR LA APLICACIÓN DE LA INVESTIGACION DESCRITA PARA OPTAR GRADO ACADEMICO (ACCESO A COPIADORES Y/O ARCHIVO MODULAR- APLICACION DE ENTREVISTAS (Srta. Jennifer Vanessa Arohuanca García).**

Referencia : **EXPEDIENTE 005639-2024-ATDA-G**
Oficio N° 003-FCJYP-2024

En atención al oficio de la referencia emitido por el Dr. José Alfredo Lovón Sánchez, Decano de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas de la Universidad Católica Santa María, al amparo de la política institucional de impulsar la investigación jurídica; **SE DISPONE COMISIONAR:**

1) A la Administradora del Módulo Laboral y Contencioso Administrativo de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, a fin de realizar las gestiones necesarias previa evaluación conforme a ley; en referencia a la aplicación de entrevistas a magistrados y acceso a copiadores /o archivo modular, ello para optar grado académico, debiendo remitir a presidencia la respuesta brindada a la solicitante para conocimiento (hoja de envío).

SR. DR.
DE LA CUBA CHIRINOS
PRESIDENTE

CDC/dee