



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

LA REGULACIÓN ESPECIAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO
Y EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD

Línea de investigación:

Procesos jurídicos y resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora

Zelada Rodríguez, Damaris Talía

Asesora

Gonzales Loli, Martha Rocío

Código ORCID 0000-0001-8849-4823

Jurado:

Sánchez Sánchez, Rosa Marlene

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Vigil Farías, José

Lima - Perú

2024



Tesis Zelada.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

27%

INDICE DE SIMILITUD

26%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

16%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.ulasamericas.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	Submitted to utn Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	1%
7	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	doku.pub Fuente de Internet	1%
9	juris.pe Fuente de Internet	



Universidad Nacional
Federico Villarreal

VRIN | VICERRECTORADO
DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

**LA REGULACIÓN ESPECIAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO
Y EL PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD**

Línea de Investigación:

Procesos jurídicos y Resolución de conflictos

Tesis para optar el Título Profesional de Abogado

Autora:

Zelada Rodríguez, Damaris Talía

Asesora:

Gonzales Loli, Martha Rocío

ORCID: 0000-0001-8849-4823

Jurado:

Sánchez Sánchez, Rosa Marlene

Sarmiento Albacetti, Gladys Yolanda

Vigil Farías, José

Lima – Perú

2024

Dedicatoria:

El presente informe de investigación va dedicado a Dios y a la vida, por haberme permitido llegar a este momento tan importante en mi carrera profesional, a mi madre Doris Rodríguez Figueroa, mi gran ejemplo a seguir, que, con su amor, lucha y perseverancia me motiva día a día a ser una verdadera profesional. A todos aquellos que siempre creyeron en mí, me brindaron su apoyo y me motivaron a nunca rendirme, este trabajo representa un logro y motivación personal y profesional.

Índice

Resumen.....	1
Abstract.....	2
I. INTRODUCCIÓN	3
1.1 Descripción y formulación del problema	4
1.1.2 Problemas Específicos	6
1.2 Antecedentes	7
1.2.1 Antecedentes Internacionales.....	7
1.2.2 Antecedentes Nacionales	11
1.3 Objetivos	15
1.3.1 Objetivo General	15
1.3.2 Objetivos Específicos	16
1.4 Justificación de la investigación.	16
1.4.1 Justificación práctica.	16
1.4.2 Justificación Teórica.	17
1.4.3 Justificación Metodológica	17
1.5 Hipótesis.....	18
1.5.1 Hipótesis General	18
1.5.2 Hipótesis Específicos	18
II MARCO TEÓRICO	19
2.1 Bases teorías de la investigación.....	19
2.1.1 Surgimiento del Contrato Administrativo de Servicio	19
2.1.2 Regulación del Contrato Administrativo de Servicio	19

2.1.3	Sobre los Contratos Administrativos de Servicio.....	20
2.1.4	Principio de Primacía de la Realidad	32
2.2	Marco Legal	39
2.2.1	Normatividad Nacional Sobre el Contrato Administrativo de Servicios	39
2.2.2	Normatividad Nacional sobre Primacía de la Realidad.....	40
2.2.2	Normatividad internacional sobre el Principio de Primacía de la Realidad.	41
2.3	Marco Conceptual	42
III	MÉTODO	45
3.1	Tipo de investigación.....	45
3.2	Ámbito temporal y espacial	46
3.2.1	Limitaciones en la Investigación	46
3.3	Variables.....	47
3.4	Población y Muestra.....	49
3.4.1	Población	49
3.4.2	Muestra:	50
3.5	Instrumentos de investigación	51
3.5.1	Técnica de recolección de datos.....	51
3.5.2	Instrumentos de recolección de datos	51
3.6	Procedimientos	52
3.7	Análisis de datos.....	52
3.8	Consideraciones éticas	53
IV	RESULTADOS.....	54
4.1	Resultado de Análisis Descriptivo	54
4.1	Contrastación de Hipótesis	79
	Hipótesis específica 1	80

Hipótesis específica 2	81
Hipótesis específica 3	83
V DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	85
VI CONCLUSIONES.....	88
VII RECOMENDACIONES.....	89
VIII REFERENCIAS.....	90
IX ANEXOS.....	92
Anexo 1: Matriz de Consistencia	92
Anexo 2: Confiabilidad del instrumento	96
Anexo 3 Validación de Expertos	97
Anexo 3 Validación de Experto.....	100
Anexo 4: Encuesta	107

Indice de tablas

Tabla 1 <i>Población de administrados, abogados especialistas en derecho administrativo laboral</i>	49
Tabla 2 <i>Matriz de operacionalización de Variables</i>	47
Tabla 3 <i>Opinión sobre si es discriminatorio el contrato administrativo de servicio</i>	54
Tabla 4 <i>Opinión sobre si el contrato administrativo de servicio ha solucionado la falta presupuestal del Estado</i>	55
Tabla 5 <i>Opinión sobre si el contrato administrativo de servicio otorga todos los beneficios a los trabajadores</i>	57
Tabla 6 <i>Opinión sobre si contrato administrativo de servicio ha reconocido la estabilidad de los trabajadores</i>	58
Tabla 7 <i>Opinión sobre si los trabajadores sujetos al CAS deben percibir bonificaciones</i> .	60
Tabla 8 <i>Opinión sobre si se ha realizado cambios del contrato administrativo de servicio en relación a los beneficios que percibe el régimen 728 y 276</i>	61
Tabla 9 <i>Opinión sobre el si los trabajadores CAS deberían percibir todas las bonificaciones</i>	62
Tabla 10 <i>Opinión sobre si el contrato administrativo de servicio cumple con su naturaleza jurídica</i>	64
Tabla 11 <i>Opinión sobre si para la entidad publica prima lo señalado en el contrato CAS sobre la realidad de funciones del trabajador</i>	65
Tabla 12 <i>Opinión sobre si los elementos de índole laboral generan estabilidad al trabajador CAS</i>	67

Tabla 13 <i>Opinión sobre si Leyes presupuestales anuales limitan a cumplir con el principio de Primacía de la Realidad</i>	68
Tabla 14 <i>Opinión sobre si debiera existir un organismo administrativo que supervise el cumplimiento del Principio de Primacía de la Realidad</i>	70
Tabla 15 <i>Opinión sobre si en las entidades públicas existe un autocontrol que cautele que las funciones que realiza un trabajador CAS</i>	71
Tabla 16 <i>Opinión sobre si el contrato administrativo de servicio refleja las funciones que realmente cumplen los trabajadores</i>	73
Tabla 17 <i>Opinión sobre si se cumple con la incorporación de los trabajadores CAS al régimen laboral general con nombramiento</i>	74
Tabla 18 <i>Opinión sobre si es necesario que el trabajador CAS acuda a lavía jurisdiccional para que se respeten sus derechos sociales</i>	76
Tabla 19 <i>Opinión si la regulación del trabajador CAS es superado por de la función que realmente desarrollan</i>	77

Índice de figuras

Figura 1 <i>Porcentaje de opinión sobre si es discriminatorio el contrato administrativo de servicio</i>	55
Figura 2 <i>Porcentaje de opinión si el contrato administrativo de servicio ha solucionado la falta presupuestal del Estado</i>	56
Figura 3 <i>Porcentaje de opinión sobre si el contrato administrativo de servicio otorga todos los beneficios a los trabajadores</i>	57
Figura 4 <i>Porcentaje de opinión si contrato administrativo de servicio ha reconocido la estabilidad de los trabajadores</i>	59
Figura 5 <i>Porcentaje de opinión sobre si los trabajadores sujetos al CAS deben percibir bonificaciones.....</i>	60
Figura 6 <i>Porcentaje de opinión sobre si se ha realizado cambios del contrato administrativo de servicio en relación a los beneficios que percibe el régimen 728 y 276</i>	61
Figura 7 <i>Porcentaje de opinión sobre si los trabajadores CAS deberían percibir todas las bonificaciones.....</i>	63
Figura 8 <i>Porcentaje de opinión sobre si el contrato administrativo de servicio cumple con su naturaleza jurídica.....</i>	64
Figura 9 <i>Porcentaje de opinión sobre si para la entidad pública prima lo señalado en el contrato CAS sobre la realidad de funciones del trabajador.....</i>	66
Figura 10 <i>Porcentaje de opinión sobre si los elementos de índole laboral generan estabilidad a los trabajadores CAS.....</i>	67
Figura 11 <i>Porcentaje de opinión sobre si Leyes presupuestales anuales limitan a cumplir con el principio de Primacía de la Realidad.....</i>	69

Figura 12 Porcentaje de opinión sobre si debiera existir un organismo administrativo que supervise el cumplimiento del Principio de Primacía de la Realidad	70
Figura 13 Porcentaje de opinión sobre si en las entidades públicas existe un autocontrol que cautele que las funciones que realiza un trabajador CAS.....	72
Figura 14 Porcentaje de opinión sobre si el contrato administrativo de servicio refleja las funciones que realmente cumplen los trabajadores	73
Figura 15 Porcentaje de opinión sobre si se cumple con la incorporación de los trabajadores CAS al régimen laboral general con nombramiento	75
Figura 16 Porcentaje de opinión sobre si es necesario que el trabajador CAS acuda a lavía jurisdiccional para que se respeten sus derechos sociales	76
Figura 17 Porcentaje de opinión si la regulación del trabajador CAS es superado por de la función que realmente desarrollan.....	78

Resumen

Los Contratos Administrativos de Servicio pretendieron regularizar la indebida contratación de servicios no personales con trabajadores que realizaban funciones personalísimas, los CAS debieron reflejar exactamente lo consignado en los contratos suscritos; sin embargo, nuevamente se recurre a este tipo de contratación para realizar actividades no temporales o de suplencia, para evitar suscribir contratos laborales regulados por Decreto Legislativos N 276 y 728. El objetivo de la presente investigación es determinar si el Principio de primacía de la Realidad supera la normatividad especial del Decreto Legislativo N°1057. Asimismo, determinar si estos contratos especiales son de naturaleza jurídica similar a los contratos laborales generales sin percibir todos los beneficios correspondientes. La metodología ha sido de una investigación básica, no experimental, nivel explicativo y enfoque cualitativo. La muestra han sido abogados, funcionarios y trabajadores CAS. El resultado ha sido que muchos trabajadores realizan funciones diferentes a las pactadas en sus contratos y han sido de carácter permanente, limitados de pertenecer a una carrera administrativa, tener ascensos y compensación por tiempo de servicio, entre otros. Como conclusiones se evidencia que aún existe una desnaturalización de los Contratos CAS, colisionando directamente con el principio de primacía de la realidad. y que no obstante el tiempo transcurrido se viene incumpliendo la transitoriedad de dicho régimen. Por todo lo señalado podemos afirmar que la normatividad especial que regula el Decreto legislativo 1057 ha sido superado por el Principio de primacía de la Realidad donde la formalidad contractual finalmente no determina el real ejercicio laboral.

Palabras claves: Primacía de la Realidad, Contratado Administrativo de Servicio, desnaturalización contractual, estabilidad laboral, transitoriedad.

Abstract

The Administrative Service Contracts sought to regularize the improper contracting of non-personal services with workers who performed very personal functions, the CAS should have reflected exactly what was stated in the signed contracts; However, this type of contracting is again used to carry out non-temporary or substitution activities, to avoid signing employment contracts regulated by Legislative Decree N 276 and 728. The objective of this investigation is to determine if the Principle of primacy of Reality exceeds the special regulations of Legislative Decree No. 1057. Likewise, determine if these special contracts are of a similar legal nature to general labor contracts without receiving all the corresponding benefits. The methodology has been a basic, non-experimental research, explanatory level and qualitative approach. The sample has been lawyers, officials and CAS workers. The result has been that many workers perform functions other than those agreed upon in their contracts and have been permanent, limited to belonging to an administrative career, having promotions and compensation for time of service, among others. As conclusions, it is evident that there is still a denaturation of the CAS Contracts, colliding directly with the principle of primacy of reality. and that despite the time that has passed, the transitory nature of said regime has not been fulfilled. For all the above, we can affirm that the special regulations that regulate Legislative Decree 1057 have been surpassed by the 'Principle of primacy of Reality where contractual formality does not ultimately determine the actual exercise of work.

Keywords: Primacy of Reality, Contracted Administrative Service, contractual denaturalization, job stability, transience.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo titulado “El Principio de Primacía de la Realidad y su incidencia con la normatividad especial de los Contratos Administrativos de Servicios”, tiene como propósito poner en conocimiento un tema de constante actualidad como es la regulación normativa de los Contratos Administrativos de Servicio (CAS) frente a una realidad que muchas veces no coincide con la normatividad legal aplicable en el SENCICO. Para todos es conocido como los contratos administrativos de servicios han surgido ante la necesidad de contratar personal para el funcionamiento de la Administración Pública; sin embargo, por razones que señalan de orden presupuestario, no se reconocía ni aún se reconoce completamente los beneficios inherentes a un contrato laboral. El presente estudio es de tipo no experimental, de nivel explicativo y de enfoque cuantitativo, se aplicó la técnica de las encuestas a una población muestral de 66 profesionales entre funcionarios administrativos, abogados laboristas y trabajadores del régimen CAS del SENCICO. Se tiene como objetivo evidenciar que los trabajadores sujetos al Contrato Administrativo de Servicios realizan una función idéntica al trabajador de planilla del régimen sujeto al Decreto Legislativo N° 728 y N° 276 dentro de la Administración Pública y que la normatividad del Decreto legislativo N° 1057, y sus leyes modificatorias incluso la ley N° 31131, se han dictado para legalizar una situación laboral que contradice el principio de primacía de la realidad. En dicho contexto encontramos conveniente se cumpla a más breve plazo con la incorporación del trabajador CAS a los regímenes laborales del decreto legislativo N° 728 y N° 276 y a la carrera del servicio Civil a fin de culminar con la situación de temporalidad bajo la cual se creó el Régimen CAS.

1.1 Descripción y formulación del problema

Actualmente la Administración Pública de nuestro país conserva una situación de larga data como es mantener una planilla de personal sujeto a los Contratos Administrativos de Servicio que le permite cumplir adecuadamente sus obligaciones con el Estado. Dicha situación que perdura hace más de dos décadas obedece que las leyes anuales de presupuesto prohíben expresamente el nombramiento de personal, así como la celebración de nuevos contratos personales. Por dicha razón a partir del año 2000 que se incrementó la contratación de locadores de servicio y/o contratos de servicios no personales para que indebidamente personas naturales realicen funciones personalísimas, pero suscriban contratos de locación.

Es pertinente recordar que con el fin de solucionar dicha distorsión el gobierno creó los contratos de servicios no personales mediante Decreto Legislativo N °1057 el cual estableció una contratación exclusivamente para el Estado cuyos trabajadores al inicio no gozaban de ningún beneficio laboral y es paulatinamente por la presión social y el constante reclamo de los trabajadores CAS que se les fue incorporando beneficios como la atención de seguridad social, vacaciones, licencias incluso por maternidad y paternidad, así como otros beneficios que fueron obteniendo paulatinamente.

Sin embargo, las mejoras obtenidas no llegaron a que se les reconozca la estabilidad laboral que ha sido un reclamo constante, y es en el año 2021 con la dación de la ley 31131 de fecha 23 de julio del 2020, que se aprobó su incorporación en el plazo de cinco años a los regímenes regulares del Decreto ley 728 o del Decreto Legislativo 276 y actualmente a la ley del Servicio Civil. Asimismo, dicha ley 31131 aprobó que los trabajadores que se encontraban en la condición de trabajadores CAS con contrato vigente tendrían un contrato a plazo indeterminado hasta su pase a la carrera del Servicio Civil.

Como es de conocimiento público el Ejecutivo interpuso demanda de inconstitucionalidad ante dicha ley y el Tribunal Constitucional declaró parcialmente fundada la demanda desconociendo la incorporación automática en el plazo máximo de cinco años a los regímenes laborales del Decreto Legislativo N ° 276 y Decreto Legislativo N ° 728. Es decir, se declaró inconstitucional el pase automático a la carrera del Servicio Civil; no obstante, se conservó la condición de continuar con un contrato a plazo indeterminado salvo comisión de falta disciplinaria y previo proceso administrativo para poder disponer el cese.

Lo descrito anteriormente persiste en la actualidad es decir tenemos trabajadores CAS que al haberse encontrado vigentes a la dación de la ley 31113 algunos gozan de una aparente estabilidad, pero no están incorporados a la carrera publica con todos los derechos inherentes a ella.

Actualmente en la Administración Pública tiene cerca de 350 mil trabajadores CAS que constituyen el 22% de todos los trabajadores que prestan servicios para el Estado.

Como es de apreciarse todo lo señalado se encuentra legalmente regulado en la normatividad vigente, reiterando que los trabajadores CAS constituyen un sistema especial de contrataciones del estado, habiéndose demostrado que cumplen las mismas funciones que un trabajador del Régimen del Servicio Civil del Estado, nadie pone en duda la subordinación a una jefatura, siendo evidente la remuneración mensual que percibe y la labor personal que cumple en un determinado horario, es decir, sus funciones y obligaciones son las mismas que las de un trabajador de planilla bajo el régimen laboral del Decreto legislativo 728, Decreto Legislativo 276 o actualmente del Servicio Civil del Estado.

Lo anteriormente citado nos permite señalar que la realidad refleja un contrato laboral regular con todas las características que la ley requiere; sin embargo la legislación que regula los

contratos administrativos de servicios claramente precisan que es un régimen especial , de carácter temporal que obviamente difiere del contrato laboral regular de los trabajadores del estado sujetos a los regímenes del decreto legislativo 728 , 276 o del Servicio Civil, en tal sentido, un trabajador CAS no goza de compensación por tiempo de servicio, no pertenece a una carrera administrativa que le permita promociones o ascensos por meritocracia; no obstante, en aplicación del principio de la realidad no existe diferencia funcional con los trabajadores sujetos al régimen del Servicio Civil donde ambos ocupan cargos y desarrollan funciones de carácter permanente según su respectivo Reglamento de organización y Funciones.

Es evidente que normativamente las contrataciones administrativas de Servicio constituyen un régimen especial de contratación del estado de característica temporal como régimen laboral; sin embargo, la realidad ha demostrado que no existe diferencia entre la función que desarrolla un trabajador CAS y un trabajador de Régimen laboral del Servicio Civil o del Decreto legislativo 728, por lo tanto, acorde con la realidad les corresponder pertenecer a dichos regímenes laborales.

Considerando lo anteriormente expuesto es de suma importancia poder realizar una investigación que permita establecer si existen una diferencia entre los empleados que gozan de beneficios laborales como aguinaldos, CTS, reconocimiento, seguro privado, utilidades, etc.) y aquellos que no gozan de estos beneficios como lo son los trabajadores bajo la modalidad CAS.

1.1.1 Problema General

¿De qué manera el principio de primacía de la realidad supera la normatividad especial que regula los contratos administrativos de servicios en el SENCICO periodo 2022?

1.1.2 Problemas Específicos

1. ¿De qué manera la normatividad especial del contrato administrativo de servicio ignora la estabilidad laboral?

2. ¿De qué manera el principio de primacía de la realidad refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS?
3. ¿De qué manera se viene cumpliendo la transitoriedad establecida en el Régimen de Contratación de Servicio Administrativos?

1.2 Antecedentes

1.2.1 Antecedentes Internacionales.

Mendoza (2020) Artículo “Principio de Primacía de la Realidad sobre las formas en los Contratos de Prestación de Servicios en la Administración Pública” en la Facultad Derecho de la Universidad Santo en Colombia. La Investigación trata sobre el principio de primacía de la realidad sobre la formalidad en las contrataciones que en los últimos años vienen realizando en Colombia en las entidades públicas, ello como consecuencia de la aplicación del modelo económico neoliberal que prioriza el aspecto lucrativo por encima de la calidad de vida de las personas. El trabajo plantea como objetivo determinar la manera cómo el contrato de prestación de servicios se convierte en un mecanismo de desconocimiento de los derechos fundamentales de los trabajadores frente al principio de primacía de la realidad, es decir, prioriza lo consignado en el documento con relación a la función desempeñada realmente. La metodología aplicada refiere el método cualitativo, con perspectiva socio-jurídica, se acude a la revisión de fuentes primarias y secundarias, y al análisis sobre la legislación y la jurisprudencia sobre el tema, ello permitió realizar un análisis normativo, doctrinal y jurisprudencial respecto al tema del principio de primacía de la realidad sobre las formas en los contratos de prestación de servicios en la administración pública. El trabajo concluye que existen certezas de que los contratos de prestación de servicios por parte de las entidades estatales han vulnerado los derechos fundamentales de los trabajadores al ser desviados de su finalidad, pues desconocen los derechos adquiridos por ellos;

estas formas de contratación se han generalizado en la contratación estatal, en la que muchas funciones que deben ser ejercidas por personal nombrado se están entregando a contratistas, para actividades que son permanentes, situación puesta a la ley, lo que desvirtúa la evolución jurisprudencial que se ha venido desarrollando en Colombia respecto a un marco de garantías en el trabajo.

Beltrán (2018) con su tesis “Contrato Realidad: Afectaciones al empleado cuando se le da la figura de otra modalidad de Contratación “para optar el título de Abogado en la Facultad de Derecho Bogotá de la Universidad Católica de Colombia. El objetivo de la investigación fue tratar de evidenciar las diferencias que legalmente existen entre el contrato laboral y otras modalidades de contrato, cuando los contratos que no son regulados por el Código Sustantivo del Trabajo en Colombia tienen un cambio en su naturaleza jurídica para transformarse en contratos laborales, ello permitió conocer en qué casos esto se presenta como una simulación de contrato con la finalidad de evitar las obligaciones laborales del que por ley le corresponde asumir al empleador.

En la actualidad Colombia es uno de los países del mundo donde existen más dificultades al momento de acceder a un puesto de trabajo mediante un contrato de naturaleza laboral, ello viene ocurriendo tanto en el sector público como en el sector privado, ello ha dado lugar a que celebren contratos con determinadas personas que aceptan suscribir un contrato que difiere del desempeño permanente que tiene en la organización, el empleador lo realiza esto con el fin de ahorrarse la carga prestacional. Por lo señalado en algunas ocasiones se manipulan algunas condiciones para que dichos contratos no se conviertan en un contrato realidad; sin embargo, los empleadores exigen ciertos requisitos que indudablemente son propios del contrato laboral, y los empleados que están en dicha condición por temor al despido y tener que buscar de nuevo un empleo, lo aceptan y lo cumplen y no se dan cuenta que se encuentran frente a un contrato realidad

que puede ser invocado. Podemos concluir que se ha evidenciado que, si es posible ocultar un contrato laboral y/o presunción de contrato, bajo la modalidad de otro, con otra naturaleza y de restar obligaciones al empleador, es por esas circunstancias que deben existir políticas públicas que difundan y pongan en conocimiento a la sociedad este ocultamiento ilegal para que sepan en qué momento se encuentran frente a un contrato realidad, y en qué momento el contrato celebrado paso a ser un contrato laboral directo con la entidad, con todos los derechos laborales que les asisten, si esto se adoptara como capacitación permanente a todo trabajador sería mucho menos frecuente este tipo de atropellos y aprovechamientos hacia los empleados que obviamente constituyen la parte más débil de la relación laboral. Asimismo, se concluye que en muchas ocasiones no obstante tener claro las diferencias y similitudes existentes entre un contrato suscrito y las funciones que realmente se realizan en la organización; es la necesidad laboral de los trabajadores la que permite esa simulación de contratos y ocultamiento de deberes del empleador que a toda luz constituye un atropello a los derechos laborales del trabajador.

Ospina y Castaño (2015) en la tesis “El Principio de la Realidad sobre la formalidad en lo que respecta a la subordinación, en los Contratos de Prestación de Servicios en la Jurisprudencia del Consejo de Estado” para optar el título de abogada en la Universidad de Manizales, Facultad de Ciencias Jurídicas, la investigación tuvo como objetivo profundizar sobre los contratos de prestación de servicios. Dicha modalidad de vinculación laboral se ha utilizado de forma irresponsable por parte de algunos empresarios, utilizándolo como mecanismo para adscribir a su planilla laboral a personas a quienes se les asigna indebidamente la denominación de contratista. Dicha situación coloca al trabajador en una situación de ausencia de sus derechos laborales, porque su estabilidad laboral y sus prestaciones sociales son sustituidas por un determinado monto salarial, ignorando la relación laboral existente. El enfoque aplicado fue mixto con aspectos cualitativos

por la revisión y análisis de la jurisprudencia del Consejo de Estado y respecto al enfoque cuantitativo se manifiesta a través de la recolección y análisis de información obtenida de contratistas que laboran en el sector público. Algunos de los resultados obtenidos fueron: que la contratación de servicios por parte de las entidades estatales es día a día más frecuente, su regulación está prevista en la legislación colombiana con base a su criterio de temporalidad, los elementos distintivos del vínculo a través del contrato de prestación de servicios es objeto de diversas posiciones disímiles en la jurisprudencia constitucional y administrativa del Consejo de Estado. A manera de conclusión podemos indicar que la contratación de servicios por parte de las entidades estatales es cada vez más frecuente, su regulación está prevista también en la legislación colombiana con base a su criterio de temporalidad pero en la realidad los contratantes con facilidad incurren en procesos de desnaturalización de dicha figura jurídica, ello se debe a que con facilidad se transgreden los fundamentos de los elementos objetivos que determinan el principio de realidad sobre la formalidad. Asimismo, es de precisar que el principio de la primacía de la realidad sobre las formas dentro del trámite procesal es el elemento característico de la subordinación del contratista, lo que desnaturaliza el contrato de prestación de servicios y trasluce una contratación con relación laboral. Finalmente, quiero indicar que en muchas ocasiones la jurisdicción administrativa evidencia la existencia de horario de trabajo, labores supervisadas por un superior y se comprueba el trato similar dado a los funcionarios que cumplen las mismas tareas con la obligación de reportar a los superiores el cumplimiento de la actividad.

Llatser (2014) en su tesis titulada “Los contratos de locación de servicios en el sector público de la Provincia de Mendoza: legalidad – legitimidad”, Universidad Nacional Tres de Febrero – Argentina, arribó a la siguiente conclusión: la creación de un marco normativo para proteger los derechos de las personas que laboran para la administración pública no ha sido

efectiva, es por ello que la propuesta de la presente tesis se centra en otorgar derechos y beneficios para aquellos trabajadores que sigan laborando con posterioridad a la prórroga del plazo establecido en el contrato, logrando que se otorgue legalidad mediante la legitimidad fijando las cláusulas para lograr modernizar el estatuto, y permitir que tanto las asociaciones gremiales y los representantes del Estado lleguen a acuerdos que se plasmen en convenios colectivos y reconozcan los derechos a los trabajadores en el sector público.

Barreiro (2015) mediante la tesis “La Contratación laboral, temporal, causal análisis y perspectiva” para su doctorado en la Universidad de Valencia, España, tuvo como objetivo principal proponer alternativas del tipo de contrato temporal que reorienta prevalecer el derecho de la estabilidad laboral proponiendo implementar las ETT (Empresas de Trabajo Temporal). La metodología aplicada tuvo enfoque cualitativo de diseño metodológico y descriptivo. Finalmente se concluyó que el contrato laboral presenta un equilibrio laboral para los trabajadores ya que están sujetos por el régimen que se presentan en los contratos temporales.

1.2.2 Antecedentes Nacionales

Soria (2018) cuya investigación titulada “El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y los Derechos Laborales en el Perú, 2018”, tesis para optar el título profesional de Abogada, en la Universidad Cesar Vallejos. La investigación tuvo como objetivo demostrar como el CAS regulado mediante Decreto Legislativo 1057 ha estado vulnerando desde sus orígenes, lo establecido en el marco constitucional sobre derechos laborales del trabajador, además ha sido utilizado como un reemplazo para poder resolver los problemas laborales de las instituciones públicas a fin de compatibilizar los requerimientos para poder suscribir el Tratado de Libre Comercio -TLC con EE.UU. Ello se dio ante la indebida utilización de las modalidades de contratación a las que recurría el estado peruano como era la llamada contratación por servicio no

personal SNP, bajo este panorama se crea el régimen CAS, que realmente desnaturalizaba la relación laboral, y desprotege al trabajador de sus derechos laborales constitucionales. El método usado es cualitativo con un tipo de estudio sociocrítico y un diseño casuístico, la muestra es de tipo no probabilística. El instrumento utilizado es a través de la entrevista sometido a la validez por el juicio de expertos. El instrumento que utilizado fue la guía de entrevista; por tanto, se concluyó que este régimen transgrede los derechos laborales que tiene una relación laboral y debe terminarse con la brecha de diferenciación que existente en comparación a otros regímenes. Siendo sus principales conclusiones: establecer el olvido del Estado, en el mejoramiento que incluye llegar hasta el máximo de sus recursos, para lograr la progresividad de la incorporación a un régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o Decreto Legislativo 728, en cuanto a los derechos laborales, económicos, culturales y sociales, el cual se debe lograr con el paso del tiempo y no con la creación de regímenes laborales que contengan derechos disminuidos como el Decreto Ley N°1057 donde se presenta la desigualdad y discriminación con los trabajadores regidos por este régimen. Asimismo, la naturaleza laboral especial que tienen el régimen de contratación administrativa de servicios, y su exclusión de forma expresa en cuanto a la diferenciación en relación con los otros regímenes, lo cual ha permitido excluir a los trabajadores CAS sujetos al D.L. N°1057, de sus derechos constitucionalmente reconocidos a otros regímenes laborales.

Ordinola (2019) con su Tesis: Contrato Administrativo de Servicios y la afectación del Principio de Primacía de la realidad en la municipalidad distrital de Sayán, años 2017 al 2018, en la Universidad Nacional Faustino Sánchez Carrión. El Objetivo de dicha investigación ha sido determinar en qué medida los contratos que se celebran bajo el régimen del Contrato de Servicio Administrativo - CAS, afectan el principio de primacía de la realidad en la Municipalidad Distrital de Sayán. La metodología empleada fue una investigación de tipo descriptivo, el enfoque es mixto,

se escogió una población y la muestra de 40 personas (funcionarios, servidores, autoridades administrativas, abogados y estudiantes de derecho). La investigación describe el comportamiento de las personas sin manipular su declaración, en la tesis se analiza si los contratos llamados contrato CAS, se dirige a describir de qué manera se afecta los derechos de los servidores porque son contrarios a la realidad en la mayoría de los casos. Como Resultados se evidenció que, al concluir estos contratos bajo el régimen del Contrato de Servicios Administrativos - CAS, (Decreto Legislativo 1057) las entidades públicas trasgredieron el principio de primacía de la realidad, lo cual demostró que los trabajadores que están bajo el régimen, antes mencionado, deberían estar comprendidos en regímenes como Decreto Legislativo 728 para desarrollar trabajos similares. En conclusiones importantes que arribó la investigación, se afirmó que el Estado debe sustituir el contrato CAS, ya que afecta a los servidores de la administración pública, pudiendo señalar que a los trabajadores de la Municipalidad de Sayán les correspondía estar en otro régimen laboral puesto que se estaba afectando el principio de primacía de los hechos. Segundo: La entidad municipal de Sayán, optó por contratar a los empleadores en el régimen CAS, por no existir presupuesto para nombramiento de trabajadores. Tercero: Los efectos jurídicos laborales generados a partir de la aplicación del contrato laboral en el régimen CAS, son discriminatorios puesto que no tiene incentivos ni mejoras de escala remunerativa, ante las demandas que se interponen solicitando el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores en el régimen CAS, sobre el documento de trabajo suscrito la justicia reconoce el principio de primacía de la realidad,

Céspedes (2019) cuya tesis titulado “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017, Universidad Nacional Federico Villareal: El objetivo del estudio fue conocer el grado de vulneración de los derechos laborales en el sistema único de Contratación Administrativa

de Servicios - CAS de la Corte Superior de Lima Norte, sobre la metodología empleada podemos señalar que se realizaron dos tipos de investigación: aplicada y pura, utilizando métodos de estudio descriptivos y transversales. Para ello, se realizó una encuesta a 27 trabajadores y se utilizó el instrumento de encuesta para recoger datos de acuerdo con las dimensiones e indicadores. Las cantidades de las variables se determinaron utilizando las herramientas de análisis estadístico SPSS y Excel para llevar a cabo el procedimiento de comprobación de hipótesis. Sobre la base de los resultados globales, se determinó que existía una infracción generalizada de los derechos de los trabajadores en el régimen especial (CAS). Según la organización, el sistema CAS vulnera regularmente los derechos de los empleados al continuar con un régimen laboral que no reconoce la totalidad de derechos que le son inherentes a los trabajadores que desarrollan funciones cuya naturaleza contractual en la realidad es semejante a los trabajadores con estabilidad laboral sujetos al decreto legislativo 276 y 728 dentro de la administración pública.

Hermógenes (2019) en su Tesis Doctoral titulada “Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS, como efecto de la Vulneración de los Derechos Laborales de los Trabajadores de la Administración Pública Peruana”, metodológicamente mantuvo un enfoque cualitativo, utilizó la guía de entrevista. El autor llega a la conclusión que, en el Perú la regulación de derecho laboral se encuentra algo dispersa; y aunque, han surgido regímenes especiales creados para controlar los desajustes surgidos en la empleabilidad, el Estado no ha realizado esfuerzos suficiente para concretizar con éxito los derechos de estos trabajadores involucrados, escondiendo la realidad tras supuestas deficiencias financieras y presupuestales para desatender los deberes que le corresponden al Estado, desde su posición dominante como empleador. Dicha situación requiere cambios urgentes.

Ruiz (2016) con su Tesis para obtener el Grado de Bachiller en Derecho, titulada “La Desnaturalización del Contrato de Locación de Servicios Sujeto a Plazo en un Contrato de Trabajo Sujeto a Modalidad en la Legislación Peruana”. Análisis a la luz de una interpretación finalista del Principio de Primacía de la Realidad”, cuyo objetivo fue identificar si las circunstancias revelan la existencia de un contrato de locación de servicios o un fraude de ley, valiéndose de la concepción del principio de primacía de la realidad con el cual prevalece una relación laboral legítima y por ende una eficaz tutela de derechos. En ese sentido el autor concluyó que, es gracias a este principio que se consolida el orden público laboral.

Acuña (2018) con su tesis para abogado “Convencionalización de la contratación administrativa de servicios” en la Pontificia Universidad Católica del Perú, ha tenido como objetivo general, convencionalizar el derecho laboral público y sobre todo el contrato CAS, sugiere unión de los derechos laborales si resultara factible. Se concluyó que la mayor cifra de trabajadores que tienen relación laboral con el Estado es mediante la forma de contrato administrativo de servicios, ocupando un 40%, del total de los trabajadores de la Administración Pública, siendo conveniente la aprobación del traslado de trabajadores CAS al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, con el fin de que los trabajadores gocen de las gratificaciones, debido a que actualmente perciben un aguinaldo que es un monto fijado por la ley de presupuestos.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo General

Determinar de qué manera el principio de primacía de la realidad supera la normatividad especial que regula los contratos administrativos de servicios en el SENCICO periodo 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Establecer de qué manera la normatividad especial del contrato administrativo de servicio ignora la estabilidad laboral.
- Determinar de qué manera el principio de primacía de la realidad refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS.
- Determinar de qué manera se viene cumpliendo la transitoriedad establecida en el Régimen de Contratación de Servicio Administrativos.

1.4 Justificación de la investigación.

1.4.1 Justificación práctica.

La presente investigación se justifica porque nos permitirá correlacionar la normatividad que regula los contratos administrativos de servicio con el principio de primacía de la realidad para determinar si existe correspondencia. La investigación beneficiara al estado y a los trabajadores sujetos a dicho régimen ya que si bien el régimen laboral de contratación administrativa de servicio es un régimen especial privativo del Estado regulado por su propia ley Decreto Legislativo 1057, esta normatividad debe ceñirse a las propias reglas que establece dicha normatividad; es decir, si se contrata a un trabajador bajo el régimen CAS únicamente debería hacerse por suplencia, para cubrir una actividad vacante provisionalmente, pero nunca utilizarlo para cubrir una actividad que evidentemente es de naturaleza permanente en la entidad.

De acuerdo a lo señalado, se pretende evidenciar que, no obstante, lo que señale la norma o el contrato, si se está encubriendo una situación que no corresponde a la realidad por ello, debería optarse por aplicar el principio de primacía de la realidad y reconocer al trabajador su verdadera condición laboral para que pueda acceder a todos los beneficios laborales que le correspondan.

I.4.2 Justificación Teórica.

Desde el punto de vista teórico la presente investigación se justifica, porque se tratarán las bases y teorías especializadas respecto a los contratos administrativos de servicios y como se aplica el principio de primacía de la realidad, utilizando fuentes bibliográficas, artículos indexados, investigaciones anteriores sobre la materia, tanto de origen nacional como internacional, con el propósito que los resultados que se obtengan ratifiquen nuestra posición de manera sustentada respecto a que el principio de la realidad supera y debe preferirse sobre cualquier otro interés inclusive tratándose del Estado.

I.4.3 Justificación Metodológica

La investigación se basará en un nivel Explicativo de enfoque cuantitativo por lo que corresponderá elaborar y aplicar un instrumento denominado cuestionario de tipo Likert con cinco opciones, el mismo que será debidamente validado y se aplicará a los trabajadores sujetos al régimen laboral de CAS, así como a funcionarios y abogados expertos en materia administrativa laboral, para así obtener la información y comprobación de nuestra hipótesis.

El instrumento confiable y debidamente validado podrá ser utilizado por especialistas en derecho administrativo de contrataciones laborales públicas. La presente investigación pretende explicar como la normatividad especial que regula este régimen especial de los trabajadores sujetos al CAS desconoce en muchas ocasiones el principio de primacía de la realidad conforme a un enfoque cuantitativo, de tipo básico, método deductivo, diseño no experimental que finalmente será comprobado de manera objetiva aplicando la estadística descriptiva utilizando el SPSS.

Los beneficiados con los resultados de la presente investigación serán los trabajadores contratados en el régimen de CAS porque les permitirá ubicar la naturaleza jurídica de sus contratos acorde con la función que desarrollan a fin de hacer valer sus derechos ante las instancias

correspondiente. Asimismo, es una llamada de atención para el Estado que debe solucionar de una vez la situación de temporalidad del régimen regulado por el Decreto Legislativo 1057, y prever los recursos presupuestales que permita a las entidades continuar con el pase de los trabajadores involucrados al régimen de la carrera pública con la percepción de todos los beneficios que ello conlleva.

1.5 Hipótesis

1.5.1 Hipótesis General

- El principio de primacía de la realidad supera la normatividad especial que regula los contratos administrativos de servicios en el SENCICO periodo 2022.

1.5.2 Hipótesis Específicos

- La normatividad especial del contrato administrativo de servicio ignora la estabilidad laboral
- El principio de primacía de la realidad no refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS.
- No se estaría cumpliendo con la transitoriedad que establece la normatividad del Régimen de Contrataciones de Servicios.

II MARCO TEÓRICO

2.1 Bases teorías de la investigación

2.1.1. Surgimiento del Contrato Administrativo de Servicio

El Régimen Especial de Contratación de Servicios (CAS) es un tipo especial de contrato de trabajo que entró en vigor el 29 de junio de 2008, cuyo propósito fue tratar de resolver los problemas ocasionados por la generalización de «contratos» de servicios no personales (SNP) en el país en ese contexto histórico (Morón, 2014).

Es pertinente recordar que, en sus inicios la contratación administrativa de servicios (CAS) fue una alternativa para la contratación de personal sin la obligación de relación laboral, ya que, si bien no es un contrato de locación de servicios sino un contrato administrativo de servicios, la gran diferencia se encuentra en que estos últimos a diferencia de los primeros, éstos otorgan derechos laborales.

2.1.2 Regulación del Contrato Administrativo de Servicio

Se considera el Contrato Administrativo de Servicio como una modalidad de contrato especial que pertenece a la rama del Derecho Administrativo regulado por el Decreto Legislativo N 1057 y sus normas modificatorias, contrato único en su tipo que no comparte ninguna semejanza con cualquier otro régimen o modalidad de contrato en el sector público y privado vigentes en el Perú. Partiendo de lo señalado es posible constatar una exclusividad en este mismo en relación con los demás regímenes, es decir, “maneja su propia normativa y se somete a sus propios principios y reglas del juego”. Por ello muchos estudiosos del derecho señalan que dicha situación le asigna al contrato CAS cierta discriminación, ya que no reconoce todos los derechos laborales

provenientes de una verdadera relación laboral , ya que solo se reconocen los beneficios únicos que expresamente reconoce dicho régimen. En ese sentido, es necesario para ejecutar una contratación de personal de trabajo bajo este cuestionado régimen, que la administración pública sea la única encargada de convocar a concurso público. Finalmente, la persona seleccionada es contratada para tomar un puesto de trabajo vigente dentro de la Administración Pública y percibiendo como contraprestación una remuneración económica. Ahora bien, se deduce de Beltrán (2013) que el fin buscado con el Decreto Legislativo N.º 1057, fue emitir una norma que se capaz de brindar soporte legal a la constante desnaturalización de los contratos de servicios no personales, los cuales ya se encontraban sometidos a la vía judicial solicitando su reconocimiento como contrato laboral con todos los derechos que les asiste. Ante las exigencias presentadas el Estado no vió otra salida que pretender diferenciarlos de los existentes regímenes contractuales del sector público, creando una nueva figura contractual que conocemos como régimen especial de contratación administrativa de servicios, con condiciones y beneficios únicos sometidos a su propia regulación normativa. En adición estuvo presente la presión que ejercía los Estados Unidos para la firma de los famosos TLC o Tratado de Libre Comercio, es entonces que Perú se vio en la obligación de reducir la alta informalidad laboral para brindar un escenario legal que resultará rápido y eficaz para no perder negociaciones con Estados Unidos, creando por todo lo señalado el Régimen de Contratación Administrativa de Servicio conocido como CAS (Morales, 2021).

2.1.3 Sobre los Contratos Administrativos de Servicio

Atarama (2008) indica que todos los beneficios que han obtenido los contratos CAS tienen naturaleza laboral, no existiendo razón que justifique la existencia de un régimen diferente a los ya existentes, pues con dichas características sería una discriminación a todos los trabajadores que

pertenecen al CAS con relación a los trabajadores permanentes de los regímenes regulados por Decreto Legislativo 276 y 728. Es en ese sentido, que la normatividad al no señalar razones que motiven su temporalidad y al no existir mecanismos que lo demuestren, es evidente que no se puede justificar esa diferenciación, por lo que se podría estar vulnerando los principios del derecho de igualdad y el de la no discriminación que garantizan la constitución. Al respecto el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen de Contrataciones Administrativas de Servicios en su contenido promueve la meritocracia, la capacidad e igualdad de oportunidades en la administración pública; sin embargo, al apartarse del régimen general de contratación regulados por la normatividad del código civil y tipificarse como una modalidad especial inherente a la administración pública, lo ubica con prerrogativas inherentes y exclusivas de "ius imperium" del Estado frente a los derechos laborales que le corresponden a todos los trabajadores de la Administración Pública.

Es oportuno precisar que el Decreto Legislativo N° 1057 señala expresamente que el contrato CAS "Es un contrato laboral especial que se aplica solo en el sector público y se celebra entre una persona natural y el Estado" Asimismo precisa que no se encuentra bajo el régimen de la carrera pública (D. Leg. N° 276) ni del régimen de la actividad privada (D. Leg. N°728), sino que se rige específicamente por el Decreto Legislativo N°1057, su reglamento y la Ley N.°29849.

Conforme lo señalado en la Sentencia del Tribunal Constitucional 002-2010-PI-TC, es un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público. y no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

Zegarra (1997) el contrato administrativo es "todo acuerdo generador de obligaciones celebrado por un órgano estatal, en ejercicio de la función administrativa, susceptible de producir

efectos con relación a terceros". De acuerdo con la opinión de este autor la diferencia sería entre el contrato administrativo y el contrato privado sería el criterio, según el cual en el contrato administrativo prevalece el interés público, así como la presencia de las cláusulas exorbitantes, y la inclusión de este tipo de cláusulas en un contrato con la Administración Pública lo convierte en administrativo.

El contrato público o administrativo como un "acuerdo creador de relaciones jurídicas por el simple consentimiento por adhesión del particular a relaciones previamente establecidas por la Administración" (Dromi, 1992, pp.314).

De acuerdo con lo expresado en todo contrato en que participe la Administración se estará ante un contrato administrativo y se tendrá un régimen jurídico especial regulado por el Derecho Público. Este autor propugna que no existe una categoría de contratos civiles de la Administración y contratos administrativos, sino un solo régimen regulador de todos los contratos que se suscriban en nombre de la función pública.

Es ampliamente conocido que la creación de los Contratos CAS se originó para subsanar la distorsión que venían ocasionando los llamados "contratos de servicios no personales" en la Administración Pública, a fin de poder tener un régimen especial que garantice oportunidades tanto para el trabajador como para el funcionamiento del Estado que usualmente tenía enfrentarse a procesos judiciales como trabajadores por servicios no personales que reclamaban su condición de permanencia laboral ya que realmente realizaban servicios personalísimos.

Las prestaciones personales, subordinadas y remuneradas y, por tanto, claramente comprendidas en el ordenamiento laboral, quedaban segregadas por la utilización de un contrato de encubrimiento de naturaleza administrativa (Mujica, 2010, pp. 246).

Actualmente si bien los contratos CAS han conseguido reemplazar los contratos de servicios no personales, en lo que respecta al reconocimiento de derechos laborales. Ello no significa que se encuentre oculta la verdadera naturaleza del servicio que presta el trabajador, pues ya sea mediante un CAS o SNP, no existe igualdad de derechos. Considerando la naturaleza jurídica del servicio prestado.

Si bien tal doctrina jurídica del CAS pretende disfrazar una verdadera relación laboral, pues el trabajador contratado bajo este régimen que presta servicios de manera no autónoma solo muestra la dependencia hacia la entidad contratante, es decir, que confirma la presencia del elemento esencial además de los ya existentes para que se configure un contrato laboral, es decir, se tiene además al elemento “subordinación” en un contrato administrativo.

Consideramos conveniente precisar que es muy importante para cualquier investigación conceptualizar correctamente la naturaleza de los servicios involucrados en este régimen especial a fin de poder posteriormente analizar y señalar alguna posible solución a los problemas que se presentan en su aplicación. El CAS, si bien legalmente está considerado como una modalidad especial del derecho administrativo aplicable únicamente a contrataciones con el Estado, ello no altera la naturaleza jurídica del vínculo contractual que se aplica en la contratación de una persona natural y una entidad del Sector Público prevista en la Ley de Presupuesto. La aparente confusión sobre la naturaleza jurídica de la prestación de servicios normada por el CAS, parece referirse al propio Decreto legislativo N° 1057 cuando en su artículo 3, señala que, siendo el contrato administrativo de servicios una modalidad especial exclusiva del derecho administrativo y privativa del Estado, regulado por su propia norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, tampoco al régimen laboral de la actividad privada ni a otras carreras modalidades administrativas especiales que tienen su propia normatividad, puntualizando que la

ley aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen en forma autónoma y fuera del inmueble institucional, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

Una interpretación de lo que señala este régimen especial nos permite concluir que la contratación CAS regula una prestación personal de servicios que debe ser cumplida de manera subordinada por lo cual la persona contratada se somete a la direccionalidad que le establece la entidad pública y desarrolla sus funciones acordes con los lineamientos establecidos por ella. Es por lo antes señalado, que la naturaleza jurídica del CAS deriva del vínculo de subordinación entre las partes donde uno ofrece su actividad al segundo que tiene el poder de conducirlo. Aquí se puntualiza la sujeción por un lado y la dirección por el otro que son los aspectos centrales de este concepto. Los contratos con subordinación establecen el derecho a una jornada máxima, descanso físico semanal, descanso anual remunerado, se incluye a los CAS como afiliados regulares del régimen contributivo de la seguridad social en salud, se les otorga a posibilidad de afiliarse a un sistema pensionario, se incluye la posibilidad de imponer sanciones a los trabajadores contratados con un contrato CAS por incumplimiento en la prestación de servicios previo proceso administrativo. Todo lo señalado son características que “laboralizan” la prestación del servicio y ratifican su naturaleza subordinada. Como bien reconoce la doctrina laboral y civil, existen dos grandes modalidades de prestación personal de servicios: el contrato de trabajo frente al contrato de locación de servicios; el régimen de contratación administrativa de servicios, por su naturaleza jurídica, regula una prestación personal de servicios dependiente con todas las consecuencias jurídicas que genera dicho régimen.

Sánchez (2009) cuya conclusión señala que el régimen del CAS regula entonces una relación jurídica de naturaleza laboral de carácter especial, diferenciada del contrato de trabajo

regulado por el régimen laboral de la actividad privada (Régimen del Decreto Legislativo N° 728) y el régimen público general (Decreto Legislativo N°276) y de otros regímenes de carrera especial.

Teniendo en consideración que el Estado ha pretendido sustituir los contratos de servicios no personales en Contratos Administrativos de Servicios, para tener un sustento legal en las contrataciones que realiza, habría que verificar si la sola aplicación normativa del Decreto legislativo N°1057 es suficiente para que exista un contrato administrativo con características especiales. Particularmente consideramos que las relaciones contractuales que ya venían desnaturalizadas por constituir verdaderas relaciones Laborales; por aplicación del principio de primacía de la realidad, ya constituían una relación de carácter laboral. Por lo señalado, la sustitución de una relación de trabajo por la suscripción de un contrato administrativo de servicios no la transforma en una relación de Derecho Administrativo Público. En tal sentido, si un trabajador del Estado cumplía con un horario de trabajo, bajo las órdenes de un jefe inmediato, con subordinación y exclusividad. La presencia de todos estos elementos por aplicación del principio de la primacía de la realidad los ubica frente a una relación laboral.

La situación antes descrita constituye una situación de vulneración a sus derechos laborales, que es el caso de muchos trabajadores que laboran en las entidades públicas para poder conservar su trabajo suscriben sus contratos administrativos de servicios; sin embargo, al amparo del Reglamento Decreto Legislativo N°1057, al cese de su relación laboral tiene derecho a solicitar el otorgamiento o reintegro de todos los derechos laborales que les correspondió percibir. Por tanto, si no hubiera tenido coherencia con lo anteriormente señalado, no se habría dado una atención o solución a los reclamos laborales presentes y a los reclamos futuros de aquellos que prestan servicios no personales. En este orden de ideas, son constantes los pronunciamientos que

reconocen la supremacía del principio de la primacía de la realidad, el contrato administrativo de servicios frente a una normatividad formal que no coincide con la realidad.

Por todo lo señalado, podemos concluir que la formalidad escrita de encontrarnos bajo los alcances de un contrato administrativo de servicios no puede desvirtuar la realidad funcional del trabajador que acredita tener todos los elementos que configuran un contrato laboral del régimen laboral. Ello nos hace reflexionar si el contrato conocido como CAS, vulnera el principio de igualdad que prevé el numeral 2) del artículo 2º de nuestra carta magna al establecer la igualdad ante la ley sin ningún tipo de discriminación con claro respeto al Principio de primacía de la Realidad Cespedes (2019).

Entidades Públicas que aplican el CAS y Beneficios que perciben

Todas las entidades de la administración pública pueden celebrar contratos de personal bajo el régimen CAS, con exclusión de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública. En tal sentido, pueden contratar bajo este régimen el Poder Ejecutivo (Ministerios, Organismos Públicos Descentralizados), el Poder Judicial, el Poder Legislativo que involucra el personal del Congreso, Organismos constitucionalmente autónomos, gobiernos regionales, gobiernos locales, Universidades Nacionales y demás entidades públicas sujetas al derecho públicos.

Beneficios que perciben los Trabajadores CAS

- Contraprestación mensual
- Esta no puede ser menor a la remuneración mínima vital (RMV) vigente
- Derecho a jornada de trabajo

- La jornada laboral máxima es de 8 horas diarias o de 48 horas semanales
- Vacaciones
- Desde la vigencia de la ley 29849 (abril del 2012) el trabajador CAS goza de treinta días de descanso vacacional por cada año de servicios y si no hace uso del citado descanso recibirá el pago correspondiente.
- Capacitación y evaluación
- Los trabajadores bajo el régimen CAS están comprendidos en las normas de evaluación y capacitación dictados para el sector público.
- Afiliación a un régimen de pensiones
- Es obligatoria para las personas que entren a trabajar al Estado a partir de la entrada en vigor de este régimen. El trabajador puede optar por el régimen privado o el Sistema Nacional de Pensiones de la ONP.
- Seguridad social
- Los trabajadores del régimen CAS tienen derecho a la afiliación al régimen de EsSalud. Esta cobertura también se extiende para sus derechohabientes.
- Sindicación y huelga
- Cuentan con derechos de sindicalización y huelga
- Descanso pre y post natal
- Las trabajadoras contratadas bajo el régimen CAS tienen derecho a descanso prenatal y postnatal de 49 días.
- Permiso por lactancia materna.
- Licencia por paternidad

- Los trabajadores tienen derecho a diez días de descanso remunerados y consecutivos por paternidad, sea de su esposa o conviviente, implementado desde el año 2018.
- Aguinaldo
- Por fiestas patrias o por navidad el trabajador CAS recibe aguinaldo de acuerdo con lo que establezca la ley anual de presupuesto.
- Beneficios ausentes en los CAS

Se Beneficios que no cuentan los trabajadores CAS

- No pertenecen a un Régimen Laboral General
- No tienen la protección de la ley 24041 que impide ser cesados a los trabajadores que cumplan un año desarrollando funciones permanentes.
- No perciben compensación por tiempo de servicio (CTS)
- No cuenta con el beneficio de las gratificaciones (aun cuando se mencione que tienen derecho a un aguinaldo)
- Cuentan con una estabilidad laboral relativa (al poder dejar de renovarse el contrato en tanto sean necesidades transitorias).

Requisitos para la contratación de un CAS

- El requerimiento de nuevo personal de la entidad contratante debidamente sustentado.
- La existencia presupuestal por parte de la entidad contratante.
- El postulante no tenga sentencia condenatoria consentida o ejecutoriada, Tampoco tenga sanción administrativa de inhabilitación.
- Las etapas del proceso de contratación deberán ser imparciales, y priorizando la meritocracia y acordes a los términos de referencia.
- Duración, modalidades y vencimiento o extinción del CAS

En sus inicios los contratos administrativos de servicio eran estrictamente de carácter temporal, es decir tenían un plazo determinado para su finalización. Es a partir de la vigencia de la ley 31131 (09 de marzo de 1921) que es de carácter indeterminado para los trabajadores que tenían contrato vigente, salvo que dicho contrato se aplique por suplencia o para labores temporales

En este punto es pertinente precisar que la contratación de personal bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) se puede realizar bajo las siguientes modalidades:

- a) plazo indeterminado (bajo los requisitos del Decreto Legislativo N°31131)
- b) plazo determinado (únicamente por necesidad transitoria o de suplencia)

El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado por necesidad temporal, suplencia y otros cargos señalados como de confianza, El contrato administrativo de servicio se celebra a plazo determinado por necesidad temporal, suplencia y otros cargos señalados como de confianza, En dicho caso la normatividad establece que su duración no puede superar el año fiscal en el que fue contratado; sin embargo, puede ser renovado o prorrogado

En los casos de cubrir un cargo temporalmente o de suplencia dicho contrato se celebra a plazo determinado y es renovable. Asimismo, el art.5° del Reglamento establece que la duración del CAS “no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede en tal circunstancia ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades”. Asimismo, precisa que cada prorroga o renovación no puede exceder del año fiscal.

Las Modalidad de contratación en el sector público de Perú:

Tal como sostiene Beltrán (2013), en el Perú existen tres regímenes laborales para contratación de personal en el sector público en el cual detallaremos a continuación:

a) Régimen Laboral Público (D.L. 276): básicamente se da en dos registros de ley de gran impacto, el Decreto Legislativo de Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, también la Ley Marco del Empleo Público. Estos dos tópicos legales ofrecen brindar protección al empleado público que se encuentra en un vínculo laboral-estatal.

b) Régimen Laboral Privado (D.L.728), se basa en la normativa de trabajo que brinda equidad entre personas naturales a su vez que garantiza una seguridad contra el desempleo. Este tipo de régimen privado permite que los trabajadores perciban beneficios laborales y es apoyado por el estado peruano.

c) Contratación Administrativa de Servicios (D.L.1057) – CAS, se establece de acuerdo con ley con la naturaleza o situación jurídica denomina: “labor excluida o no ruborizada”, ya que pese a ser una prestación personal, subordinada y remunerada, conteniendo un vínculo laboral; es injustamente excluida por mandato legal, no legítimo, del ámbito de protección plena del Derecho Constitucional al Trabajo. A su vez se este régimen de contratación CAS se regula en el ámbito estatal, y tiene por objeto brindar o garantizar los principios de mérito y capacitación, igualdad de 15 oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Extinción del CAS

Las causales de extinción del contrato administrativo de servicios son las establecidas en el art. 10-B del Decreto Legislativo N° 1057 y su norma Reglamentaria, las cuales se encuentran vigentes y se aplican de acuerdo al caso concreto. Asimismo, es preciso señalar que la causal

de vencimiento del plazo del contrato se aplica solo para los contratos de necesidad transitoria o suplencia.

El contrato CAS se extingue por:

- Fallecimiento del trabajador.
- Extinción de la entidad contratante lo cual generará un cese colectivo.
- Decisión unilateral del trabajador contratado o renuncia voluntaria del trabajador, la posibilidad de la terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador no tiene mayores limitaciones (Elías, 2008, pp. 288).
- Por mutuo acuerdo entre las partes que expresan su voluntad de finalizar la relación contractual.
- Invalidez permanente o absoluta que aparece con posterioridad a la celebración del contrato, referido al caso que el trabajador quede disminuido en un porcentaje igual o superior a los dos tercios de sus facultades para el trabajo.
- Decisión unilateral de la entidad contratante, esta causal es también conocida como Despido. Dicha situación solo procede previo proceso administrativo al trabajador.
- La Inhabilitación administrativa, judicial o política por un periodo mayor de tres meses. Periodo de inhabilitación menos de tres meses sólo estaremos frente a una suspensión del contrato durante dicho lapso.

La Desnaturalización de un Contrato CAS

La desnaturalización del contrato CAS consiste en la determinación de un fraude en la contratación en el régimen CAS o bien defectos estructurales que modifican su estructura jurídica inicial. Asimismo, esta figura brinda una alerta de reconocimiento a los derechos que con antelación debió recibir el trabajador.

La consecuencia ante la desnaturalización de un contrato CAS debe generar el reconocimiento del trabajador a obtener un contrato a plazo indeterminado, para ello el trabajador tiene expedito su derecho de recurrir ante las instancias jurisdiccional competente cuando la entidad administrativa deniegue su reconocimiento.

El Decreto Legislativo 1057 cuando se refiere a “servicios no autónomos” se refiere realmente a servicios con subordinación, dicho Decreto Legislativo pretende regular un Régimen especial de contrataciones de servicios, como si se tratara de un régimen con características especiales o diferenciadas, cuando es ampliamente conocido que el origen de dicha contratación fue simular una contratación sin subordinación cuando realmente no lo era. En consecuencia, no se justifica la contratación.

Procedimiento ante la Desnaturalización del contrato CAS

La vía idónea para que los trabajadores sujetos al contrato administrativo de servicios reclamen cualquier derecho laboral incluyendo la nulidad del acto administrativo, es el Proceso Contencioso administrativo de acuerdo con la casación 18921 del año 2019. Asimismo, ha quedado precisado que no es necesario agotar la vía administrativa cuando se reclame la afectación al derecho a la remuneración.

2.1.4 Principio de Primacía de la Realidad

También conocido como principio de veracidad es muy importante dentro del ámbito del Derecho laboral Denominado de veracidad, no obstante, no tiene una definición normativa, sino que lo encontramos fundamentalmente en la doctrina y jurisprudencia del poder judicial y del Tribunal Constitucional. Básicamente esta conceptuado como aquel que, en casos de simulación a la norma laboral, no se aplica el contrato suscrito entre el trabajador y el empleador; debido a

que se pretende simular una situación que en la realidad es de carácter laboral a través de contratos sujetos a modalidad (Villegas, 2008, pp 101-102).

El citado principio busca que prevalezca lo que sucede en la realidad frente a lo pactado en el contrato. En suma, en palabras de Mejicano (1943), la relación laboral debe sostenerse en la realidad de los hechos, y no en lo acordado entre el trabajador y el empleador. Por lo señalado en una relación laboral, donde concurren todos los elementos que caracterizan un contrato laboral, se presume su existencia. Asimismo, en materia laboral, prima lo que ocurre en la práctica sobre lo que expresan los documentos. Lo importante es comprobar lo que realmente ocurre en la relación de trabajo, lo cual se probará mediante las pruebas que presentan las partes del conflicto (Plá, 1998).

Debemos tener presente que el principio de primacía de la realidad se basa en los supuestos: de Buena fe ya que se presume que los documentos manifiestan la verdad de los hechos, sin embargo, en algunas circunstancias pueden encubrir la realidad. Ante ello se tendrá en cuenta la contradicción que se presenten entre los hechos y los documentos que son utilizados con fisco fin. En la relación laboral, prevalece la prestación de la actividad humana por parte del trabajador, sobre lo estipulado en un contrato. Asimismo, debe tenerse presente la desigualdad existente entre las partes, ya que el trabajador por ser considerado la parte débil de la relación laboral y considerar su situación de subordinación no se atreve a cuestionar su situación por este motivo en la legislación laboral se prefiere prevalecer lo que ocurre en la práctica. Por tal motivo, bajo el citado principio cuando exista un contrato escrito y formal, lo que determina la verdadera naturaleza de la relación es la forma como se realiza su ejecución Algunas manifestaciones que ponen en evidencia que nos encontramos frente a un contrato laboral son la entrega de boletas, inscripción en planillas, obligaciones tributarias, CTS, pago de beneficios sociales, vacaciones,

gratificaciones, entre otros. Por otro lado, también se puede evidenciar una relación de trabajo la continuidad en la prestación del servicio. Usualmente se trata de ocultar la actividad que realiza el trabajador simulando bajo un contrato modal o de naturaleza civil, frente a ello el Juez tiene la obligación de determinar la verdadera naturaleza de la prestación verificando si concurren los elementos esenciales del contrato de trabajo (Campos, 2018).

Es importante tener en cuenta que el principio de primacía de la realidad se aplica cuando las partes simulan un contrato de trabajo para engañar a un tercero y obtener un beneficio propio. Generalmente celebran un contrato de duración temporal cuando se sabe que su duración será indeterminada. Un elemento muy importante que se tiene presente al determinar la relación laboral frente a contratos sin subordinación es determinar si la relación ha sido de carácter personalísimo, ya que el trabajador se comprometió a prestar sus servicios de manera personal sin la posibilidad de transferirlo a un tercero; lo señalado nos permite comprender que al configurarse los elementos que caracterizan una relación laboral la forma o contrato que lo formalizan pierde validez ante lo que sucede en la realidad.

Definición de la primacía de la realidad

El jurista Plá (1975), describió el principio de Primacía de la Realidad de la siguiente manera: “[...] significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, lo que sucede en el terreno de los hechos”.

De acuerdo a lo anteriormente señalado debemos indicar que, en aplicación del principio de primacía de la realidad, los hechos prevalecen sobre cualesquiera otras formas, sobre todo cuando se pretende encubrir una relación laboral.

Este principio adquiere mucha importancia en su aplicación en los contratos de trabajo García (2009), señalando que la relación de este principio será siempre tutelar los derechos laborales, es decir, cuando se encuentran presentes los tres elementos conformadores del contrato laboral que son: prestación personal, subordinación y remuneración.

Landa (2013), sobre la primacía de la realidad señala que, el principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad. Este principio tiene como sustrato el principio protector del derecho laboral y opera en cualquier situación en la que se produzca una discordancia entre lo que los sujetos dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede, para preferir esto sobre aquello, no significa que la declaración efectuada por las partes no tenga importancia. Por ello, el ordenamiento presume su conformidad con la voluntad real de ellas, pero permite desvirtuar dicha presunción si constata la discrepancia entre una y otra.

Díaz (2012), señala que, no obstante, las partes hayan manifestado la inexistencia de una relación laboral o le hayan cambiado el nombre, lo único que prevalece es la naturaleza de la prestación del servicio, Esto ratifica la eficacia del principio de primacía de la realidad por encima del contrato de trabajo. Este pronunciamiento es un precedente de gran importancia en cuanto a la aceptación y utilización eficaz de este principio al interior del contrato de trabajo,

En este mismo sentido Echeverry y Medina (2020), manifiestan que el comentado principio de supremacía de la realidad sobre las formas, que es determinada por las partes en el ámbito de una relación laboral, requiere una especial diferenciación entre el trabajador y quien se presenta como empleador, todo ello para resguardar el derecho del trabajador que no debería ser desconocido por disminuidos por la formalidad contractual.

Elementos del Principio de la Primacía de la Realidad

Para poder aplicar el Principio de Primacía de la Realidad deben estar presentes los elementos del contrato laboral; sin embargo, podemos señalar algunos casos tal como lo define Obregón (2018) quien señala que en la prestación de servicios se comprueba la manifestación de los elementos esenciales del contrato de trabajo; es decir, subordinación, remuneración, prestación personal.

Procedimiento para validar el Principio de primacía de la realidad

Al detectar la realidad de los hechos y descubrir la relación laboral que exista, aunque se encuentre oculta significa aplicar el principio de primacía de la realidad. Este principio ha tenido diversas aplicaciones como es que se cumplan las causas objetivas de las contrataciones modales, de contratos con tercerización, de modalidades formativas y también respecto a los contratos administrativos de servicio.

Por lo señalado podemos manifestar que nos referimos a contratos desnaturalizados cuando en forma general se evidencia que los trabajadores no obstante cumplir con un contrato laboral el empleador formalmente suscribe otro tipo de contratos para evadir la responsabilidad de una relación laboral. Por ello cuando nos referimos a contratos de locación de servicio suscritos con la finalidad de evitar una contratación laboral emplearemos el concepto de desnaturalización que también es aplicable al caso de contratos administrativos de servicio cuando tienen una naturaleza jurídica indeterminada; sin embargo son celebrados como de duración temporal o determinada sabiendo ambas partes su condición indeterminada.

Derecho al Trabajo según el Principio de Primacía de la Realidad

Al respecto se han emitido múltiples Sentencias que reconocen la primacía de la realidad entre ellas encontramos la STC N° 1944-2002.FJ. que señala: “(...) *en caso de discordancia entre lo que ocurre en la realidad y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos*”, de lo indicado se desprende que el juez debe preferir la actividad que realmente desarrolla el trabajador sobre lo que señala el contrato.

Mujica (2010), manifiesta que, sobre el principio de primacía de la realidad, que el Juez debe hacer preferir la realidad sobre la apariencia considerando el contrato de encubrimiento como inválido. Es importante tener en cuenta que no interesa que el trabajador haya estado de acuerdo con el encubrimiento ya que el tema no es determinar la prevalencia de su voluntad sino la irrenunciabilidad de sus derechos.

Aplicación del Principio de Primacía de la Realidad para determinar la existencia del contrato de trabajo

Para poder determinar la existencia de un contrato de trabajo deberá tenerse en cuenta:

- a. **Prestación** Personal de servicios, donde la actividad laboral debe ser realizada de manera directa y personal por el trabajador que suscribió el contrato es decir con quien se pactó la realización de la función.
- b. **La Remuneración**, es la compensación que recibe el trabajador por su labor a cambio de sus servicios, ya sea en dinero o en especie; es el beneficio económico que se encuentra obligado el empleador a otorgar como contraprestación por la mano de obra prestada y finalmente.
- c. **Subordinación jurídica**, el trabajador se encuentra bajo la dirección y supervisión de su empleador, quien tiene la facultad de disponer sobre la forma que debe realizarse la labor,

es decir dictar la política a seguir la normatividad a cumplir y sancionar cualquier incumplimiento laboral o normas internas, así como sancionar cualquier incumplimiento laboral, entre otras. El principio de primacía de la realidad es posible evidenciarlos durante la relación laboral, comprobando la realidad de los hechos (Campos 2018).

Para Cortés (2018), el Principio de Primacía de la realidad, denominado también como principio fundamental del derecho laboral, considera que el trabajo realizado por el trabajador se encuentra por encima de lo que aparece en su formato contractual.

Respecto a este principio Obando (2010), considera que la relación laboral, que formalmente se suscribe no determina finalmente el alcance de sus derechos laborales ya que siempre prevalecerá lo que realmente aporta o desarrolla el trabajador, ratificando una vez más el privilegio de lo real frente a lo documental el contrato realidad, es lo más importante, con independencia de la forma contractual o voluntad del trabajador, incluso si no existe el contrato, los hechos son lo más importantes.

Colisión legal al Principio de Primacía de la Realidad

El Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente 00002-2010-PI/TC considera que existen algunos puntos que colisionan con los artículos 2° inciso 2, 23° y 26° de la Constitución Política que establecen que: "Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole".(Artículo 2° inciso 2). "El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado", que "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador."(Artículo 23°) y que en toda relación laboral se deben respetar los tres principios fundamentales de la Constitución: "Igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter

irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma" (artículo 26°).

Asimismo, el Tribunal ha considerado que el trabajo a través del Contrato Administrativo de Servicio discrimina al trabajador lesionando lo establecido en los convenios internacionales (entre ellos el Convenio 111 de la OIT sobre la discriminación).

Por ello, los contratos Administrativos de Servicio encubrirían una real relación laboral del trabajador, ya que su naturaleza jurídica tiene las características de los regímenes laborales generales regulados por los Decretos legislativo N 276 y 728; con lo manifestado se está transgrediendo el principio de primacía de la realidad.

2.2 Marco Legal

2.2.1 Normatividad Nacional Sobre el Contrato Administrativo de Servicios

- Decreto Legislativo N° 1057 de fecha 27-06-2008 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.
- Mediante D.S. 065-2011-PCM (26-07-2011) adiciona permisos , licencia por maternidad y paternidad, derecho sindicalización.
- Ley 29849 (06 -04-2012) Establece su Progresiva Eliminación; reconoce gratificaciones fiestas patrias y navidad; vacaciones 30 días.
- Ley 30057 (04-07-2013) Ley del Servicio Civil (Séptima Disposición Transitoria) pase progresivo CAS a Ley Servicio Civil.
- Ley 31131, incorpora al régimen laboral de los Decreto Legislativo 728 y 276 a los trabajadores contratados bajo el régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y dispone el plazo indeterminado de los contratos CAS.

- Sentencia del Tribunal Constitucional de fecha 20-08-2021 que declara parcialmente la inconstitucionalidad de la ley 31131.
- Ley 31638 ley del Presupuesto del Sector Publico para el año fiscal 2023.

2.2.2 Normatividad Nacional sobre Primacía de la Realidad

Al respecto, cabe señalar que el artículo 4 del TUO de la LPCL sí determina o define al contrato de trabajo: Artículo 4, en toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

El contrato individual de trabajo puede celebrarse libremente por tiempo indeterminado o sujeto a modalidad, el primero podrá celebrarse en forma verbal o escrita y el segundo en los casos y con los requisitos que la presente Ley establece.

También puede celebrarse por escrito contratos en régimen de tiempo parcial sin limitación alguna. Además, también se suele emplear el inciso “a” del artículo 23 de la Nueva Ley Procesal del Trabajo (NLPT), como parte de las presunciones que esta nueva ley incorpora.

Jurisprudencia Nacional sobre el principio de Primacía de la Realidad

En nuestro ordenamiento jurídico tampoco existe una norma que expresamente reconozca al principio de primacía de la realidad. Sin embargo, desde tiempo atrás apreciamos que el Tribunal Constitucional decidió aplicarlo. Esto lo podemos apreciar en la sentencia del Poder Judicial y del Tribunal Constitucional que consignamos a continuación:

Cas. Lab. 19687-2015, Lima

Según la Corte Suprema el principio de primacía de la realidad constituye un elemento implícito en nuestra normatividad que se origina en la naturaleza protectora de la relación laboral para cautelar el derecho de los trabajadores a fin de que no se vean afectados por algún empleador

que busca evadir sus obligaciones aparentando una relación civil cuando la realidad presenta una relación laboral.

Cas. Lab. 24239-2018, Lima

La casación estableció que a efecto de analizar la tercerización es necesario tener en cuenta el principio de primacía de la realidad, el cual le permite al juez establecer la verdadera naturaleza de una relación contractual, privilegiando lo que sucede en la realidad sobre lo que pueda estar escrito en el contrato este principio lo recoge el artículo 4 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

La sentencia recaída en el Expediente 991-2000-AA/TC, que en virtud del principio de la primacía de la realidad, resulta evidente que las labores, al margen del texto de los contratos respectivos, que han tenido las características de subordinación, dependencia y permanencia, de modo que no es correcto considerar que la relación laboral mencionada tuvo carácter eventual. El principio de primacía de la realidad es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este como un deber y un derecho., base del bienestar social, y medio de la realización de la persona (artículo 22°) y, además, como un objetivo de atención prioritaria del Estado (artículo 23°). Dicho de otro modo, el tratamiento constitucional de una relación laboral impone que sea enfocado precisamente en estos términos.

2.2.2 Normatividad internacional sobre el Principio de Primacía de la Realidad.

En la normatividad internacional se reconoce este principio expresa o tácitamente, es el caso de el “Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales” (1966) “[...]”

Estados Parte en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias [...]”.

También debemos considerar el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Protocolo de San Salvador (1988), el cual señala:

Artículo 7. Condiciones Justas, Equitativas y Satisfactorias de Trabajo

Los Estados parte en el presente Protocolo reconocen que el derecho al trabajo al que se refiere el artículo anterior, supone que toda persona goce del mismo en condiciones justas, equitativas y satisfactorias, para lo cual dichos Estados garantizarán en sus legislaciones nacionales. La estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación.

Asimismo, tenemos que referirnos a la recomendación 198 de la OIT, la cual precisó en el numeral 9 lo siguiente:

“A los fines de la política nacional de protección de los trabajadores vinculados por una relación de trabajo, la existencia de una relación de trabajo debería determinarse principalmente de acuerdo con los hechos relativos a la ejecución del trabajo y la remuneración del trabajador, sin perjuicio de la manera en que se caracterice la relación en cualquier arreglo contrario, ya sea de carácter contractual o de otra naturaleza, convenido por las partes”.

2.3 Marco Conceptual

Régimen Privativo del Estado: Régimen propio, de aplicación exclusiva para la Administración Pública en el aspecto que se determine por disposición especificada.

Naturaleza jurídica contractual: La naturaleza jurídica del contrato son las características que no siendo señaladas en el, se entienden pertenecerle sin necesidad de cláusula expresa. Constituye un medio de prueba para poder establecer sus elementos.

Desnaturalización contrato laboral: Son patologías o irregularidades específicas de un contrato de trabajo en la que al haberse incumplido alguno de sus requisitos de validez deja de ser temporal y se considera a plazo indeterminado, además de distintas consecuencias como el pago de beneficios sociales no recibidos y sanciones administrativas. Se supone la existencia, ab initio, de un contrato laboral oculto bajo la apariencia formal de una relación de otra índole que podría ser de orden civil, por ejemplo.

Servicios no personales: Esta referido a los servicios que que no implican una subordinación. El término “personal” se entiende a aquellas personas que mantienen vínculo laboral con las instituciones por lo que tienen la condición de trabajadores o servidores. De no tener vínculo con la organización ni reunir requisitos inherentes al contrato nos encontraríamos frente a un contrato de servicios “no personales”.

Primacía de la realidad: El principio de primacía de la realidad determina que en caso de existir discrepancia o divergencia entre los hechos y lo declarado en los documentos o en el contrato suscrito, es decir frente a la formalidad se deberá elegir en las formalidades, se preferirá siempre lo que haya ocurrido en la realidad, es decir lo que se esta desarrollando.

Servicios Personalísimos: Se aplica cuando las circunstancias requieran contratar servicios especializados de carácter profesional, artísticos, científicos o tecnológicos. Es decir que el servicio debe ser realizado por la persona escogida y no procede la sustitución del servicio por otro.

Contrato laboral: Un contrato de tipo laboral es un acuerdo entre el empresario y el trabajador por el cual éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución u honorarios. Generalmente el contrato laboral genera beneficios sociales para el trabajador de acuerdo con la legislación vigente.

III MÉTODO

3.1 Tipo de investigación

Esta investigación se considera de tipo Básica de diseño no experimental, ya que la investigación no experimental es aquella donde no se varía ni manipula de manera intencional las variables, analizando los fenómenos, tal como se dan en la realidad, asimismo, este estudio tiene peculiaridades de diseño transaccional, porque se estudian y se describen datos alcanzados en un lapso determinado, sin interrupciones.

El presente trabajo de investigación está orientado a un estudio nivel explicativo, en tal sentido podemos señalar que las investigaciones nos permitirán conocer las características de una circunstancia, plantea objetivos concretos y formula hipótesis (Bavaresco,1997).

La tipología es de nivel explicativa ya que, según Hernández Sampieri (2014), está dirigido a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Se enfoca en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta. Asimismo, podemos señalar que este nivel de investigación tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas de este.

La presente investigación tiene un enfoque cuantitativo, debido a que es un proceso sistemático y ordenado que se lleva a cabo siguiendo determinados pasos. Así también, utiliza la recolección de datos para probar hipótesis, según la variable y las causas, con causas con base en la medición numérica y el análisis estadístico.

3.2 Ámbito temporal y espacial

La delimitación geográfica es el ámbito que corresponde a la investigación, la misma que se desarrollará en el de Servicio SENCICO en Lima. Sobre la delimitación temporal el periodo de análisis será año 2022.

3.2.1 Limitaciones en la Investigación

La investigación no presenta limitaciones importantes, salvo la diversidad de interpretaciones al aplicar las modificaciones normativas sobre el Decreto Legislativo N° 1057.

3.3 Variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de Variables

VARIABLE (S)	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS	Medida
Variable independiente: Contrato Administrativo de Servicios	El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.	<ul style="list-style-type: none"> - Modalidad contractual administrativa - Normatividad privativa del Estado, - Vincula entidad pública con persona natural - Servicios de manera no autónoma 	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato Remunerado con horario - Contrato con subordinación - Actividad personalísima - Contrato exclusivo de Administración Pública 	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha bibliográfica - Matriz - Encuesta - Cuestionario estructurado 	Ordinal: Escala de Likert

<p>Variable dependiente:</p> <p>Principio de Primacía de la Realidad</p>	<p>El principio de primacía de la realidad indica que la existencia de una relación de trabajo no depende de los pactos realizados por las partes, ni de la apariencia contractual, ni de las relaciones jurídicas subjetivas, sino, por el contrario, de la situación real en que se halla el trabajador respecto del patrono, de la realidad de los hechos a que aquel se encuentra vinculado indistintamente de la nomenclatura utilizada</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Prevalencia de la realidad sobre contenido contractual - Condiciones justas, equitativas y satisfactorias - Presencia de elementos del contrato de trabajo - Derechos irrenunciables 	<ul style="list-style-type: none"> - Desempeño funcional real - Percepción de derechos laborales - Naturaleza contractual laboral - Distorsión de normatividad 	<ul style="list-style-type: none"> - Ficha bibliográfica - Matriz - Encuesta - Cuestionario estructurado 	<p>Ordinal: Escala de Likert</p>
--	--	---	--	--	--------------------------------------

3.4 Población y Muestra

3.4.1 Población

Según Arias (2012), la población es un conjunto finito o infinito de elementos, personas o instituciones que son motivo de investigación y tienen características comunes. La cual queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. En la presente investigación nos referiremos a una población finita, puesto que se conoce el número exacto de elementos que constituyen el estudio.

Para tal fin, la población y muestra estará constituida aleatoriamente por 206 personas, que comprenden a trabajadores de la Servicio Nacional de Capacitación para la Industria de la Construcción (SENCICO) y abogados especialistas en Derecho Administrativo laboral.

Tabla 2

Población de administrados, abogados especialistas en derecho administrativo laboral

Profesionales	N°
Profesionales CAS	70
Funcionarios de la Entidad	20
Personal CAS	36
Abogados especialistas en derecho administrativo laboral	80
Total	206

3.4.2 Muestra:

Según Hernández (2010), menciona que la muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectan datos y que tiene que definirse o determinarse de ante mano con precisión.

La muestra según Chávez (2007), se trata de es una parte representativa de la población. Su característica más importante es la representatividad, es decir, que sea una parte típica en la o las características que son relevantes para la investigación.

Para la muestra se aplicará el muestreo probabilístico aleatorio estratificado, con un margen de error del 10% (Hernández- Fernández et al., 2014).

La fórmula de la muestra es el siguiente:

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

Desarrollo de la muestra:

$$(1.96)^2 (0.5)(0.5)(206)$$

$$n = \frac{\quad}{\quad}$$

$$(0.1)^2 (206-1) + (1.96)^2 (0.5)(0.5)$$

$$n = 66.32 = 66$$

3.5 Instrumentos de investigación

3.5.1 Técnica de recolección de datos

Las principales técnicas para utilizarse serán:

- a. Encuestas
- b. Revisión y análisis de literatura

3.5.2 Instrumentos de recolección de datos

El trabajo de investigación se ejecutará mediante la utilización de:

a) Cuestionario de encuesta, consiste en un conjunto de preguntas relacionadas con las variables a medir y por consiguiente guardará correspondencia con el planteamiento de problema y las hipótesis de investigación (Sampieri, 2018, pp. 250).

El método que se aplicará será el de escalamiento de Likert, consiste en establecer ítems presentados en forma de afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los participantes.

b) Fichas bibliográficas, para el análisis documental del material seleccionado, estas serán procesadas y almacenadas con el soporte de medios informáticos. La información será organizada a través de unidades de análisis y seleccionada por categorías que serán estructuradas en matrices de registro a través de las que se efectuará el análisis de contenido, su interpretación y posterior discusión de resultados.

3.6 Procedimientos

En opinión de Quero (2010), en toda medición dos son las cualidades deseables en toda medición, la validez y la confiabilidad. La confiabilidad o fiabilidad de un instrumento consiste en el grado de consistencia de la medida, los autores definen la confiabilidad como la ausencia relativa de errores de medición en un instrumento de medida.

Magnusson (2010), indica que la validez “se refiere a que se mide lo que se desea medir”, la confiabilidad en cambio trata de la exactitud con que un instrumento mide la variable, indica si es o no consistente, no señala si es consistentemente bueno o malo, tan solo revela si el instrumento es consistente.

Aclara Quero (2010) que la fiabilidad se mide mediante la prueba estadística Alfa de Cronbach, que “puede considerarse como la media de todas las correlaciones de división por mitades posibles”; refiere que, mientras existe certeza del grado de validez del instrumento, conocer que es fiable posibilita el uso adecuado de los datos que de su aplicación se obtengan.

3.7 Análisis de datos

Las técnicas de análisis sobre las encuestas serán procesadas por medio del paquete estadístico computarizado SPSS 25. Se aplicarán el método de la estadística descriptiva e inferencial y los resultados se mostrarán en tablas de frecuencia y figuras.

En lo que concierne a la contrastación de hipótesis se recurrirá a la utilización del Software SPSS aplicando un método propio de la estadística paramétrica, que se usa para conocer la relación entre dos variables.

3.8 Consideraciones éticas

En palabras de Miranda (2013), la ética de la investigación científica es una rama de la ética especial, que aborda los principios comunes de la moralidad de los actos humanos en un ámbito determinado, en este caso, el de la investigación científica y el trabajo académico.

La función de ética de la investigación científica es definir y delimitar con exactitud cuándo nos encontramos en presencia de una mala conducta científica.

El trabajo de investigación por su naturaleza incluirá trabajos realizados por especialistas en la materia de estudio, las apreciaciones conceptuales y opiniones serán referidas respetando la titularidad del autor. Del mismo modo, la información seleccionada se expondrá respetando la esencia de su contenido evitando cualquier tipo de sesgo que pudiera incidir en los resultados de la investigación

IV RESULTADOS

4.1 Resultado de Análisis Descriptivo

Resultado 1

Variable Independiente : Contrato Administrativo de Servicio

Dimensión: Principio de la Primacía de la Realidad

¿Considera usted que es discriminatorio que los contratos administrativos de servicios sean un régimen laboral exclusivo para trabajadores de la Administración Pública?

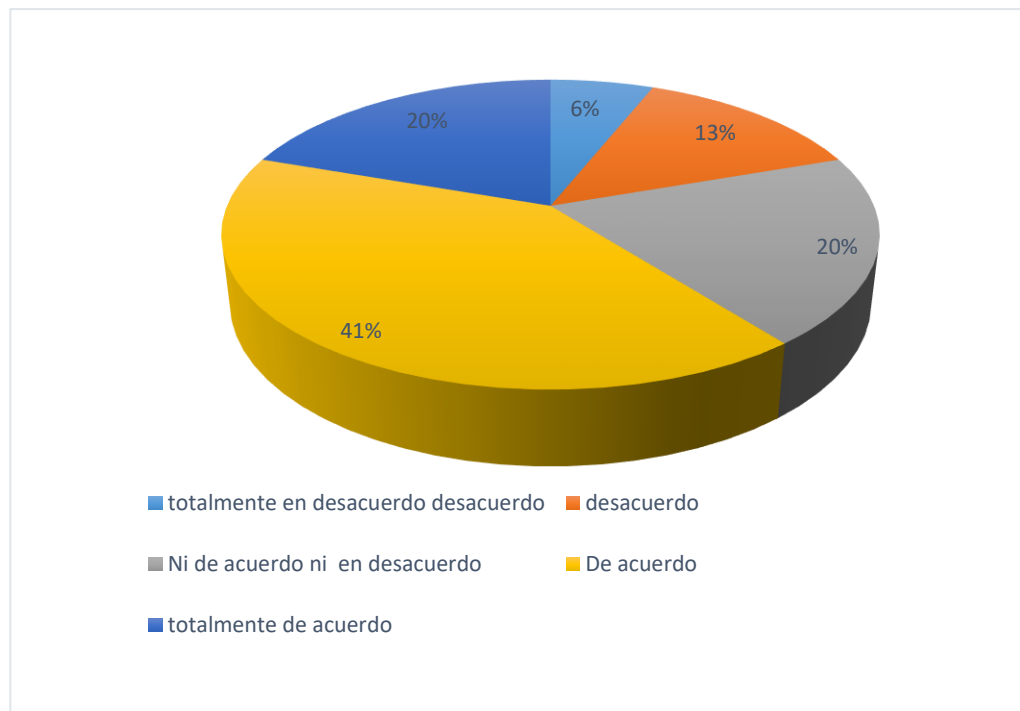
Tabla 3

Opinión sobre si es discriminatorio el contrato administrativo de servicio

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	4	6%	6%	6%
Desacuerdo	9	13%	13%	19%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	20%	20%	39%
De acuerdo	27	41%	41%	80%
totalmente de acuerdo	13	20%	20%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 1

Porcentaje de opinión sobre si es discriminatorio el contrato administrativo de servicio



Nota: En la figura se puede verificar que el 41% de los encuestados se encuentra de acuerdo que es discriminatorio que los contratos administrativos de servicios sean un régimen laboral exclusivo para trabajadores de la Administración Pública.

Resultado 2

¿Considera que el Decreto Legislativo N° 1057 que crea los contratos CAS es un régimen laboral que ha solucionado la falta presupuestal del Estado para efectuar nombramientos?

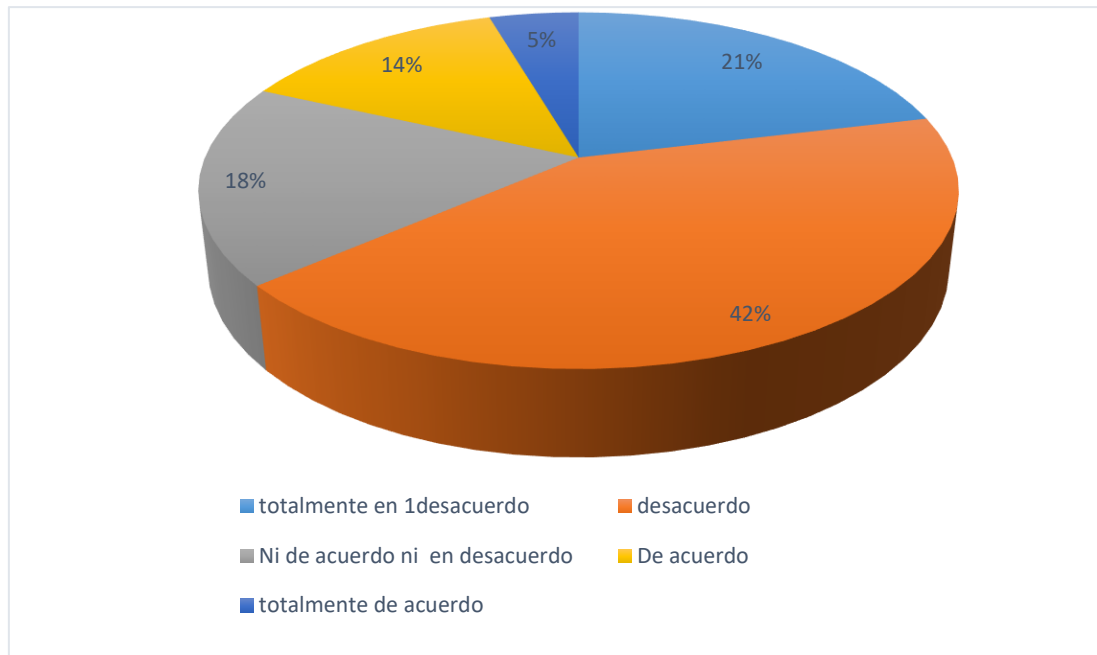
Tabla 4

Opinión sobre si el contrato administrativo de servicio ha solucionado la falta presupuestal del Estado.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	14	21%	21%	21%
Desacuerdo	28	42%	42%	64%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	12	18%	18%	82%
De acuerdo	9	14%	14%	95%
totalmente de acuerdo	3	5%	5%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 2

Porcentaje de opinión si el contrato administrativo de servicio ha solucionado la falta presupuestal del Estado



Nota: En la figura se puede verificar que 42% de los encuestados se encuentra en desacuerdo que el Decreto Legislativo N° 1057 es ha solucionado la falta presupuestal del Estado.

Resultado 3

¿Considera usted que los contratos CAS otorgan todos los beneficios sociales que perciben los trabajadores nombrados de la Administración Pública?

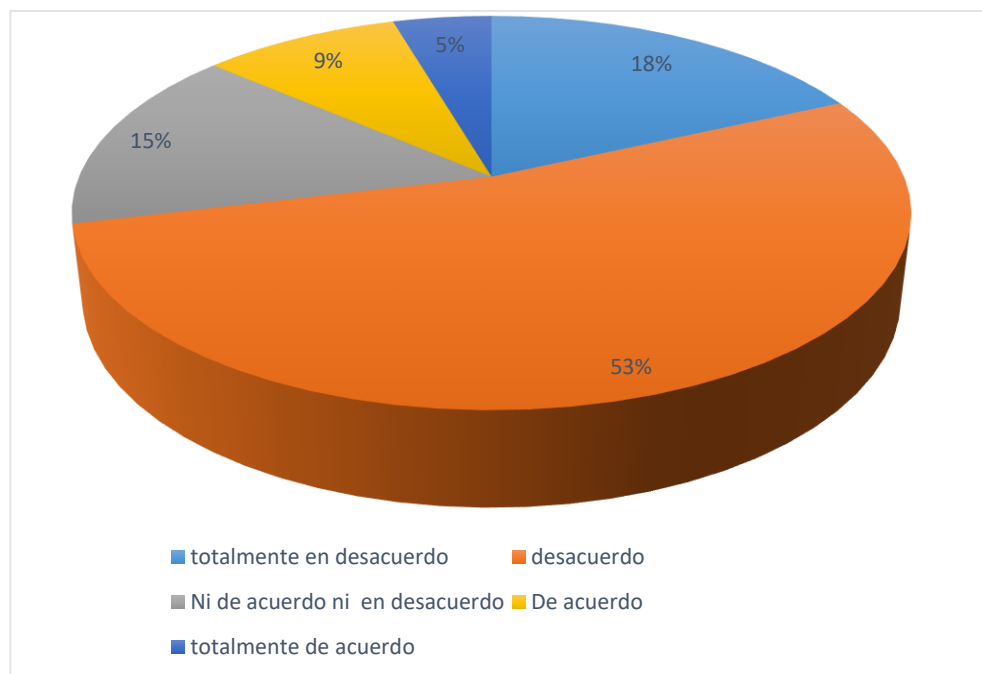
Tabla 5

Opinión sobre si el contrato administrativo de servicio otorga todos los beneficios a los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacue	12	18%	18%	18%
Desacuerdo	35	53%	53%	71%
Ni de acuerdo ni en				
desacuerdo	10	15%	15%	86%
De acuerdo	6	9%	9%	95%
Totalmente de acuer	3	5%	5%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 3

Porcentaje de opinión sobre si el contrato administrativo de servicio otorga todos los beneficios a los trabajadores



Nota: En la figura se puede verificar que 53% de los encuestados se encuentra en desacuerdo que los contratos CAS otorgan todos los beneficios sociales que perciben los trabajadores nombrados de la Administración Pública.

Resultado 4

¿Considera que las modificatorias al Decreto Legislativo 1057 han conseguido que se reconozca estabilidad de los trabajadores CAS?

Tabla 6

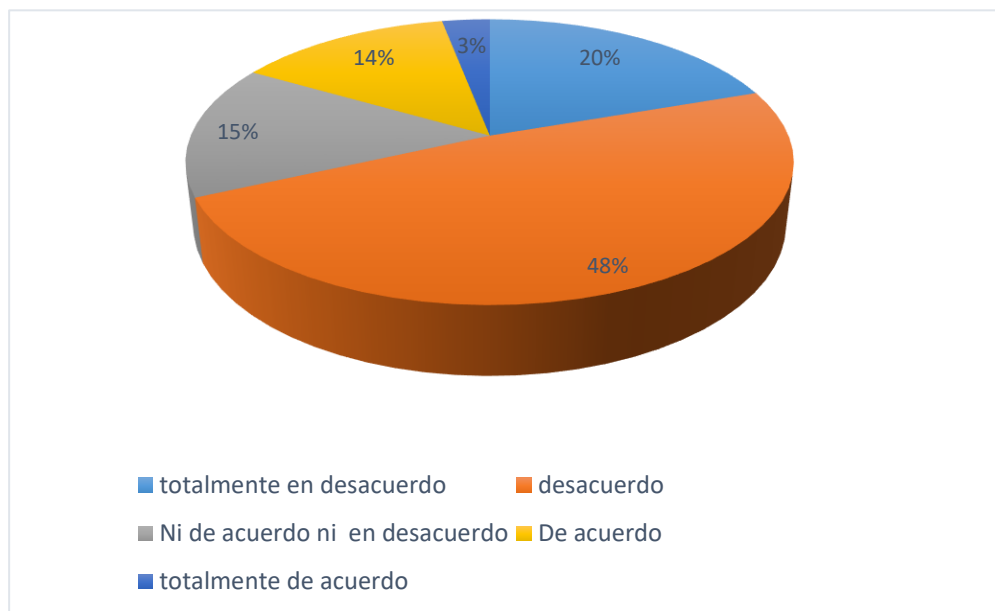
Opinión sobre si contrato administrativo de servicio ha reconocido la estabilidad de los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	13	20%	20%	20%
Desacuerdo	32	48%	48%	68%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	15%	15%	83%
De acuerdo	9	14%	14%	97%
totalmente de acuerdo	2	3%	3%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 4

Porcentaje de opinión si contrato administrativo de servicio ha reconocido la estabilidad de los trabajadores



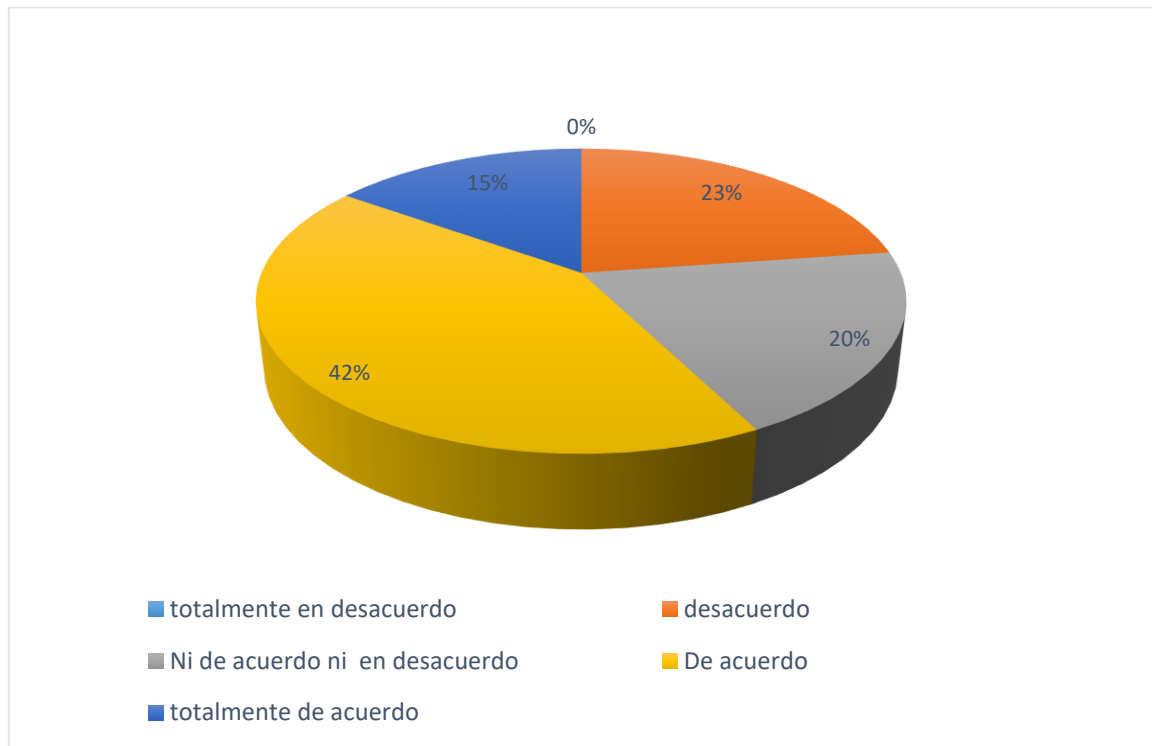
Nota: En la figura se puede verificar que 48% de los encuestados se encuentra en desacuerdo que las modificatorias al Decreto Legislativo 1057 han conseguido que se reconozca estabilidad de los trabajadores CAS.

Resultado 5

¿Considera que todos los trabajadores CAS deben percibir todas las Bonificaciones y CTS?

Tabla 7*Opinión sobre si los trabajadores sujetos al CAS deben percibir bonificaciones*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	15	23%	23%	23%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	13	20%	20%	42%
De acuerdo	28	42%	42%	85%
totalmente de acuerdo	10	15%	15%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 5*Porcentaje de opinión sobre si los trabajadores sujetos al CAS deben percibir bonificaciones*

Nota: En la figura se puede verificar que el 42% de los encuestados se encuentra en de acuerdo que todos los trabajadores CAS deben percibir todas las Bonificaciones y CTS.

Resultado 6

¿Considera que ha constituido un engaño que el régimen de Contrato Administrativo de Servicio, que expresamente señala que es un régimen temporal, continúe igual? Puesto que hasta la fecha todos los trabajadores CAS no han sido incorporados a los regímenes del Decreto Legislativo 276 o 728.

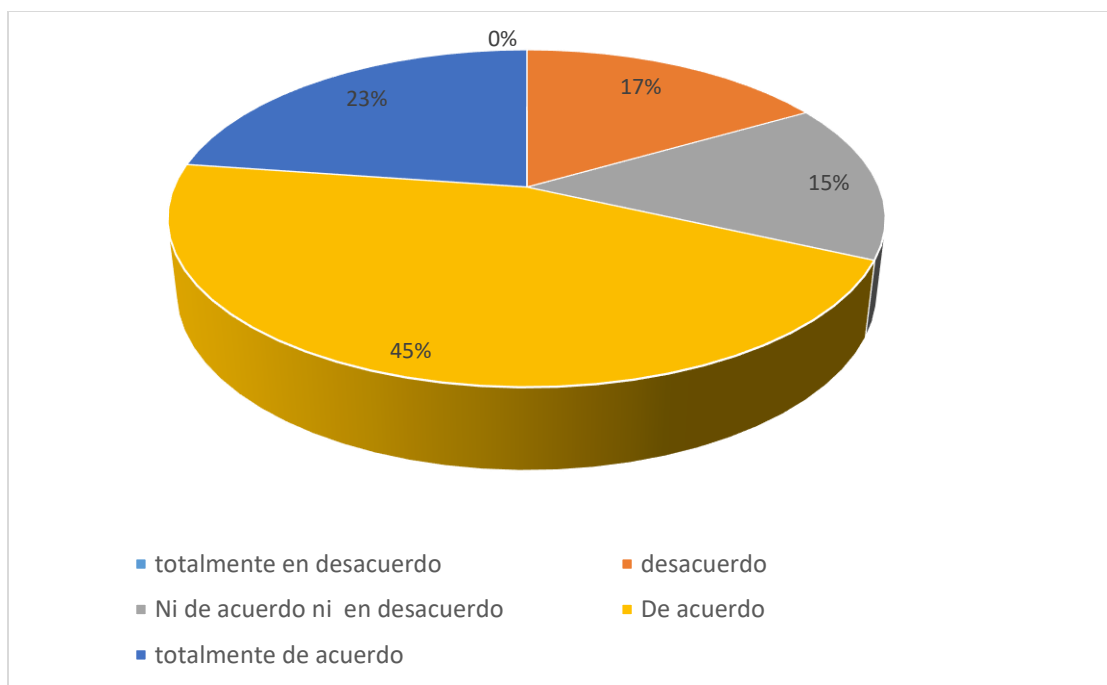
Tabla 8

Opinión sobre si se ha realizado cambios de los beneficios del CAS con relación al régimen 728 y 276

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	11	17%	17%	17%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	15%	15%	32%
De acuerdo	30	45%	45%	77%
Totalmente de acuerdo	15	23%	23%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 6

Porcentaje de opinión sobre si se ha realizado cambios del contrato administrativo de servicio en relación a los beneficios que percibe el régimen 728 y 276



Nota: En la figura se puede verificar que el 45% de los encuestados se encuentra en de acuerdo que se ha constituido como un engaño que el régimen de Contrato Administrativo de Servicio sea descrito como régimen temporal.

Resultado 7

¿Considera que los trabajadores CAS deberían también percibir todas las bonificaciones y CTS que perciben los trabajadores nombrados?

Tabla 9

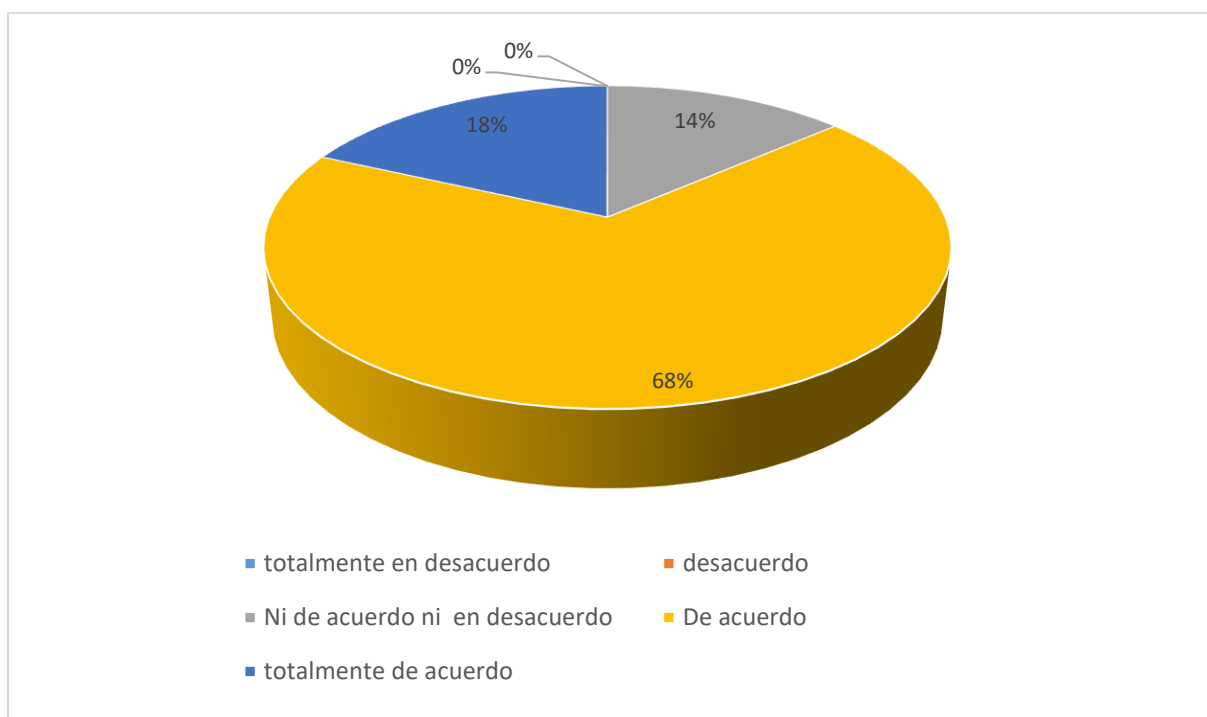
Opinión sobre el si los trabajadores CAS deberían percibir todas las bonificaciones

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%

Desacuerdo	0	0%	0%	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	14%	14%	14%
De acuerdo	45	68%	68%	82%
Totalmente de acuerdo	12	18%	18%	100%
Total	66	100%	100%	100%

Figura 7

Porcentaje de opinión sobre si los trabajadores CAS deberían percibir todas las bonificaciones



Nota: En la figura se puede verificar que el 68% de los encuestados se encuentra en de acuerdo que trabajadores CAS deberían percibir todas las bonificaciones.

Resultado 8

¿Considera que la naturaleza Jurídica de los contratos CAS es suficiente para que a todos los trabajadores se les reconozca directamente su nombramiento?

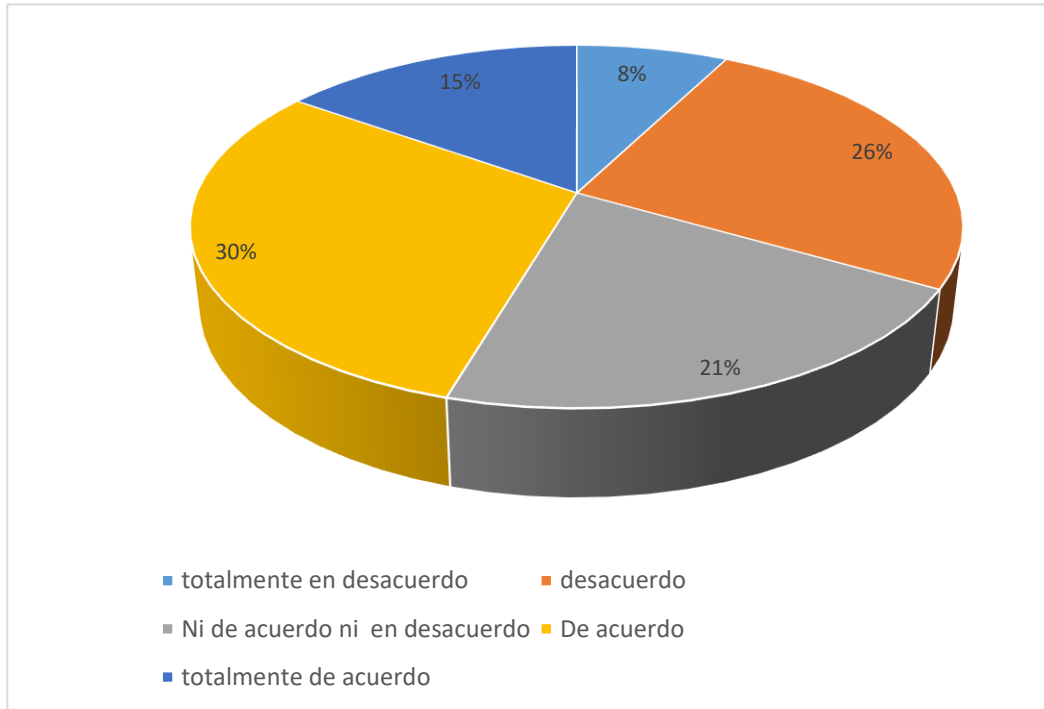
Tabla 10

Opinión sobre si el contrato administrativo de servicio cumple con su naturaleza jurídica

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	5	8%	8%	8%
Desacuerdo	17	26%	26%	34%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	14	21%	21%	55%
De acuerdo	20	30%	30%	85%
Totalmente de acuerdo	10	15%	15%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 8

Porcentaje de opinión sobre si el contrato administrativo de servicio cumple con su naturaleza jurídica



Nota: En la figura se puede verificar que el 30% de los encuestados se encuentra en de acuerdo que la naturaleza Jurídica de los contratos CAS es suficiente para que a todos los trabajadores se les reconozca directamente su nombramiento

Resultado 9

¿Considera usted que para la entidad pública prima lo que señala el contrato CAS sobre lo que realmente realiza el trabajador?

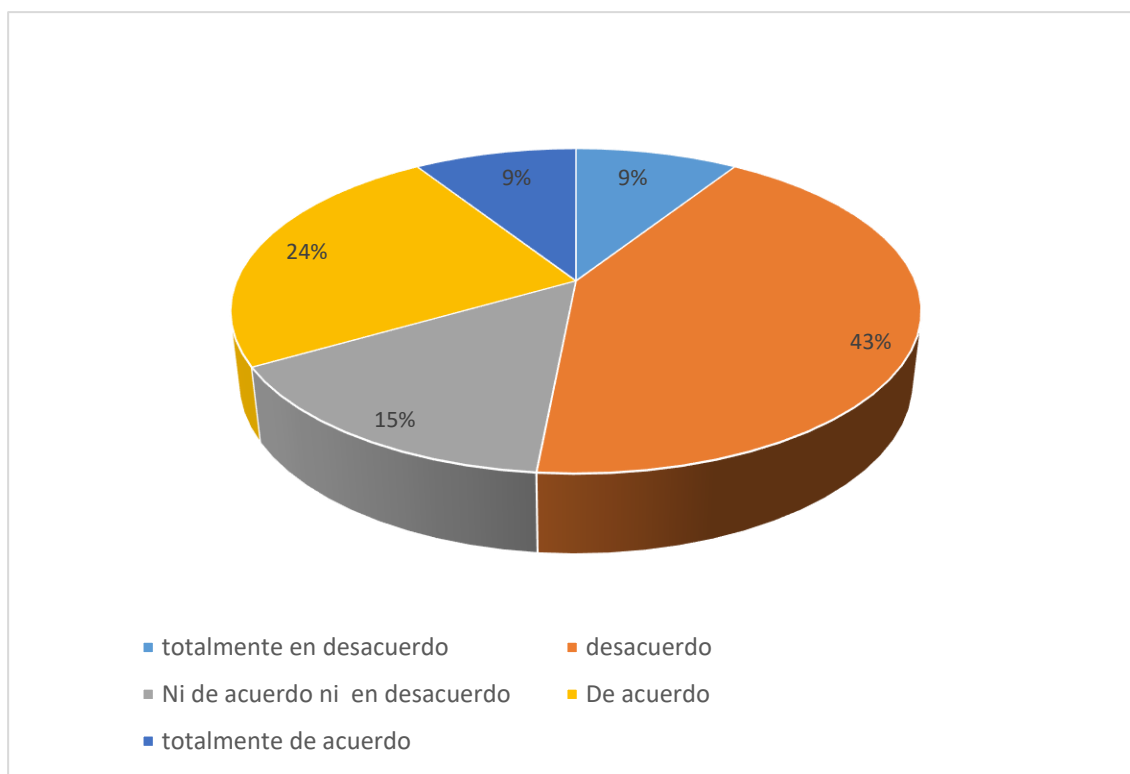
Tabla 11

Opinión sobre si para la entidad pública prima lo señalado en el contrato CAS sobre la realidad de funciones del trabajador

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	6		9%	9%
Desacuerdo	28		43%	52%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10		15%	67%
De acuerdo	16		24%	91%
totalmente de acuerdo	6		9%	100%
Total	66		100%	100%

Figura 9

Porcentaje de opinión sobre si para la entidad pública prima lo señalado en el contrato CAS sobre la realidad de funciones del trabajador



Nota: En la figura se puede verificar que el 43% de los encuestados se encuentra en desacuerdo que para la entidad pública prima lo que señala el contrato CAS sobre lo que realmente realiza el trabajador.

Resultado 10

¿Considera que la subordinación, la retribución mensual y cumplir con un horario de trabajo completo genera al trabajador CAS derechos de estabilidad laboral?

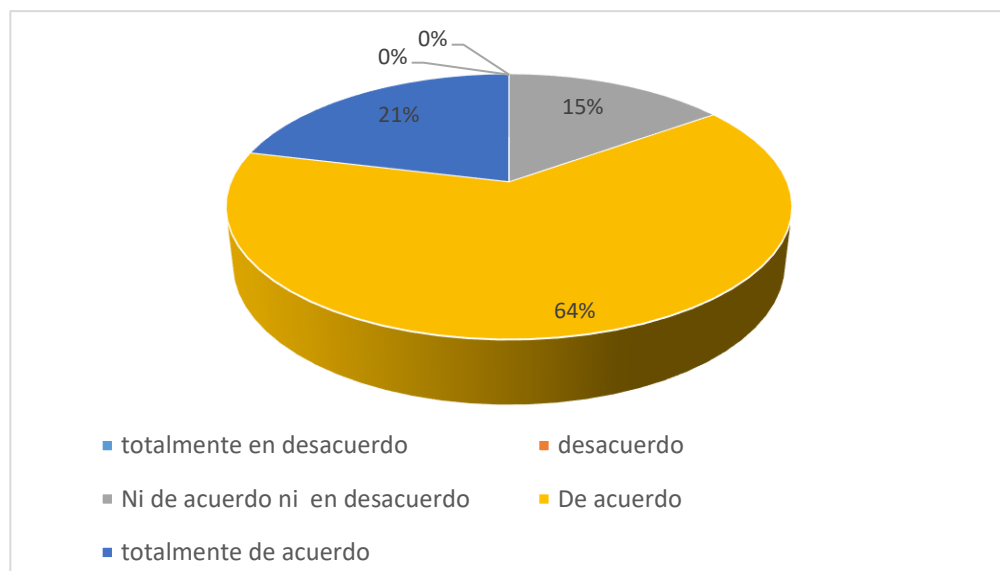
Tabla 12

Opinión sobre si los elementos de índole laboral generan estabilidad al trabajador CAS

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	15%	15%	15%
De acuerdo	42	64%	64%	79%
Totalmente de acuerdo	14	21%	21%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 10

Porcentaje de opinión sobre si los elementos de índole laboral generan estabilidad a los trabajadores CAS



Nota: En la figura se puede verificar que el 64% de los encuestados se encuentra de acuerdo que la subordinación, la retribución mensual y cumplir con un horario de trabajo completo genera al trabajador CAS derechos de estabilidad laboral

Resultado 11

¿Considera que las Leyes presupuestales anuales que contienen prohibición para realizar nombramientos limitan a las entidades públicas cumplir con el principio de Primacía de la Realidad?

Tabla 13

Opinión sobre si Leyes presupuestales anuales limitan a cumplir con el principio de Primacía de la Realidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	7	11%	11%	11%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	15%	15%	26%
De acuerdo	29	44%	44%	70%

totalmente de acuerdo	20	30%	30%	100%
Total	66	100%	100%	100%

Figura 11

Porcentaje de opinión sobre si Leyes presupuestales anuales limitan a cumplir con el principio de Primacía de la Realidad



Nota: En la figura se puede verificar que el 44% de los encuestados se encuentra de acuerdo que las Leyes presupuestales anuales, que contienen prohibición para realizar nombramientos, limitan a las entidades públicas cumplir con el principio de Primacía de la Realidad.

Resultado 12

¿Considera que debe existir un organismo administrativo que supervise en el ámbito de las entidades pública el estricto cumplimiento del Principio de Primacía de la Realidad?

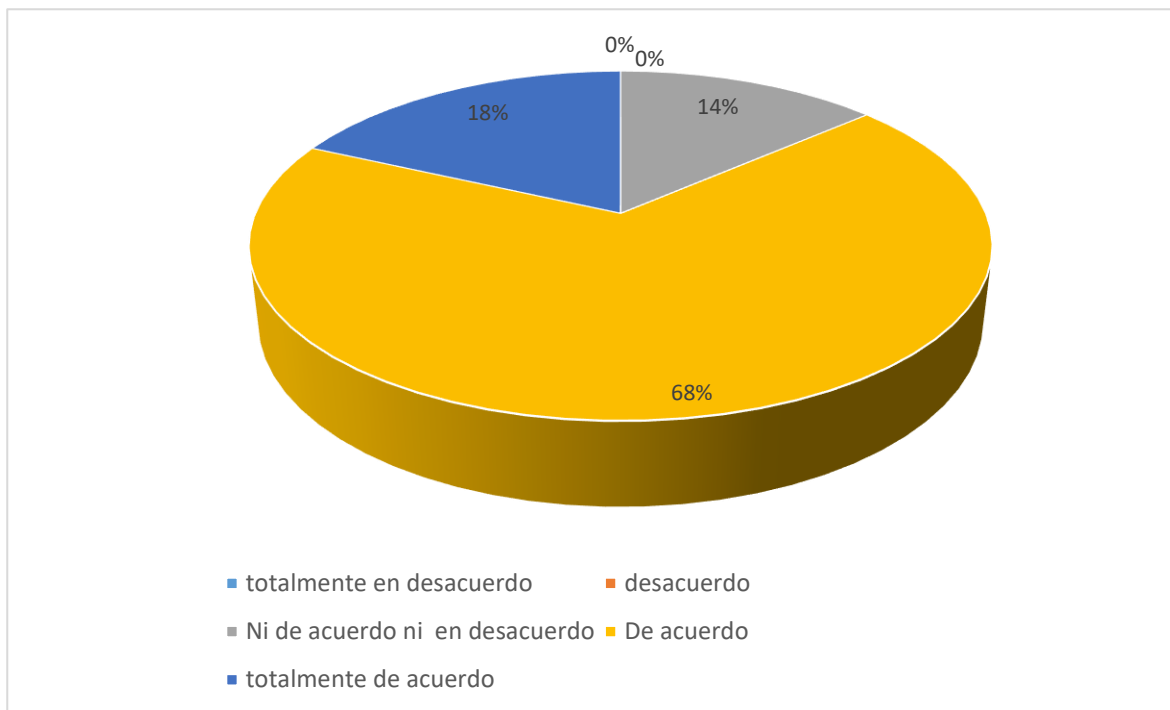
Tabla 14

Opinión sobre si debiera existir un organismo administrativo que supervise el cumplimiento del Principio de Primacía de la Realidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	14%	14%	14%
De acuerdo	45	68%	68%	82%
totalmente de acuerdo	12	18%	18%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 12

Porcentaje de opinión sobre si debiera existir un organismo administrativo que supervise el cumplimiento del Principio de Primacía de la Realidad



Nota: En la figura se puede verificar que el 68% de los encuestados se encuentra de acuerdo que debe existir un organismo administrativo que supervise en el ámbito de las entidades pública el estricto cumplimiento del Principio de Primacía de la Realidad.

Resultado 13

¿Considera que dentro de las entidades pública existe un autocontrol que cautele que las funciones que realiza un trabajador CAS sean coincidentes con lo que señala su respectivo contrato de servicios?

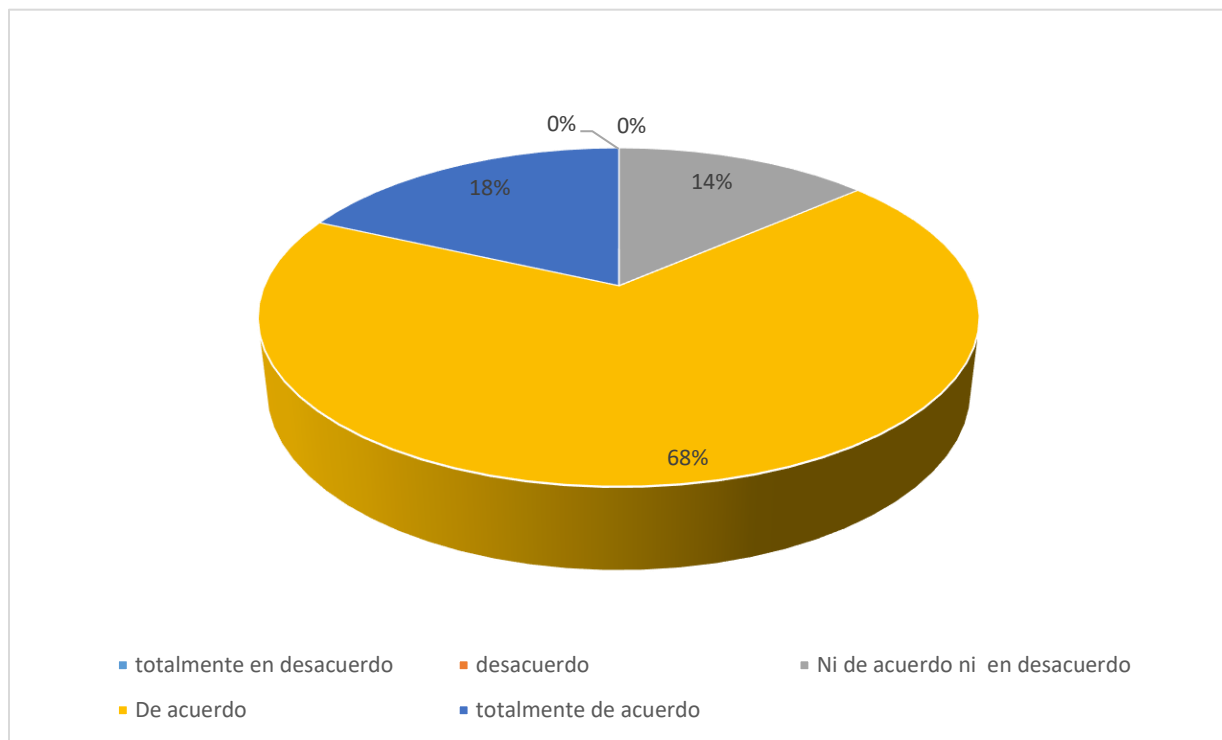
Tabla 15

Opinión sobre si en las entidades públicas existe un autocontrol que cautele que las funciones que realiza un trabajador CAS

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	9	14%	14%	14%
De acuerdo	45	68%	68%	82%
totalmente de acuerdo	12	18%	18%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 13

Porcentaje de opinión sobre si en las entidades públicas existe un autocontrol que cautele que las funciones que realiza un trabajador CAS



Nota: En la figura se puede verificar que el 68% de los encuestados se encuentra de acuerdo que dentro de las entidades pública existe un autocontrol que cautele que las funciones que realiza un trabajador CAS sean coincidentes con lo que señala su respectivo contrato de servicios.

Resultado 14

¿Considera que la normatividad que regula los CAS propicia a que el contrato no refleje las funciones que realmente cumplen dichos trabajadores?

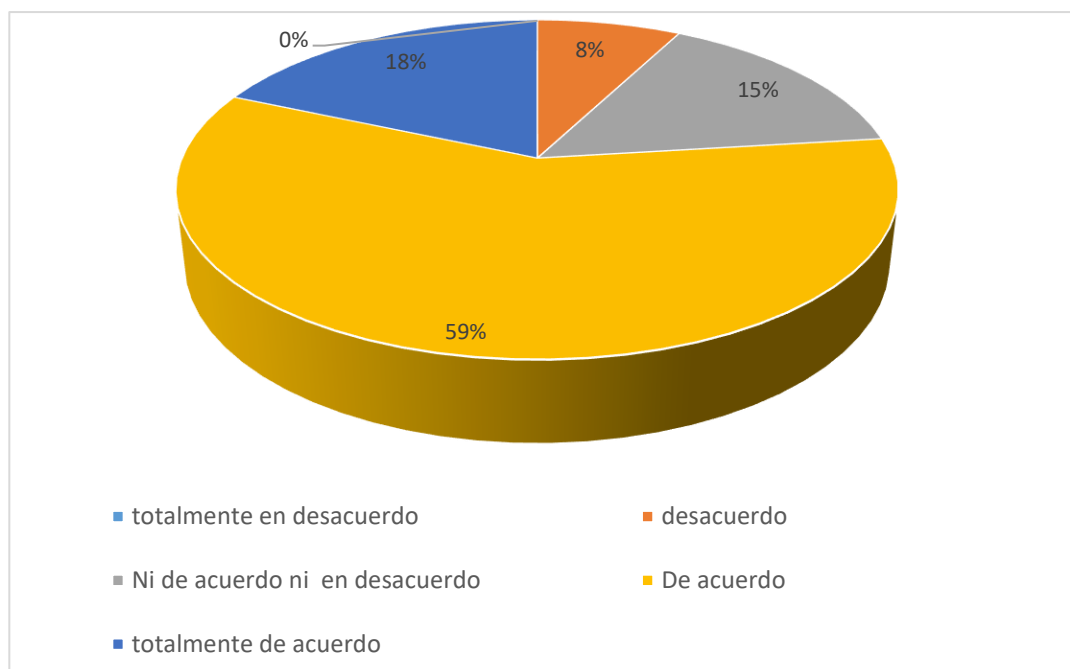
Tabla 16

Opinión sobre si el contrato administrativo de servicio refleja las funciones que realmente cumplen los trabajadores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	5	8%	8%	8%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	11	15%	15%	23%
De acuerdo	38	59%	59%	82%
totalmente de acuerdo	12	18%	18%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 14

Porcentaje de opinión sobre si el contrato administrativo de servicio refleja las funciones que realmente cumplen los trabajadores



Nota: En la figura se puede verificar que el 59% de los encuestados se encuentra de acuerdo que la normatividad que regula los CAS propicia a que el contrato no refleja las funciones que realmente cumplen dichos trabajadores.

Resultado 15

¿Considera que la normatividad de los contratos CAS dilata el cumplimiento de la incorporación de dichos trabajadores al régimen laboral general con nombramiento?

Tabla 17

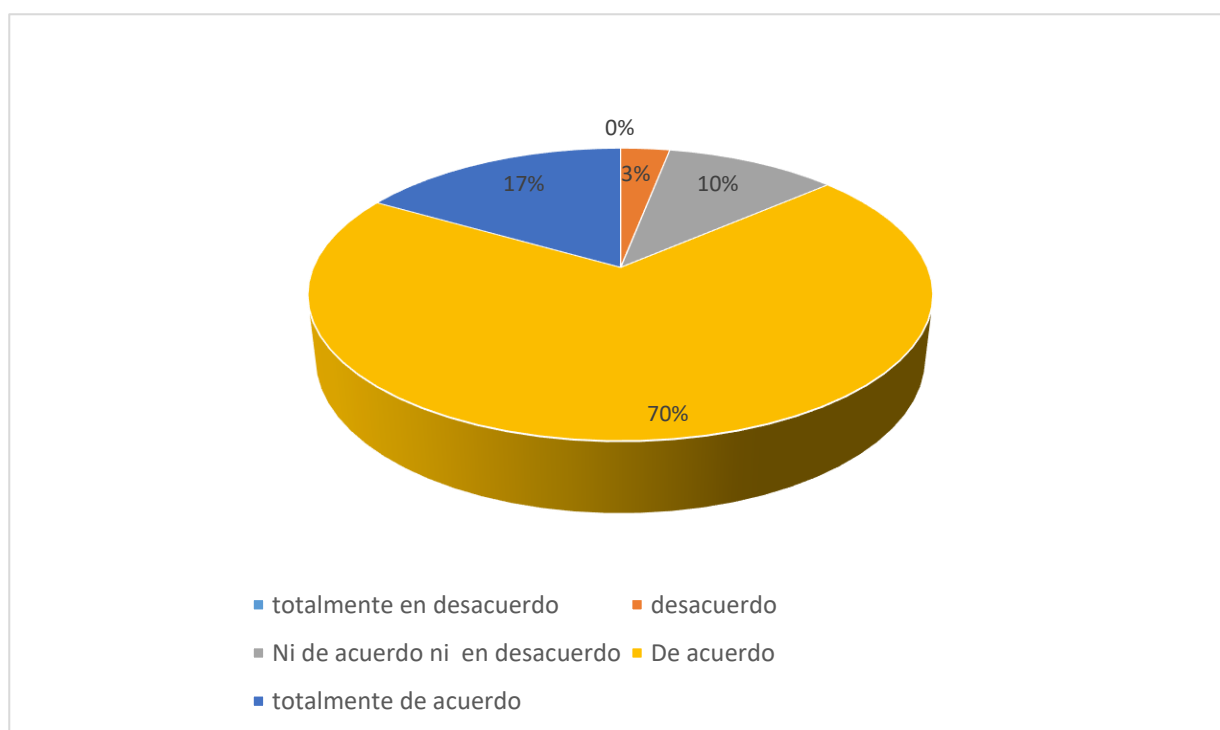
Opinión sobre si se cumple con la incorporación de los trabajadores CAS al régimen laboral general con nombramiento

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	2	3%	3%	3%
		10%	10%	13%

Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7			
De acuerdo	46	70%	70%	83%
totalmente de acuerdo	11	17%	17%	100%
Total	66	100%	100%	

Figura 15

Porcentaje de opinión sobre si se cumple con la incorporación de los trabajadores CAS al régimen laboral general con nombramiento



Nota: En la figura se puede verificar que el 70% de los encuestados se encuentra de acuerdo que la normatividad de los contratos CAS dilata el cumplimiento de la incorporación de dichos trabajadores al régimen laboral general con nombramiento.

Resultado 16

¿Considera que es necesario recurrir a la vía jurisdiccional para que el trabajador CAS haga respetar sus derechos sociales?

Tabla 18

Opinión sobre si es necesario que el trabajador CAS acuda a la vía jurisdiccional para que se respeten sus derechos sociales

		Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	7	11%	11%	11%
De acuerdo	49	74%	74%	85%
totalmente de acuerdo	10	15%	15%	100%
Total	66	100%	100%	100%

Figura 16

Porcentaje de opinión sobre si es necesario que el trabajador CAS acuda a la vía jurisdiccional para que se respeten sus derechos sociales



Nota: En la figura se puede verificar que el 74% de los encuestados se encuentra de acuerdo que es necesario recurrir a la vía jurisdiccional para que el trabajador CAS haga respetar sus derechos sociales.

Resultado 17

¿Considera que la regulación del trabajador sujeto al régimen CAS es superado por de la función que realmente desarrollan?

Tabla 19

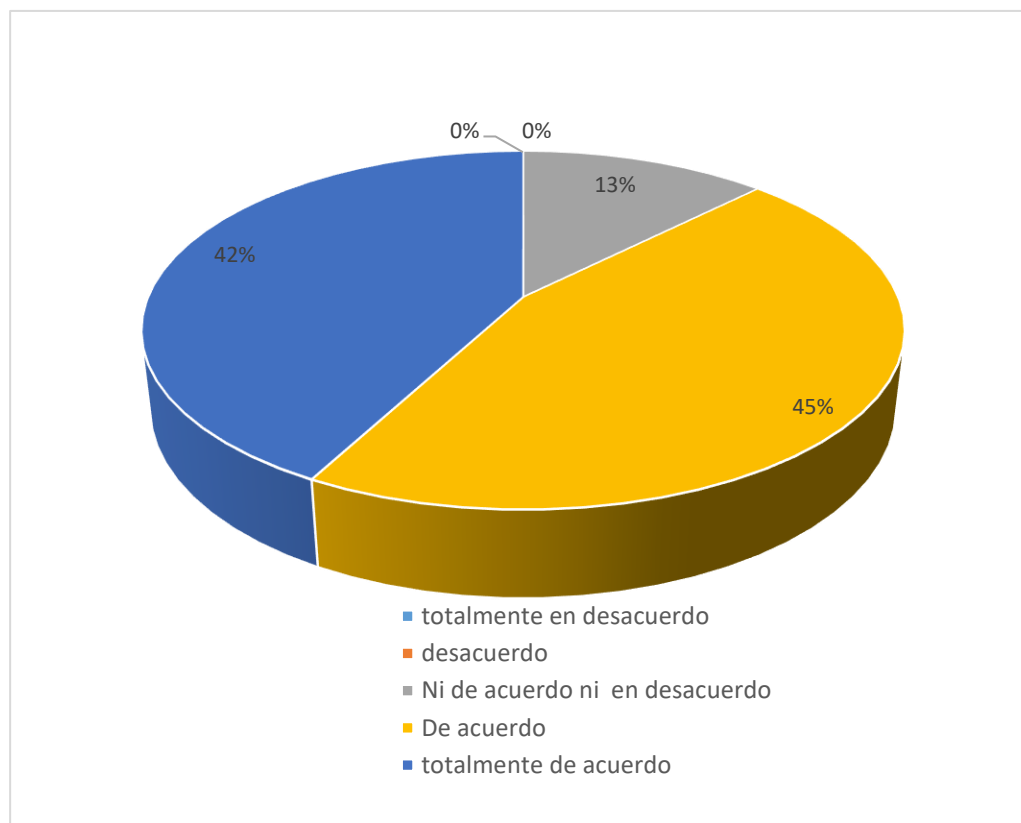
Opinión si la regulación del trabajador CAS es superado por de la función que realmente desarrollan

	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
--	------------	-------------------	----------------------

totalmente en desacuerdo	0	0%	0%	0%
Desacuerdo	0	0%	0%	0%
Ni de acuerdo ni en desacuerdo	10	13%	13%	13%
De acuerdo	29	45%	45%	58%
totalmente de acuerdo	27	42%	42%	100%
Total	66	100%	100%	100%

Figura 17

Porcentaje de opinión si la regulación del trabajador CAS es superado por de la función que realmente desarrollan



Nota: En la figura se puede verificar que el 45% de los encuestados se encuentra de acuerdo la regulación del trabajador sujeto al régimen CAS es superado por de la función que realmente desarrollan.

4.1 Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General

Ho: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis nula

El principio de primacía de la realidad no supera la normatividad especial que regula los contratos administrativos de servicios en el SENCICO periodo 2022.

Ha: $r_{XY} = 0$ Hipótesis alternativa

El principio de primacía de la realidad supera la normatividad especial que regula los contratos administrativos de servicios en el SENCICO periodo 2022.

Tabla 19

Contraste de la hipótesis general

		Contrato	Principio
		Administrativa	Primacía de la
		de Servicios	Realidad
		(agrupado)	(agrupado)
Rho de	Contrato	Coefficiente de	1,000
Spearman	Administrativo	correlación	,866**
		Sig. (bilateral)	- ,000

De Servicios. (agrupado)	N		32	32
Principio de Primacía de la Realidad (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)		,866** ,000	1,000 -
	N		32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Según se evidencia en la tabla podemos apreciar que existe una correlación positiva alta de 0.896, Asimismo, tenemos un sig. Bilateral calculado de 0.000 que resulta menor al sig. Bilateral teórico de 0.005, entonces, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, en consecuencia: El principio de primacía de la realidad supera la normatividad especial que regula los contratos administrativos de servicios en el SENCICO periodo 2022.

Hipótesis específica 1

Ho: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis nula

La normatividad especial del contrato administrativo de servicio no ignora la estabilidad laboral

Ha: $r_{XY} = 0$ Hipótesis alternativa

La normatividad especial del contrato administrativo de servicio ignora la estabilidad laboral

Tabla 20

Contraste de la hipótesis específica 1

	Contrato Administrativo de Servicios (agrupado)	Principio de Primacía de la Realidad (agrupado)		
Rho de Spearman	Contrato Administrativo de Servicios (agrupado)	Principio de Primacía de la Realidad (agrupado)	1,000	,918**
			.	,000
			32	32
			,918**	1,000
			,000	.
			32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: De acuerdo con la tabla que antecede, se puede apreciar una correlación positiva alta de 0.918. Asimismo, se tiene un sig. Bilateral calculado de 0.000 es menor al sig. Bilateral teórico de 0.005, en tal sentido rechazamos la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, Consecuentemente: La normatividad especial del contrato administrativo de servicio ignora la estabilidad laboral.

Hipótesis específica 2

Ho: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis nula

El principio de primacía de la realidad refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS.

Ha: $r_{XY} = 0$ Hipótesis alternativa

El principio de primacía de la realidad no refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS.

Tabla 21

Contraste de la hipótesis específica 2

			Contrato Administrativa de Servicios (agrupado)	Principio Primacía de la Realidad (agrupado)
Rho de Spearman	Contrato Administrativo De Servicios. (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 32	,867** ,000 32
	Principio de Primacía de la Realidad (agrupado)	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,867** ,000 32	1,000 . 32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Según se aprecia en la tabla, existe una correlación positiva alta de 0. 867. Asimismo, tenemos un sig. Bilateral calculado de 0.000 que es menor al sig. Bilateral teórico de 0.005, en tal

sentido se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, En consecuencia: El principio de primacía de la realidad no refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS.

Hipótesis específica 3

Ho: $r_{XY} \neq 0$ Hipótesis nula

Se estaría cumpliendo con la transitoriedad que establece la normatividad del Régimen de Contrataciones de Servicios Administrativos.

Ha: $r_{XY} = 0$ Hipótesis alternativa

No se estaría cumpliendo con la transitoriedad que establece la normatividad del Régimen de Contrataciones de Servicios Administrativos-CAS.

Tabla 22

Contraste de la hipótesis específica 1

		Contrato	Principio
		Administrativa	Primacía de la
		de Servicios	Realidad
		(agrupado)	(agrupado)
Rho de	Contrato	1,000	,918**
	Administrativo		
	De Servicios		
	(agrupado)		
	Coeficiente de		
	correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	32	32

Spearman	Coeficiente de	,918**	1,000
	Principio de Primacía de		
	la Realidad (agrupado)	Sig. (bilateral)	
		,000	.
	N	32	32

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Nota: Según se visualiza en la tabla precedente, existe una correlación positiva alta de 0.918. Asimismo, tenemos un sig. Bilateral calculado de 0.000 que es menor al sig. Bilateral teórico de 0.005, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, En consecuencia: No se estaría cumpliendo con la transitoriedad que establece la normatividad del Régimen de Contrataciones de Servicios Administrativos-CAS.

V DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Discusión

En la presente investigación ha quedado validada nuestra hipótesis general que señala que el principio de primacía de la realidad supera la normatividad especial consignada en el Decreto Legislativo N°1057 que regula los contratos administrativos de servicios ya que más del 70% de los encuestados se encuentran de acuerdo que el contenido contractual del contrato CAS es superado por la realidad; ello se encuentra ratificado por Chica (2020), en su Tesis “Principio de Primacía de la Realidad sobre las formas en los Contratos de Prestación de Servicios en la Administración Pública” al concluir como la realidad supera la formalidad consignada en el documento con relación a la función desempeñada realmente en la administración pública en Colombia.

También ratifica nuestra posición Ordinola (2019,) cuando señala que ha quedado evidenciado que los Contratos bajo el régimen del Contrato de Servicios Administrativos, suscritos con las entidades de la administración Pública trasgredieron el principio de primacía de la realidad, al haberse demostrado que los trabajadores que están bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicio desarrollaban funciones idénticas a las que cumplen los trabajadores nombrados sujetos al Decreto Legislativo N° 728.

Con relación a nuestra hipótesis específica 1, la misma que consigna que la normatividad especial del contrato administrativo de servicio, sin perjuicio de las modificaciones que han ido obteniendo a lo largo de los años, continúa ignorando la estabilidad laboral, ello ha sido apoyado por el 41% de los encuestados que consideran que la estabilidad laboral no tiene sustento

normativo dentro del CAS y si desean conseguir su reconocimiento tienen que recurrir a largos procesos judiciales.

Esta posición ha sido corroborada por Céspedes (2019), en su tesis “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017, al determinarse que existía una infracción generalizada de los derechos de los trabajadores en el régimen especial, que no reconoce la totalidad de derechos que le son inherentes a los trabajadores de la administración pública como es la estabilidad laboral.

Nuestra Hipótesis específica 2 señala que, el principio de primacía de la realidad no refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS, este principio de primacía de la realidad significa dar preferencia a los hechos que suceden en la realidad, antes que lo que dicen los contratos, por ello un 34% de los encuestados considera que para la entidad prima lo que señala el contrato CAS sobre lo que realmente realiza el trabajador, siendo discriminante tratar de ocultar la naturaleza jurídica de los contratos CAS.

Lo señalado es corroborado por Soria (2018), en su tesis “El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y los Derechos Laborales en el Perú, 2018”, cuyo objetivo fue demostrar como el CAS regulado mediante Decreto Legislativo N°1057 ha estado vulnerando desde sus orígenes, la normatividad constitucional sobre derechos laborales del trabajador, habiendo sido utilizado como un reemplazo para poder resolver los problemas laborales de las instituciones públicas y es por ello que se consigna en los contratos CAS, funciones que de antemano saben que no son temporales.

Finalmente nuestra hipótesis específica 3 que señala no estarse cumpliendo con la transitoriedad que expresamente consigna la normatividad del Régimen de Contrataciones de Servicios Administrativos-CAS, es apoyado por el 45 % de los encuestados que coinciden en

señalar que ha constituido en un engaño que el Régimen de Contratos Administrativo de Servicio, que expresamente señale que es un régimen transitorio, continúe igual, ya que hasta la fecha todos los trabajadores CAS no han podido ser incorporados a una ley general del trabajo. Lo expuesto ha sido corroborado por Hermógenes (2019), cuando concluye que el Estado no ha realizado esfuerzos suficientes para concretizar con éxito los derechos de los trabajadores CAS, escondiendo la realidad tras supuestas deficiencias financieras y presupuestales para desatender los deberes que le corresponden al Estado desde su posición dominante como empleador.

VI CONCLUSIONES

6.1. El principio de primacía de la realidad supera la normatividad especial que regula los Contratos Administrativos de Servicios, ya que ha quedado demostrado que los contratos CAS tienen la misma naturaleza jurídica que un contrato laboral regulado por los Decretos Legislativo 276 y 728.

6.2. La normatividad especial que regula el Contrato Administrativo de Servicio ignora la estabilidad laboral de sus trabajadores; no obstante, haberse demostrado la existencia de un contrato laboral.

6.3. El principio de primacía de la realidad no se encuentra reflejado en las funciones que efectivamente cumplen los trabajadores sujetos al CAS, aun cuando el contrato formal así lo reconozca.

6.4. La presencia de los elementos del contrato laboral, principalmente el de subordinación, confirman la existencia de una relación laboral al amparo del principio de primacía de la Realidad.

6.5. No se está cumpliendo con la transitoriedad que establece el Decreto Legislativo N° 1057 del Régimen de Contrataciones de Servicios Administrativos, respecto a la permanencia indeterminada de sus trabajadores que actualmente se encuentran bajo dicha regulación normativa.

VII RECOMENDACIONES

- 7.1. Teniendo en consideración que el principio de primacía de la realidad significa dar preferencia a los hechos que suceden en la realidad, antes que lo que dicen los contratos, el contenido de los contratos administrativos de servicios, debe tener coherencia entre lo que señala el texto contractual y las funciones que realmente debe cumplir el trabajador contratado.
- 7.2. Debe reconocerse normativamente la estabilidad laboral de los trabajadores CAS, cuando estos desarrollen funciones de carácter permanente según el principio de primacía de la realidad.
- 7.3. Mientras se mantenga el Régimen del Decreto Legislativo N°1057, se recomienda reconocer a sus trabajadores el pago de Compensación por Tiempo de Servicio (CTS) así como cualquier otro beneficio que actualmente perciban los trabajadores del Régimen General laboral regulado por los Decretos Legislativos N° 276 y 728 en las entidades del Sector Público.
- 7.4. Debe darse estricto cumplimiento a lo señalado en el artículo 3 del Decreto Legislativo 1057, cuando se refiere al carácter transitorio de este régimen y su progresiva incorporación a la ley del Servicio civil (séptima disposición transitoria de la ley SERVIR N ° 30057)

VIII REFERENCIAS

- Arango, M. A. (2002). *Desnaturalización contrato de prestación de servicios*. (2ª. ed). Universidad Nacional de Colombia.
- Atarama, M. (2008). *Comentarios al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*. Revista Jurídica del Perú. Derecho Privado y Público, 1(1), 94.
- Céspedes, C. M. (2019). *La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Federico Villarreal]. Repositorio Institucional UNFV: <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/3137>
- Cortés, M. (2018). El Principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales vinculados mediante contrato de prestación de servicios. *Revistas Universidad Libre*, 4(1),40.
- De la Puente (1991). *El Contrato en General*. (1ª ed., tom.1). Fondo Editorial PUCP.
- Díaz, J. (2012). *La Primacía de la Realidad frente a los Contratos de prestación de Servicios Administrativos, avances jurisprudenciales*. Costa CUC.
- Dromi, J. (1992). *Derecho Administrativo*. (1ª ed., vol.1). Astrea.
- Echeverri, O. y Medina, D. (2020). *Afectación a los contratos de prestación de servicios por la suspensión judicial ocasionada durante el SARS CoV2*. [Tesis de pregrado, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio Institucional: <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/6171>
- Ferro, V. (2019). *Derecho individual del trabajo en el Perú*. (1ª ed.). Fondo editorial PUCP.

- García, A. (2010). *¿Cómo se están aplicando los principios del derecho laboral en el Perú?*. Gaceta Jurídica.
- García, F. (2009). *La Primacía de la realidad en la inspección del trabajo en Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Grijley.
- Gonzales, L. (2013). *Primacía de la realidad y medios probatorios*. Gaceta Jurídica.
- Landa, A, C. (2013). *El Derecho del Trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización*. Themis.
- Mujica, J. (2010). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Naranjo.
- Neves, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Fondo editorial PUCP.
- Obregón, T. (2018). *Manual de relaciones individuales del trabajo*. Estudio Pacífico.
- Plá, A. (1975). *Los Principios del derecho del trabajo*. Montevideo. Biblioteca de Derecho Laboral.
- Romero, F. (2009). *El principio de veracidad o primacía de la realidad en Los principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano*. Grijley.

IX ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿De qué manera el principio de primacía de la realidad supera la normatividad que regula los contratos administrativos de servicios en el SENCICO periodo 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL.</p> <p>¿Determinar de qué manera el principio de primacía de la realidad supera la normatividad que regula los contratos administrativos de servicios en el SENCICO periodo 2022?</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL.</p> <p>El principio de primacía de la realidad supera la normatividad que regula los contratos administrativos de servicios en el SENCICO periodo 2022</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Regulación del Contrato Administrativo de Servicio.</p>	<p>-</p> <p>Modalidad contractual administrativa</p> <p>- Normatividad privativa del Estado.</p> <p>- Vincula entidad pública con persona natural</p> <p>- Servicios de manera no autónoma</p>	<p>Contrato Remunerado con horario</p> <p>Contrato con subordinación</p> <p>Actividad personalísima</p> <p>Contrato exclusivo de Administración Pública</p>	<p>Tipo de investigación: Básica.</p> <p>Enfoque: Cuantitativo.</p> <p>Nivel: Explicativo.</p> <p>Diseño: No experimental, transeccional o correlacional causal.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>1. ¿De qué manera la normatividad especial del Contrato Administrativo de Servicio ignora la estabilidad laboral?</p> <p>2. ¿De qué manera el principio de primacía de la realidad refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS?</p>	<p>OBJETIVO ESPECIFICOS</p> <p>1. Determinar de qué manera la normatividad especial del Contrato Administrativo de Servicio ignora la estabilidad laboral</p> <p>2. Determinar de qué manera el principio de primacía de la realidad refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS</p>	<p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.</p> <p>1. La normatividad especial del Contrato Administrativo de Servicio ignora la estabilidad laboral</p> <p>2.- El principio de Primacía de la realidad no refleja las funciones que cumple el trabajador sujeto al CAS.</p>	<p>Variable Dependiente:</p> <p>Principio de Primacía de la Realidad.</p>	<p>-Prevalencia de la realidad sobre contenido contractual</p> <p>-Condiciones justas, equitativas y satisfactorias</p> <p>-Presencia de elementos del contrato de trabajo</p> <p>-Derechos irrenunciables</p>	<p>desempeño funcional real</p> <p>percepción de derechos laborales</p> <p>naturaleza contractual laboral</p>	<p>Población. Los trabajadores CAS, abogados y funcionarios del SENCICO.</p> <p>Muestreo: Probabilístico estratificado</p> <p>Técnica: La encuesta y la revisión de la literatura.</p>

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
3.- ¿De qué manera se viene cumpliendo la transitoriedad establecida en el Régimen de Contratación de servicios administrativos?	3.-Determinar de qué manera se viene cumpliendo la transitoriedad establecida en el Régimen del Contrato Administrativo de Servicio.	3.- La Transitoriedad establecida en el Régimen del Contrato Administrativo de Servicio no se viene cumpliendo			distorsión de normatividad	Instrumento: El cuestionario de encuesta y las fichas bibliográficas

Anexo 2: Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad es sinónimo de seguridad, fiable o consistencia. La confiabilidad de un instrumento establece la consistencia del mismo, que se ha elaborado mediante un puntaje, como resultado de la medición exacta de la variable (s), pero que contiene el puntaje verdadero más el margen de error. La Medición del Valor es única, y cuando se realicen sucesivas mediciones, se obtendrán puntajes aproximados a este valor, por cuanto aún no se posee un instrumento tan perfecto que sea capaz de medir la magnitud real.

Los factores que contribuyen a mejorar la confiabilidad de una prueba son el adecuado número de ítems, la homogeneidad de los elementos de la prueba y la representatividad (Muestra representativa) de lo que se quiere medir.

Estadística de Confiabilidad de la variable 1

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de	N de
Cronbach	elementos
,755	15

La confiabilidad, según el método desarrollado por Cronbach, fue de 0.755, es decir, un nivel de Muy Confiable.

Estadística de Confiabilidad de la variable 2

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N° de elementos
,750	5

La confiabilidad, según el método desarrollado por Cronbach, fue de 0.750, es decir, de nivel Muy Confiable.

Anexo 3 Validación de Expertos

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. Charlie Carrasco Salazar
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de tesis - UNFV
- 1.3. Especialidad del validador: Metodólogo
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario
- 1.5. Título de la investigación: La Regulación Especial del Contrato

Administrativo de Servicio y el Principio de Primacía de la Realidad.

- 1.6. Autor del instrumento: Zelada Rodriguez Damaris Talía

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					85%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					85%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					85%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					85%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					85%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					85%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					85%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					85%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					85%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						85%

II. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variables: Notificación electrónica y Procedimiento administrativo sancionador

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		

Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de las dos variables

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%.

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 15 de marzo de 2024



Charlie Carrasco Salazar

Doctor en Derecho- CALN 1058

Anexo 3 Validación de Experto

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. Víctor Oswaldo Mancilla Siancas
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de tesis – UNFV.
- 1.3. Especialidad del validador: Metodólogo
- 1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario de encuesta
- 1.5. Título de la investigación: La Regulación Especial del Contrato

Administrativo de Servicio y el Principio de Primacía de La Realidad.

- 1.5. Autor del instrumento: Zelada Rodriguez Damaris Talía

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente

		00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					88%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					88%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					88%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					88%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					88%
6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					88%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					88%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					88%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					88%

PROMEDIO DE VALIDACIÓN						88%
------------------------------	--	--	--	--	--	-----

II. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variables: Notificación electrónica y Procedimiento administrativo sancionador

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		
Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		

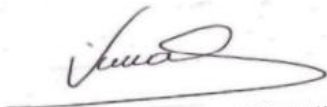
La evaluación se realiza de todos los ítems de las dos variables

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%.

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

- (X) El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado
- () El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 15 de marzo de 2024



.....
VÍCTOR OSWALDO MANCILLA SIANCAS
ABOGADO
CAL. 50154

OSWALDO MANCILLA

SIANCAS

Abogado -CAL 50154

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del validador: Dr. Máximo Villarreal Salomé
- 1.2. Cargo e institución donde labora: Asesor de tesis
- 1.3. Especialidad del validador: Metodólogo

1.4. Nombre del instrumento: Cuestionario

1.5. Título de la investigación: La Regulación Especial del Contrato

Administrativo y el Principio de

Primacía de la Realidad.

1.6. Autor del instrumento: Zelada Rodriguez Damaris Talía

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	Deficiente 00-20%	Regul ar 21- 40%	Bue na 41- 60%	Muy buena 61- 80%	Excelent e 81-100%
1. Claridad	Esta formulado con lenguaje apropiado y específico.					90%
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables.					90%
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					90%
4. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad.					90%
5. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias.					90%

6. Consistencia	Basados en aspectos teóricos-científicos					90%
7. Coherencia	Entre los índices, indicadores y dimensiones.					90%
8. Metodología	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.					90%
9. Pertinencia	El instrumento es funcional para el propósito de la investigación.					90%
PROMEDIO DE VALIDACIÓN						90%

II. PERTINENCIA DE LOS ÍTEMS O REACTIVOS DEL INSTRUMENTO

Variables: Principio de oportunidad y Proceso por agresión en contra de las mujeres e integrantes del grupo familiar

INSTRUMENTO	SUFICIENTE	MEDIANAMENTE SUFICIENTE	INSUFICIENTE
Ítem 1	X		
Ítem 2	X		
Ítem 3	X		
Ítem 4	X		

Ítem 5	X		
Ítem 6	X		
Ítem 7	X		
Ítem 8	X		
Ítem 9	X		
Ítem 10	X		
Ítem 11	X		
Ítem 12	X		

La evaluación se realiza de todos los ítems de las dos variables

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90%.

V. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

El instrumento puede ser aplicado, tal como está elaborado

El instrumento debe ser mejorado antes de ser aplicado.

Lugar y fecha: Lima 15 de marzo de 2024



MAXIMO VILLARREAL SALOME
Abogado Reg. N° 1748 C.A.A.
Mag. en Derecho Constitucional
Doctor en Derecho

MAXIMO VILLARREAL SALOME

Doctor en Derecho-CAL 1748

Anexo 4: Encuesta

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

Buenos días/tardes la presente encuesta es con la finalidad de recopilar datos acerca de la

INSTRUCCIONES

Marque con un (x) la alternativa que usted crea conveniente, se le recomienda responder con la mayor sinceridad posible. Las alternativas son: Totalmente de acuerdo (5) - De acuerdo (4) - Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) - En desacuerdo (2) - Totalmente en desacuerdo (1).

°	VARIABLE INDEPENDIENTE: Regulación del Contratos Administrativos de Servicio	ESCALA				
		1	2	3	4	5
1	¿Considera Ud. que es discriminatorio que los contratos administrativos de servicios sean un régimen laboral exclusivo					
2	¿Considera que el Decreto Legislativo N 1057 que crea los contratos CAS es un régimen laboral que ha solucionado la falta					
3	¿Considera usted que los contratos CAS otorgan todos los beneficios sociales que perciben los trabajadores nombrados de l					
4	¿Considera que las modificatorias al Decreto Legislativo 1057 han conseguido que se reconozca estabilidad a las trabajadoras					
5	¿Considera que todos los trabajadores CAS deben percibir todas las Bonificaciones y CTS?					

°	VARIABLE INDEPENDIENTE: Regulación del Contratos Administrativos de Servicio	ESCALA				
		1	2	3	4	5
6	¿Considera que ha constituido un engaño que el Régimen de Contratos Administrativo de Servicio que expresamente señala que es un régimen temporal continuo Igual puesto que hasta lo					
7	¿Considera que los trabajadores CAS deberían también percibir todas las bonificaciones y CTS que perciben los trabajadores nombrados?					
8	¿Considera que la naturaleza Jurídica de los contratos CAS es suficiente para que a todos los trabajadores se les reconozca					
	VARIABLE DEPENDIENTE: Principio de Primacía de la Realidad	ESCALA				
9	¿Considera Ud. que para la entidad pública prima lo que señala el contrato CAS sobre lo que realmente realiza el trabajador?					
10	¿Considera que la subordinación, la retribución mensual y cumplir con un horario de trabajo completo genera al trabajador					
11	¿Considera que las Leyes presupuestales anuales que contienen prohibición para realizar nombramientos limitan a las entidades					
12	¿considera que debe existir un organismo administrativo que supervise en el ámbito de las entidades pública el estricto					
13	¿Considera que dentro de las entidades pública no existe un autocontrol que cautele que las funciones que realiza un					
14	¿Considera que la normatividad que regula los CAS propicia que el contrato no refleje las funciones que realmente cumplen					

°	VARIABLE INDEPENDIENTE: Regulación del Contratos Administrativos de Servicio	ESCALA				
		1	2	3	4	5
15	¿Considera que la normatividad de los contratos CAS dilata el cumplimiento de la incorporación de dichos trabajadores a el					
16	¿Considera que es necesario recurrir a la vía jurisdiccional para que el trabajador CAS haga respetar sus derechos sociales?					
17	¿Considera que la regulación del trabajador sujeto al régimen CAS (Decreto legislativo 1057) es superada por de la función qu					