



UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

Reconocimiento y pago de la compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental - Municipalidad Distrital de Wanchaq - Período 2021

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO

Presentado por:

Bach. María Guadalupe Medina Concha

Asesora: Mgtr. Yesenia Quispe Ayala

Línea de investigación:

Estado constitucional
Derechos humanos y Derechos fundamentales

CUSCO – PERÚ
2022



Agradecimiento

Expreso mi sincero agradecimiento a mi alma máter la Universidad Andina del Cusco y a los profesores de la Facultad de Derecho y Ciencia Política, quienes contribuyeron con mi formación académica y personal; en especial a la Magister Yesenia Quispe Ayala por aceptar realizar esta tesis bajo su dirección, por su valioso e invaluable aporte, tiempo y colaboración en la finalización de la presente investigación.



Dedicatoria

Este trabajo se lo dedico a mis padres Cristina Concha Lovaton y a Miguel Ángel Medina Rivera, por ser mi fortaleza e inspiración, por brindarme ese apoyo incondicional, confiar en mí y sobre todo por motivarme a crecer en lo personal y profesional día a día, a quienes le debo lo que soy y lo que aún espero ser. A mis hermanos, Magno Adriel Medina Concha, Rudi Alain Medina Concha y a mi tía Vilma Concha Lovaton, así como a mis compañeros de universidad, docentes, y de igual forma a mis compañeros de trabajo quienes han estado presentes siempre, apoyando y dándome ánimo para conseguir mis objetivos.



ÍNDICE

Agradecimiento.....	2
Dedicatoria.....	3
ÍNDICE.....	4
Índice de tablas	8
Resumen.....	10
Capítulo I: Introducción.....	13
1.1 Planteamiento del Problema	13
1.2 Formulación del problema.....	16
1.2.1 Problema general	16
1.2.2 Problemas específicos.....	16
1.3 Justificación	16
1.3.1 Conveniencia	16
1.3.2 Relevancia social	17
1.3.3 Implicaciones prácticas.....	17
1.3.4 Valor Teórico.....	17
1.3.5 Utilidad metodológica.....	17
1.4 Objetivos de investigación.....	18
1.4.1 Objetivo General.....	18
1.4.2 Objetivos Específicos	18
1.5 Delimitación del estudio	18
1.5.1 Delimitación espacial.....	18
1.5.2 Delimitación temporal	18
Capítulo II: Marco teórico	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Antecedentes Internacionales	19



2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	22
2.1.3. Antecedentes locales	29
2.2 Bases teóricas.....	32
2.2.1 Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	32
2.2.2 La Compensación por Tiempo de Servicios	34
2.2.3 El contenido constitucional del derecho al trabajo	34
2.3. Marco conceptual.....	35
2.4. Hipótesis de trabajo	37
2.4.1. Hipótesis general	37
2.4.2. Hipótesis específicas	37
2.5 Categorías de estudio	37
Capítulo III: Método	39
3.1 Diseño Metodológico.....	39
3.2 Diseño contextual	39
3.2.1. Escenario espacio temporal	39
3.2.2 Unidad de estudio	39
3.2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	40
Capítulo IV: Desarrollo Temático	41
4.1. Derecho al Trabajo	41
4.1.1. Concepto de Trabajo	41
4.1.2. Concepto de Derecho del Trabajo	42
4.1.3. Características del Derecho Laboral.....	43
4.1.4. Dimensiones del Derecho de Trabajo	43
4.1.5. Tratados relativos al Derecho de Trabajo.....	45
4.1.6. Alcances del Derecho al Trabajo.....	46
4.1.7. Principios de Derecho al Trabajo	47



4.1.8. Contrato de Trabajo.....	61
4.1.9. Regímenes de Contratación de Personal en el Perú	66
4.2. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	67
4.2.1. Regulación Normativa.....	67
4.2.3. Antecedentes	68
4.2.4. Elementos esenciales del Contratos de Trabajo en el régimen especial CAS	70
4.2.5. Ámbito de aplicación.....	72
4.2.6. Comparación de reconocimiento de derechos laborales entre el régimen laboral N° 276 y el régimen CAS.....	73
4.2.7. Beneficios afectados por el CAS	74
4.2.8. Tiempo de Duración del Contrato Administrativo de Servicios	74
4.2.9. Acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios	74
4.2.10. Obligaciones y Responsabilidades administrativas	74
4.2.11. Extinción del Contrato	75
4.2.12. Procedimiento de contratación.....	76
4.2.11. Derechos Laborales que reconoce el Contrato Administrativo de Servicio	79
4.3. Compensación por Tiempo de Servicios	80
4.3.1. Definición.....	80
4.3.2. Compensación por tiempo de Servicios como fundamento la justicia social:	81
4.3.3. Noción de previsión y su relación con la compensación por tiempo de Servicios:	81
4.3.4. Compensación por tiempo de Servicios cuenta con amparo constitucional:	82
4.3.5. Características de la Compensación por Tiempo de Servicios.....	83
4.3.6. Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de la actividad privada:..	83
4.4. Precedente vinculante de la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 03052-2009-PA/TC	90
Capítulo V: Resultado y Análisis de los Hallazgos	93



5.1 Resultados del Estudio.....	93
5.2 Discusión y contrastación teórica de los hallazgos.....	1
D. CONCLUSIONES	10
E. RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS.....	12
F. BIBLIOGRAFÍA.....	13
ANEXOS	17
Anexo A Matriz de consistencia.....	17
Anexo B. Instrumentos para la recolección de datos.....	18



Índice de tablas

Tabla 1 Categorización	37
Tabla 2 Relación de operadores de Derecho especializados entrevistados	93
Tabla 3 Sobre el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq- periodo 2021	1
Tabla 4 Sobre la afectación del tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajo, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021	2
Tabla 5 Sobre las diferencias entre el tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y D. Leg. N° 276.....	3
Tabla 6 Sobre los fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS	4
Tabla 7 Sobre los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS	5
Tabla 8 Sobre la implementación de una regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios	6
Tabla 9 Sobre el conocimiento general del régimen de Contratación Administrativa de Servicios.....	7
Tabla 10 Sobre el conocimiento específico de encontrarse en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios	8
Tabla 11 Sobre la definición que posee acerca de la Contratación Administrativa de Servicios.....	9
Tabla 12 Sobre el área laboral en la que se desempeña el trabajador.....	10
Tabla 13 Sobre las labores que desempeña	11
Tabla 14 Sobre la similitud de las labores que desempeña en comparación con sus compañeros contratados bajo el Decreto Legislativo N° 276.....	12
Tabla 15 Sobre los beneficios que percibe bajo el régimen CAS.....	13



Tabla 16 Sobre el conocimiento del beneficio social denominado Compensación por tiempo de servicios	14
Tabla 17 Sobre la diferencia que existe respecto al pago del beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios como trabajador sujeto al régimen CAS, en relación a los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276	15
Tabla 18 Sobre la afectación del tratamiento disímil de la Compensación de Tiempo de Servicios.....	16



Resumen

La presente investigación tuvo como objeto determinar de qué manera afecta el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021. Se postuló como hipótesis que, el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS afecta al derecho fundamental del trabajador de la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021. La metodología utilizada en esta investigación posee un enfoque cualitativo de tipo dogmático propositiva. Para la obtención de resultados se realizó un análisis bibliográfico de los ejes temáticos, así como también se obtuvieron datos de profesionales especializados en Derecho Laboral Público y de trabajadores sujetos al régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Wanchaq. Finalmente concluimos que, el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS, afecta al derecho fundamental del trabajador de la Municipalidad distrital de Wanchaq – periodo 2021, tal afectación se evidencia en la existencia de discriminación en el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios, en el tratamiento remunerativo, así como en el desamparo económico del trabajador despedido o del trabajador con contrato finalizado. Como principal recomendación sugerimos la unificación del régimen laboral en el sector público para que responda a una adecuada política laboral respetuosa y garantista de los derechos fundamentales y principios laborales de todos los trabajadores.

Palabras clave: *Compensación por tiempo de servicios, Contratación Administrativa de Servicios, Derecho fundamental del trabajo y a la igualdad.*



Pisiyachispa

Kay hatun maskhana llank'aypa paqtanqa karqa hamut'aymi otaq unanchay imaynatan chayan kutichipunypachapi otaq mit'anpi uyanchaypi llank'anakunata llank'aqkunapa runa uyachisqakuna sasiman, llallaman otaq mallaman CAS nisqa, amachaq aswan allin llank'aypaq, umalliq wasi llank'aq suyu otaq k'iti Wanchaq - Pacha iskay pachak waranqa iksay chunka hukniyoq. Ñawpariy yuyay hinan mañakusqa karqa chay, Chay mana rikchakuq allin kawsayninkuna kutimusqa pachapi yanapakuynin llank'akunapi rimanakuna utqayta CAS, chayan amachaq aswan allin wasi ruwana wasichaqkunapiwan llank'aypaq, umalliq wasi llank'aq suyu otaq k'iti Wanchaq - Pacha iskay waranqa iskay chunka hukniyoq. Kay hatun maskhana llank'aypi askha allin hatuna maskhana llankkachisqaqa asuykuy cualitativonisqayoqmi, dogmático otaq propoconisqamanta allin kamachiy nisqa. Tucusqakuna tarinapaqmi ruwakurqa qhawapay runa kawsayninqa sach'a temáticosnisqamanta, chaynallataqmi willaykuna runa kaq llank'aqkuna Amachaq Runapaq llank'anan nisqamanta chaynallataq llank'aqkunamantapas, chaymi karqa sasiman, llallaman otaq mallaman CAS nisqaman hina, llank'aypaq, umalliq wasi llank'aq suyu otaq k'iti Wanchaq. Tukuchinkapas, tukuchinchis, mana chikan chikan rikurayay kutichiy pachapi yanapakuy llank'aqkuna rimanas sasiman, llallaman otaq mallaman CAS, chayan amachaq kamachiy aswan allin llank'aypaq, umalliq wasi llank'aq suyu otaq k'iti Wanchaq – Pacha iskay waranqa iskay chunka hukniyoq, chayna chayanku rikuchikunmi sapaqchay kasqanpi chay Compensaciónnisqa pachapi otaq mit'api Yanapakun nisqa qoypi, chay allin kawsaynin alchay, hinallataqmi qarqosqa llank'aqpa otaq minkakuy tucusqa llank'aqpa qolqemanta mana ima ruway atiyinpipas. Hatun yuyaychay hina, yuyaychayku qhawana runapaqpi, llank'ay kamachiy hukllachasqa kananpaq, chaywanmi kutichinqa allin sinchi llank'ana, llapan



llank'aqkunapa amachaq aswan allinkunata, qallariy llank'ankunatapas
yupaychaykunapa, chaninchaypa ima.

Sapaq simikuna: *Kutichikuy pachapi otaq mit'api yanapakuy, Rimanakuy
kamachikama Yanapakuy, Amachaq Kamachiy aswan allin kikillan otaq kikin.*



Capítulo I: Introducción

1.1 Planteamiento del Problema

En fecha 27 de junio de 2008, se incorpora la regulación del régimen especial¹ de contratación administrativa de servicios en la administración pública, mediante el Decreto Legislativo N° 1057, el cual nace sin reconocer derechos laborales como el pago de gratificaciones, pago de compensación por tiempo de servicios, goce de vacaciones, licencia sindical a diferencia de los otros regímenes laborales como el régimen de la actividad laboral pública regulada por el Decreto Legislativo N° 276 y el régimen laboral privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, sin embargo con el transcurso del tiempo se empezó a ver las desigualdades de derechos laborales entre los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS frente a los trabajadores sujetos al régimen de la actividad pública, siendo que estas realizan las mismas funciones, y más aún si ambos están sujetos a un horario, bajo subordinación, es por ello que mediante la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, publicada en fecha 06 de abril de 2012, vigente al día siguiente de su publicación, a cuatro años de emitida la norma que da origen a este régimen especial CAS mediante el cual se le reconocen los derechos laborales a los trabajadores sujetos a este régimen en merito a lo señalado mediante el artículo 3° de la Ley antes mencionada, como percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida, jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, descanso semanal obligatorio de veinticuatro horas consecutivas como mínimo, un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo, aguinaldo por fiestas patrias y navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de

¹ Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente 00002-2010-PI/TC



presupuesto del sector público, vacaciones remuneradas de treinta días naturales, licencias con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales, gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, a la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias, a afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD, cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo a ESSALUD, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador y recibir al término del contrato un certificado de trabajo, empero si bien mediante la Ley N° 29849, se buscó otorgarle a los trabajadores sujetos a este régimen especial CAS la percepción de los beneficios laborales, sin embargo no se les otorga la percepción de la compensación por tiempo de servicios, siendo que este beneficio social, se otorga con la calidad de previsión de futuras contingencias que origina el cese en el trabajo, en pro de salvaguardar al trabajador y su familia, más aún si los trabajadores sujeto a este régimen especial de CAS a comparación de otros trabajadores bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276 y 728 como es el caso de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, realizan las mismas labores, están sujetos a subordinación, sin embargo existe una diferencia de percepción de beneficios sociales, como es el caso de la Compensación por Tiempo de Servicios, máxime si mediante el artículo 2 de la Constitución Política de estado Peruano, toda persona tiene



derecho a la igualdad ante la ley, asimismo en concordancia al artículo 24° de la Carta Magna “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual, el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador” (Chanamé Orbe, 2011), asimismo se tiene que mediante la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, mediante la cual en la misma línea de la Ley N° 29849, el objeto de esta fue erradicar el régimen especial de CAS e incorporar a los trabajadores sujetos a este régimen al régimen de la actividad pública regulada por el Decreto Legislativo N° 276 y/o al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 728, sin embargo el Tribunal Constitucional mediante el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, declara inconstitucionales los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales de la Ley 31131, sin embargo en mérito al primer párrafo del artículo 4° de dicha norma citada anteriormente, se establece la eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS, siendo que mediante este los Contratos Administrativos de Servicios son de carácter indefinido, estando a que solo pueden ser despedidos por causa justa debidamente comprobada, lo cual bajo este contexto no permite colegir la vigencia de este régimen especial de contratación, sin embargo los trabajadores sujetos a este régimen no perciben los mismos beneficios sociales que los trabajadores sujetos a distintos regímenes como el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios.

Con base en todo lo manifestado formulamos como problemas de investigación los siguientes:



1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿De qué manera afecta el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuáles son las diferencias del tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y D Legislativo N° 276?
- ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS?
- ¿Cuáles son los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS?
- ¿Se debe implementar una regulación el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS?

1.3 Justificación

1.3.1 Conveniencia

Es conveniente realizar el presente estudio, pues se pretende establecer la necesidad de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores sujetos al régimen del CAS, toda vez que se evidencian desigualdades en el pago de la Compensación por tiempo de Servicios, con la finalidad de proponer una norma.



1.3.2 Relevancia social

La presente investigación tiene relevancia social, ya que los resultados que se obtengan a partir de esta, se orientan a solucionar las falencias y contradicciones generadas por la falta de una regulación adecuada del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores sujetos al régimen del CAS.

1.3.3 Implicaciones prácticas

Se busca con la presente investigación establecer una propuesta normativa respecto al reconocimiento y pago de los beneficios sociales respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios para los trabajadores sujetos al régimen especial de CAS.

1.3.4 Valor Teórico

La presente investigación centrará su análisis desde el punto de vista normativo, doctrinario y jurisprudencial. Recogeremos conocimientos teóricos pertinentes al tema de investigación y estos serán ordenados y sistematizados. Esto para que pueda ser un aporte teórico a diversos investigadores que puedan aproximarse a nuestro tema, con el fin de que encuentren información pertinente y clara.

1.3.5 Utilidad metodológica

La presente investigación podrá ser un aporte metodológico, puesto que sus resultados podrían motivar y proporcionar información a futuras investigaciones que lo consideren conveniente.

Así mismo, el diseño metodológico y el enfoque cualitativo documental en Derecho “es el más apropiado para estudiar en profundidad las categorías de estudio.” (Castro Cuba, 2019)



1.4 Objetivos de investigación

1.4.1 Objetivo General

Determinar de qué manera afecta el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Identificar cuáles son las diferencias del tratamiento de la compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen CAS y Decreto Legislativo 276.
- Determinar los fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS.
- Establecer los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS.
- Elaborar una propuesta normativa que establezca el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

La Municipalidad Distrital de Wanchaq.

1.5.2 Delimitación temporal

La presente investigación tiene como delimitación temporal el año 2021.



Capítulo II: Marco teórico

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Antecedente 1º

El primer antecedente de la investigación, lo constituye la tesis que lleva como título “La protección del derecho al trabajo (digno) entre el garantismo y la flexibilidad”. Su autor es Claudia Costa Almada Lima, quien presentó el trabajo a la Universidad de Barcelona, para obtener el título de Doctor en Derecho, en el año de 2016.

Las principales conclusiones señaladas en dicha tesis son:

“El análisis histórico evidencia intentos sucesivos en búsqueda de protección de las relaciones de trabajo subordinado. Incluso el artificio de crear el “mercado de trabajo” aparece como el intento de poner fin a la pobreza extrema, a través del corte de las ayudas públicas de los salarios subvencionables en la Ley Speenhamland, de acuerdo con un barómetro del precio del pan y del número de hijos. Las revoluciones burguesas entendieron el derecho al trabajo fundamentalmente como libertad para trabajar. La libre contratación y libre elección debían ser respetadas frente al Estado. Con el empobrecimiento generado por el proceso de cercado de tierras y expulsión de siervos de los campos, se introduce la necesidad de liberalización del mercado de trabajo, con la entrada al mismo de niños y mujeres. Frente a la situación de pauperización y de terribles condiciones de trabajo, surge el planteamiento de la protección del obrero como cuestión internacional. Las primeras leyes, sin embargo, fueron en el plan nacional, con intervención en la protección de niños.”

“Con la percepción de que, frente a la libertad, la injusticia crecía, comienza a constatar que el Derecho Civil no podría disciplinar las relaciones de trabajo, dada la



desigualdad entre las partes contratantes. Así, la necesidad de protección conlleva a la elaboración de una rama específica de Derecho el trabajo basado en la necesidad de reconocer y compensar esa desigualdad, protegiendo a los sujetos “más débiles” del contrato”.

“La construcción del derecho al trabajo transcurre paralela a la evolución del constitucionalismo moderado. Se inicia con la expansión y crisis del constitucionalismo liberal (durante la primera mitad del siglo XIX) y se consolida con el llamado constitucionalismo social, en el periodo de post guerra (segunda mitad del siglo XX). El trabajo pasa así de entenderse como simple libertad para contratar, en el marco de un Estado liberal que se concibe como “abstencionista”, a concebirse como un instrumento de protección para compensar las asimetrías de poder. Esto ocurre en el marco de una nueva forma estatal, al Estado Social, concebido como Estado interventor y promotor de este derecho, que incluye la legislación laboral.” (Almada Lima, 2016)

Antecedente 2º

El segundo antecedente de la investigación, lo constituye la tesis que lleva como título “Factores intrínsecos de la Compensación Laboral y su relación con la holística organizacional en la empresa “SOGE”. Su autor es Renan Patricio Guevara Arteaga, quien presentó el trabajo a la Universidad Tecnológica Equinoccial, para obtener el grado de Magister en Gestión del Talento Humano, en el año de 2014.

Las principales conclusiones de este trabajo son:

“En conclusión podemos indicar que el adecuado uso de una compensación intrínseca permitirá a las diferentes organizaciones, invertir en sus colaboradores, no solo aplicando los sueldos y beneficios de ley, que en muchas ocasiones no permiten satisfacer las necesidades laborales, sino, logrando un empoderamiento en las diferentes actividades



desarrolladas por cada uno de los colaboradores, el funcionamiento del negocio debe mantenerse para lo cual fue creado, es decir crear rentabilidad y fuentes de trabajo”.

(Guevara Arteaga, 2014)

Antecedente 3°

El tercer antecedente de la investigación, lo constituye la tesis que lleva como título “Sistema de Compensación y beneficios enfocado a la satisfacción de los colaboradores de la empresa Agua Samara San Pedro de Macoris, República Dominicana año 2018”. Su autor es Esdras Perez Mateo, quien presento el trabajo a la Universidad Acción Pro Educación y Cultura (APEC), para obtener el grado de Magister en Gerencia de los Recursos Humanos, en el año de 2014.

Las principales conclusiones de este trabajo son:

A menudo se escucha hablar de las resistencias de los empresarios para hablar de la forma como compensan a su personal; cual es la manera como otorgan las prestaciones a su personal. Esto no se vio en la entrevista que se le realizo al señor Malvin Florentino para llevar a cabo la realización de esta investigación, el empresario que maneja una pequeña y mediana empresa sabe o debe saber que paga a su personal relativamente poco y que además no les ofrece otros beneficios motivacionales ya que entiende que administrar la compensación sobre un mínimo de bases técnicas es algo muy complejo y que no se necesita en su empresa, porque el conoce muy bien las aportaciones que cada empleado hace al éxito de su organización tal vez porque piensa que tener un sistema de compensación y beneficio, no ocasionara mejoras en su organización o que simple y sencillamente porque ve como un gasto dedicar un presupuesto mayor a la compensación de los empleados.



Se sabe que un sistema de compensación y beneficios es vital, ya que, sin duda, si es bien elaborado y aplicado, es uno de los principales motivadores del personal. Haciendo recompensas justas a cada puesto y de forma individual, para lograr que los empleados se sientan satisfechos y esto sea reflejado a su vez de éxito, alcanzado los objetivos y metas de la organización.

Los resultados de la falta de satisfacción pueden afectar la productividad de la organización y producir un deterioro en la calidad del entorno laboral. En los casos más graves, el deseo de obtener mejor compensación puede disminuir el desempeño, incrementar el nivel de quejas y ausentismos o conducir a los empleados a desertar y que se incorporen con la competencia. (Esdras Perez, 2014)

En tal contexto, se infiere que la compensación que se otorgue al trabajador, puede incrementar y motivar en su trabajo, así como fomentar su bienestar familiar y social, lo cual generaría un mejor desempeño en su ámbito laboral.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

Antecedente 1º

El primer antecedente nacional de la investigación, lo constituye la tesis que lleva como título “La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017”. Su autor es María Magdalena Céspedes Camacho, quien presentó el trabajo a la Universidad Nacional Federico Villareal, para obtener el título de doctor en derecho, en el año de 2019.

Las principales conclusiones señaladas en dicha tesis son:

El grado de vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Corte Superior de Lima Norte es



alto, con 81% de aprobación entre los empleados encuestados dentro de este régimen y además que, según los datos estadísticos, se afirma que estos derechos se vulneran.

El derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, consiguiendo el 75% de consentimiento de los empleados cuestionados, dado que no todos ellos tienen la posibilidad de permanecer en el puesto de trabajo.

El nivel de la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 79% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen.

El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, con 78% de aceptación por parte de los empleados consultados sobre este régimen.

El pago de la asignación por escolaridad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, consiguiendo 83% de aceptación por los empleados cuestionados para este régimen.

El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, con 77% de aprobación por los empleados encuestados bajo este régimen.

El nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, consiguiendo un 92% de aceptación por los empleados cuestionados para este régimen. (Cespedes Camacho, 2017).

Recomendaciones



Es necesario ampliar la unificación del régimen laboral en el sector público y que esto responda a una política laboral adecuada y exitosa, que proteja los derechos básicos y principios laborales de todos los empleados.

En el Estado Peruano el ejercicio de la facultad legislativa se debe prestar especial atención a la gestión ineficaz de los recursos económicos, sino individuos, que tienen el mismo derecho al respeto, como seres humanos, y a su dignidad, así como a la protección de sus derechos laborales y el derecho a su bienestar bajo un estado social.

Las regulaciones laborales deben ajustarse a los mínimos requerimientos, así como el desarrollo de los derechos reconocidos por las leyes y tratados internacionales que vinculan a nuestra nación.

Los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte son seres humanos libres, con sus propios objetivos, con derechos básicos y el derecho a ser reconocidos; por lo que el Estado peruano debe tener cuidado de no infringir los derechos del trabajador al tomar cualquier decisión relacionada con él, independientemente de lo loable y justificable que pueda ser la necesidad de organizar el mecanismo público.

El derecho al trabajo o derecho social refuerza la justificación y el fundamento de los derechos de los trabajadores, en interés de la protección de la clase trabajadora; tratando de forma responsable y diligente con todos los poderes e instituciones públicas.

Cabe destacar que la presencia del vínculo laboral debe ser revelada y el reconocimiento de los derechos laborales de los empleados a la persona quien estaba conectada a través del modo de contrato de prestación de servicios. Se debe dar prioridad al reconocimiento como una especie de recompensa. Es prioritario que se den los reconocimientos prestados como una forma de beneficios.



El Ministerio de Trabajo es el encargado de analizar la inclusión de todos los demás sectores en la Ley General del Trabajo, además de controlar los derechos y libertades sindicales de los trabajadores y sus organizaciones representativas mediante la lucha, sufrimiento y el sacrificio. (Cespedes Camacho, 2017).

Bajo tal contexto, se contrasta la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores, como el derecho a la permanencia, el reconocimiento de la relación laboral, el pago de la asignación por escolaridad, el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de servicios, así como el reconocimiento de los derechos sindicales sujetos al régimen de la Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

Antecedente 2º

El segundo antecedente nacional de la investigación, lo constituye la tesis que lleva como título “Contrato Administrativo de Servicios – CAS y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha 2019”. Su autor es Jhosbet Nely Ricapa Atencio, quien presentó el trabajo a la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, para obtener el título profesional de abogado, en el año de 2019.

Las principales conclusiones de este trabajo son:

El régimen laboral del Contrato administrativo de Servicios (CAS) viola el derecho al trabajo reconocido de manera significativa por el art. 40º de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019.

Los derechos laborales del 80% de los empleados bajo el régimen de contrato administrativo de servicios CAS de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, en comparación con otros regímenes laborales del gobierno peruano, no son coherentes con la Constitución del Estado. Carecen de seguridad laboral, toda vez que firman contratos



trimestrales y hasta mensuales, y no son compensados por sus derechos laborales como gratificación y escolaridad.

El 38% de los empleados contratados en la Municipalidad Distrital de Yanacancha bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), estiman que los principios del derecho al trabajo son fundamentalmente discriminatorios (Ricapata Atencio, 2019).

Recomendaciones

La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión debe contribuir con plantear las posibles alternativas y las demandas sociales vinculadas con el Estado, siendo su obligación organizar certámenes académicos de Análisis del Contrato Administrativo de Servicios CAS y Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución peruana.

El Estado peruano debe ser consciente en estructurar una nueva ley para superar el CAS, con la finalidad de no marginar la razón laboral de los trabajadores.

En dicho contexto, se infiere que los trabajadores contratados sujetos al régimen del Contrato administrativo de servicios CAS en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, no cuentan con estabilidad laboral, así como no perciben el pago de sus derechos laborales como el pago de gratificaciones y escolaridad.

Antecedente 3°

El tercer antecedente nacional de la investigación, lo constituye la tesis que lleva como título “Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios”. Su autor es Daniel Ulloa Millares, quien presentó el trabajo a la Pontificia Universidad Católica del Perú, para obtener el grado académico de magíster en derecho de la Empresa con mención en Gestión Empresarial, en el año de 2018.



Las principales conclusiones de este trabajo, vinculada al tema de investigación, son:

El Bloque de Convencionalidad alberga los principios, garantías y derechos del hombre y por lo tanto del Derecho del Trabajo; siendo así, todos los aspectos relacionados con el mundo laboral deben ceñirse a sus disposiciones. En el caso del principio de igualdad y de la Primacía de la realidad, a la luz de lo estudiado, no se encuentran considerados en el CAS. Siendo así, todos los aspectos relacionados con el mundo laboral deben ceñirse a sus disposiciones. En el caso del principio de Igualdad y de Primacía de la realidad, a la luz de lo estudiado, no se encuentran considerados en el CAS. Siendo así, este régimen no se encuentra en una relación armónica y concordante con el Bloque de Convencionalidad, por lo que resulta ser inconvencional.

Los elementos configurativos sirven de base para que una persona sea considerada como trabajador y, además, para cuando se encubre una relación laboral por otra de distinta naturaleza, por lo evidenciado, reafirmamos el carácter vulneratorio del CAS, que genera desigualdades y discriminación entre trabajadores que desempeñan una misma labor.

Nuestra Constitución y el Bloque de Convencionalidad, tiene establecido como derecho principio fundamental a la igualdad y a la no discriminación, pero ellos no surten sus efectos garantizadores en los trabajadores del CAS frente a trabajadores de otros regímenes laborales.

En el Perú existen incongruencias jurisprudenciales entre el TC y el PJ sobre el CAS, en ese sentido, un camino armonizador de la jurisprudencia nacional, es el pronunciamiento de la Corte IDH con ello se generará jurisprudencia y doctrina uniforme que incluso servirá de guía para el nuevo régimen de la Ley del Servicio Civil.



La Corte IDH debería estimar la demanda en contra del CAS y bajo el poder que le asiste, establecer parámetros fundamentales al amparo del derecho a la igualdad y sobre el principio de primacía de la realidad y por ser jurisprudencia vinculante, se aplicara de forma homogénea a todos los casos en materia laboral en nuestro país y países miembros.

Son muestra de la reivindicación laboral: la promulgación de la Ley 30555 – 2017, los proyectos de ley 1455/2016, 1744/2017, 1844/2017, 1852/2017, y 1888/2017, además que el Poder Judicial admite a trámite demandas de reposición referidas al CAS, y finalmente el propio TC ha flexibilizado su criterio, imponiendo menores requisitos de admisibilidad para proceder mediante amparo.

Es posible tener un futuro mejor para los trabajadores con la puesta en vigencia de la Ley del Servicio Civil, pero las leyes que excluyen a las instituciones bajo los argumentos de su especialización impedirán su plena operatividad, por lo que, su implementación generara una nueva discordancia entre trabajadores, enfrentando a los CAS también con el Servicio Civil y con los demás regímenes laborales.

Como se observó en el caso Lagos del Campo versus Perú, una sentencia de la Corte IDH sin importar el resultado final, imparte reglas claras en aplicación de los derechos humanos y principios laborales, no solo para el Perú, sino también, para los demás países adscritos a su jurisdicción, siendo así, podríamos propiciar una Convención canalización del Derecho Laboral, es decir buscar una estandarización laboral en los países miembros, además de disponer de una herramienta basada en derechos humanos, con la cual amparar las demandas laborales, cumpliendo así nuestro principal objetivo que pretendemos alcanzar con este trabajo de investigación”. (Acuña Gonzales, 2018)

En el presente caso, se colige que los trabajadores sujetos bajo el régimen de contratación de servicios que realizan las mismas funciones que otros trabajadores, se



encuentran bajo una desigualdad y discriminación frente a estos, lo cual nos permite analizar si le corresponde el reconocimiento del pago de la Compensación por tiempo de servicios a los trabajadores sujetos al régimen CAS.

2.1.3. Antecedentes locales

Antecedente 1°

El primer antecedente de la investigación local, lo constituye la tesis que lleva como título “Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)”. Su autor es Karina Karen Champi Chavez, quien presentó el trabajo a la Universidad Andina del Cusco, para obtener el título profesional de abogada, en el año de 2021.

Las principales conclusiones de este trabajo, vinculada al tema de investigación, son:

Las repercusiones de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios, son los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, repercusiones sociales, repercusiones económicas y repercusiones políticas. Determinó que la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, se vulnera con la creación de la regla jurisprudencial de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios y posterior con la dación de dicha figura legal, en el artículo 5.2. del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, la misma que resulta incompatible con el Régimen Constitucional del Trabajo regulados en los artículos 1 y 26 de la Constitución Política del Perú, vulnera el principio de la primacía de la realidad reconocido implícitamente en nuestra Carta Magna (Artículo 22 y 23 Constitución Política del Perú). Asimismo, se vulnera la dignidad del trabajador reconocido en el artículo 23° de la Constitución Política



del Perú, y la estabilidad laboral recogido en artículo 27° de la Constitución Política del Perú. (Champi Chavez, 2021)

Las principales recomendaciones de este trabajo, vinculada al tema de investigación, son:

La prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios no es idóneo debido a que en vez de favorecer al trabajador lo pone en desventaja frente al empleador, trayendo consigo repercusiones negativas en los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, sociales, económicas y políticas.

La prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios afecta directamente a los derechos laborales reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú, por ello se recomienda tener en cuenta la jerarquía constitucional para la dación normas en materia laboral, siendo el caso de la prórroga automática que ha sido incorporada mediante una norma reglamentaria, más aún que los derechos fundamentales sólo pueden limitando, restringirse o intervenir por ley, así como, superar las exigencias de proporcionalidad y razonabilidad (Champi Chavez, 2021).

Antecedente 2°

El segundo antecedente de la investigación, lo constituye la tesis que lleva como título “Contratos de Trabajo a plazo determinado y el derecho a la estabilidad laboral de trabajadores en el sector público al año 2018”. Su autor es Sumac Chaska Yabar Puma, quien presentó el trabajo a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, para obtener el título profesional de abogado, en el año de 2018.

Las principales conclusiones de este trabajo son:

“La estabilidad laboral como uno de los derechos de un trabajador que labora para el Estado dentro del régimen de la actividad privada se ve afectada por el tipo de contrato



que suscribe en su desempeño diario realiza labores netamente propias de la función de las sendas instituciones públicas, situación que diferencia a trabajadores que teniendo la misma condición laboral son tratados de forma desigual y que pone en riesgo el sector de trabajo destinado a los servicios que presta el Estado a los usuarios, que serían toda la población. Y en un marco internacional a través del control de convencionalidad el derecho a la estabilidad laboral no cumple los fines de coadyuvar el derecho a la dignidad de la persona que debe ser protegida en condiciones justas y equitativas sin excepciones, de tal forma que la designación del personal para una institución pública tienda a ser más responsable.

La comunidad internacional considera a la estabilidad laboral como un derecho que todo trabajador debe gozar sin limitaciones de ningún tipo a través de todos los derechos que protegen a un trabajador, es decir recibiendo igual trato ante las mismas condiciones laborales en la que se desenvuelve en su centro laboral, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ya se ha pronunciado respecto a la posición que mantiene para que no se afecte el derecho a la estabilidad laboral protegiendo siempre los derechos fundamentales de la persona y acceso al empleo público para optimizar la organización administrativa” (Yabar Puma, 2018).

En tal sentido, siendo que la estabilidad es un derecho del trabajador, así como también el reconocimiento de los beneficios laborales que los trabajadores que realicen la misma labor y se encuentre dentro de una misma situación, deberían percibir los mismos derechos.

Antecedente 3°

El tercer antecedente de la investigación, lo constituye la tesis que lleva como título “La Contratación del Trabajador que labora como auxiliar en los órganos de Apoyo de la



Municipalidad Distrital de Huayopata y el Decreto Legislativo N° 1057”. Su autor es Jean Diego Abarca Vargas, quien presentó el trabajo a la Universidad Andina del Cusco, para obtener el título profesional de abogado, en el año de 2019.

Las principales conclusiones de este trabajo son:

“Se ha identificado de los factores que la Municipalidad Distrital de Huayopata, debería reconocer los Derechos y beneficios que le asisten al trabajador, al estar sujeto al régimen laboral competente, dado que el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 está destinado para aquellos puestos públicos que fueron parte del Cuadro de Puestos de la Entidad, y que busca además la igualdad de oportunidad para los ciudadanos que quieran postular mediante concurso público de méritos al cargo de manera transparente y única, y de tal manera obtener sus derechos y beneficios sujetos al régimen que le corresponde, puesto que existe un desorden administrativo en cuanto a la funcionalidad y subordinación, que conlleva los deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio por el que fue contratado el trabajador”.
(Abarca Vargas, 2019)

En tal sentido, se colige que los trabajadores sujetos a la Contratación Administrativa de Servicios, realizan funciones similares a las que desempeñan los trabajadores sujetos a otros regímenes laborales como el D. Leg. N° 276, por lo que también se debería unificar criterios respecto al pago de los beneficios sociales que perciben.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

Avalos y López (2010) menciona: “La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de



mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”. (Avalos Jara, 2010, p.19)

El art. 4° del Decreto Legislativo N° 1057 establece que el “Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad del derecho administrativo y privativo del Estado; que se regula por la misma norma y que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen de la actividad privada ni a otras que regulan carreras administrativas especiales”.

“El Contrato Administrativo de Servicios representa un modo contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que conecta a una entidad pública con un individuo que presta servicios de manera no autónoma, sin establecer una conexión de empleo con la Entidad”. (Ricapa, 2019, p. 11).

Las siguientes normas se aplican al personal cubierto por un contrato administrativo de servicios, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas que regulen el Servicio Civil.

“El Contrato Administrativo de Servicios CAS, se legisla con lo que doctrinalmente se denomina: “labor excluida o no laborizada”, ya que a pesar de ser un servicio personal subordinado y compensado, es, pues, una prueba innegable de la existencia de un vínculo laboral; se excluye injustamente por mandato legal, no legítimo, en el ámbito de la protección total del derecho Constitucional al Trabajo”. (Ricapa, 2019, p. 11).



2.2.2 La Compensación por Tiempo de Servicios

Generalmente el concepto que se le da a la compensación por tiempo de Servicios “es el de un beneficio social de previsión de contingencias que origine la terminación del empleo y la promoción del trabajador y su familia”. (Chanamé, 2021, p. 36).

Chacaltan nos dice que “la compensación por tiempo de servicios (CTS) tiene por finalidad proteger al trabajador ante la eventualidad del cese, proporcionándole un capital que financie su eventual desempleo. Este es un beneficio muy antiguo en el derecho laboral peruano que siempre fue criticado por los empleadores”. (Chacaltan, 1998)

Según algunos profesionales, “este privilegio tiene un fundamento de justicia, ya que se trata de un reembolso por los esfuerzos realizados a favor del empleador. En efecto, es claro que la remuneración no es suficiente para retribuir íntegramente el esfuerzo del trabajador. Este ocasiona desgaste en la capacidad para el trabajo y en consecuencia una menor capacidad en el siempre difícil mercado laboral, donde irremediablemente tendrá que ir”. (Nujar Rosario, 2017, p. 133)

“La compensación por tiempo de servicios solo puede retirarse cuando la relación de trabajo termina, la única excepción es la retirada de una parte durante la vida laboral. Y un empleado debe haber trabajado un mínimo de un mes para ser incluido en el cálculo del mismo”. (Chanamé, 2021, p. 36).

2.2.3 El contenido constitucional del derecho al trabajo

El Tribunal Constitucional, ha reconocido el derecho al trabajo como:

“El derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa: El derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que



mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo (...). (Tribunal Constitucional, Sentencia 661-04-AA/TC, 2004, párr.5.)

Asimismo, el TC, menciona que el contenido esencial de este derecho abarca dos aspectos:

“El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución. Este Tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa (...) en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho (...) se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa”. (Tribunal Constitucional, Sentencia 1124-2001-AA/TC. Lima, 2001, párr. 12)

Siendo esto así, podemos mencionar que el trabajo es un Derecho Constitucional; un componente de la vida humana, destinado a la conservación y el crecimiento de su existencia como tal y de su convivencia social; además, se reconoce la libertad del trabajador para escoger o rechazar un puesto de trabajo.

2.3. Marco conceptual

CAS:



Contrato Administrativo de Servicios, “es un contrato laboral especial que se aplica solo en el sector público y se celebra entre una persona natural y el Estado. 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. Esta modalidad de contratación entro en vigencia el día 29 de junio de 2008”. (MINEDU, 2022)

Depositario:

Según la Real Academia española es depositario que tenía a su cargo la depositaria general. (RAE, 2022)

SBS:

Superintendencia de Banca y Seguros del Perú.

Remuneración:

Según Víctor Anacleto Guerrero, “puede definirse como todo pago en dinero o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios efectivamente prestados al empleador o por haber puesto su fuerza de trabajo o a disposición del mismo”. (Anacleto, 2012)

OIT: Organización Internacional del Trabajo

MUC: Monto Único Consolidado

Beneficios sociales legales: “Son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores con ocasión de sus labores prestadas de manera dependiente. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, pues lo relevante es lo que percibe el



trabajador por su condición de tal y por mandato legal” (Toyama Miyagusuku & Vinatea Reboza, Guia Laboral, pág. 171, 2010).

2.4. Hipótesis de trabajo

2.4.1. Hipótesis general

El tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS afecta al derecho fundamental del trabajador en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021.

2.4.2. Hipótesis específicas

- Existen diferencias entre el tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y Decreto Legislativo N° 276.
- Existen fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS.
- Los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS, son positivos en relación con un tratamiento igualitario de los beneficios sociales de trabajadores de todos los regímenes.
- Se debe implementar una regulación para el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS.

2.5 Categorías de estudio

Tabla 1 Categorización



Categorías temáticas	Sub categorías
Categoría 1° Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	<ul style="list-style-type: none">- Concepto- Regulación- Elementos
Categoría 2° La Compensación por Tiempo de Servicios	<ul style="list-style-type: none">- Concepto- Finalidad- Características
Categoría 3° El contenido constitucional del derecho al trabajo	<ul style="list-style-type: none">- Naturaleza jurídica- Dimensión de libertad del derecho de trabajo.- Dimensión prestacional del derecho al trabajo.- Principio de igualdad



Capítulo III: Método

3.1 Diseño Metodológico

Tipo:

Dogmática propositiva

Porque el estudio busca plantear una propuesta normativa que permita la implementación normativa del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores sujetos al régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

3.1.2 Enfoque: La investigación fue cualitativa, debido a que utilizó datos sin medición numérica, se concentró en una situación o fenómeno jurídico en particular referido al tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq- Periodo 2021. (Fernández, et. al., 2015)

3.2 Diseño contextual

3.2.1. Escenario espacio temporal

Municipalidad Distrital de Wanchaq, periodo 2021.

3.2.2 Unidad de estudio

“El tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq- Periodo 2021”.



En la presente investigación se aplicaron entrevistas a trabajadores sujetos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, así como a profesionales especializados en Derecho Laboral Público.

La muestra se obtuvo a través del muestreo no probabilístico o a elección de la investigadora. (Solis, 2001)

3.2.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

- Técnica de Análisis documental

- Ficha de Análisis Documental

Se analizaron textos especializados en los temas eje o categorías de estudio, artículos científicos, investigaciones y material académico físico y virtual, con el fin de profundizar el estudio y cumplir los objetivos de investigación.

- Técnica de la Entrevista

- Guía de Preguntas
 - ✓ Especialistas en Derecho Laboral Público.
 - ✓ Abogados y trabajadores sujetos al régimen CAS de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.



Capítulo IV: Desarrollo Temático

4.1. Derecho al Trabajo

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22° de la Constitución, el cual señala “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”, a lo cual mediante sentencia del Tribunal Constitucional señala “que el derecho constitucional al trabajo implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. Aunque no resulta relevante para resolver la causa, cabe precisar que, en el primer caso, el derecho al trabajo supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado. El segundo aspecto del derecho es el que resulta relevante para resolver la causa. Se trata del derecho al trabajo entendido como proscripción de ser despedido salvo por causa justa” (Tribunal Constitucional, Sentencia 00263-2012-AA/TC, Lima, 2012).

4.1.1. Concepto de Trabajo

Según Raúl Chanamé Orbe, señala que “el trabajo es el esfuerzo humano o físico o intelectual, aplicado a la producción con el propósito de obtención de riqueza. La Constitución señala que es a la vez un deber y un derecho, y que es la base del bienestar social, ya que mediante él todos podemos obtener lo que se requiere para vivir y progresar. El trabajo es también uno de los medios de realización de la persona en múltiples sentidos. Primero, porque permite ganar legítimamente su sustento. Pero, además, hace que la persona transmita a su quehacer sus propias capacidades, y ello mismo es ya un vehículo



de realización, no importa cual trabajo efectúe, pues todas las actividades laborales, dentro de la ley, contribuyen con la riqueza del país” (Chanamé, 2011).

4.1.2. Concepto de Derecho del Trabajo

Según Alfredo Montoya Melgar, menciona que el Derecho del Trabajo “es el ordenamiento jurídico de las relaciones de trabajo, personal, voluntario, dependiente y por cuenta ajena.”

- a) Trabajo personal: El trabajo personal, para “cuya realización se comprometen de modo personalísimo seres humanos, personas físicas o naturales, sin que haya posibilidad alguna de sustitución novatoria en la persona del trabajador.
- b) Trabajo voluntario: El objeto del Derecho del Trabajo ha de ser prestado voluntariamente, como no podía dejar de ocurrir en un sistema social en el que las instituciones laborales forzosas o coactivas (esclavitud, servidumbre) han sido relegadas al pasado por la generalización del principio de libertad de trabajo, ampliamente consagrado en el Derecho Constitucional.
- c) Trabajo por cuenta ajena: El trabajar por cuenta ajena significa atribuir a un tercero los beneficios del trabajo
- d) Trabajo dependiente: La generalidad de los ordenamientos jurídicos parte de la noción del trabajo dependiente o subordinado como objeto regulado por el Derecho del Trabajo.

Según Martin Valverde, Fermin Rodriguez Sañudo Gutierrez y Joaquin Garcia Murcia mencionan que el Derecho al Trabajo “es el conjunto diferenciado de normas que regulan



el trabajo asalariado y la organización y actividad de las representaciones profesionales de trabajadores y empresarios” (Valverde, 2002).

4.1.3. Características del Derecho Laboral

Según Américo Pla Rodríguez, se tiene:

- a) Libre: El trabajo debe ser libre en el sentido de voluntario, elegido por el propio trabajador.
- b) Por cuenta ajena: El trabajo debe ser por cuenta ajena, lo que significa que los frutos del trabajo, las resultancias del esfuerzo del trabajador son atribuidas inicial y directamente a persona distinta de la que ejecuta el trabajo.
- c) Oneroso: El contrato ha de prestarse con el objeto de obtener una retribución, con lo que queda excluido el trabajo gratuito o desinteresado.
- d) Subordinado: El trabajo debe ser ejecutado en condiciones de subordinación o dependencia, lo que excluye el trabajo autónomo.

4.1.4. Dimensiones del Derecho de Trabajo

El derecho al trabajo contiene esencialmente dos dimensiones las cuales son “el derecho de acceso al trabajo” y el “derecho a la adecuada protección frente al despido arbitrario”.

4.1.4.1. Dimensión de libertad de trabajo: El cual se encuentra regulado en el artículo 2º, inciso 15 de la Constitución Política del Perú, el cual señala “A trabajar libremente, con sujeción a ley”, por otro lado mediante Sentencia del Tribunal Constitucional mediante el Expediente N° 661-04-AA/TC, señala en su



fundamento quinto, lo siguiente “el derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa: el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo”, de igual manera mediante el artículo 23° de la Declaración Universal de los Derechos Humanos “reconoce que toda persona tiene derecho a la libre elección de su trabajo”, de igual manera del artículo 6° del Pacto Internacional de Derechos económicos, Sociales y Culturales “consagra el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado”, asimismo el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos económicos, Sociales y Culturales, señala en su artículo 7°, literal b) “el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda a sus expectativas y a cambiar de empleo, de acuerdo con la reglamentación nacional respectiva”, bajo tal contexto se infiere que el toda persona tiene la libertad para trabajar y elegir su trabajo.

4.1.4.2. Dimensión de prestación del derecho al trabajo: El cual se encuentra preceptuado por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú el cual señala que:

- El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.
- El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.



- Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

4.1.5. Tratados relativos al Derecho de Trabajo

Según Javier Neves Mujica, señala que los principales tratados de contenido genérico que regulan derechos laborales son los llamados instrumentos internacionales de derechos humanos, los cuales los clasifica desde el punto de vista del ámbito, en mundiales o regionales (Neves Mujica, 2018), a partir de estos señala:

Ámbito Mundial:

- La Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), mediante el artículo 23° señala que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo, así como toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos (1966), mediante el artículo 8°, menciona que nadie será sometido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio, asimismo el artículo 22°, señala que no se pueda menoscabar las garantías previstas en lo que respecta a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.
- Los Pactos Internacionales de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); se subraya la necesidad de salvaguardar el derecho a trabajar, de modo que todos tengan la oportunidad de ganarse la vida, logrando con esto el bienestar



social y económico que las personas necesitan para desarrollarse en toda la sociedad.

Ámbito regional americano

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), mediante el artículo 14° señala que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos “Pacto de San José” (1969) el cual reconoce mediante el artículo 6° a la prohibición de la esclavitud y servidumbre, así como también mediante el artículo 24°, respecto a la igualdad ante la ley y su Protocolo Adicional en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” (1988), el cual reconoce mediante el artículo 3°, la obligación de no discriminación, el artículo 6° reconoce el derecho al trabajo, artículo 7° menciona sobre las condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo, así como el artículo 8° derechos sindicales y el artículo 9° respecto del derecho a la Seguridad Social.

4.1.6. Alcances del Derecho al Trabajo

Según Cesar Landa en su libro menciona “que el derecho al trabajo tiene una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional” (Landa Arroyo, 2017).

- a) Dimensión Subjetiva del derecho al trabajo supone el derecho de acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario.



- b) Dimensión Objetiva del derecho al trabajo, entendido como derecho a la protección adecuada de toda relación laboral, en particular contra el despido arbitrario, impone al legislador un mandato para que establezca las medidas de reparación adecuadas frente al despido arbitrario o injustificado, como pueden ser la indemnización o reposición en el empleo o los mecanismos de protección judiciales como el amparo, el contencioso administrativo para el régimen laboral público o el proceso laboral ordinario para el régimen laboral privado.

4.1.7. Principios de Derecho al Trabajo

4.1.7.1. Concepto de principio

Según la RAE, es la norma o idea fundamental que rige el pensamiento o la conducta.

Así también según Américo Plá Rodríguez, señala respecto a los “principios que pueden definirse como las líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos” (Plá Rodríguez, 1998, p. 14) , del cual se infiere que son pautas que orientan la posible solución de conflictos en una relación laboral, mediante la interpretación de estos lineamientos que son la base fundamental para el desarrollo de las normas laborales.

4.1.7.2. Definición de los Principios del Derecho de Trabajo

Según Raúl Chanamé Orbe, menciona que “el Derecho Constitucional se pone en correspondencia con el derecho Laboral en la función tuitiva que debe tener el Estado en la protección de los trabajadores. No puede haber ningún tipo de discriminación. Ningún



derecho es enajenable o renunciabile, cualquier contrato en contrario es nulo. La duda legal, siempre es favorable al trabajador. Por lo general las relaciones laborales son asimétricas, desproporcionadas entre la parte, por ello deben establecerse criterios para proteger al trabajador cuando la razón y el derecho le asistan, basado en los propios principios constitucionales; igualdad, reconocimiento de derechos e interpretación a su favor en caso de duda insalvable” (Chanamé, 2011).

Según la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional mediante el Expediente N° 008-2005-PI/TC, refiere “como aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”, asimismo el artículo 26° de la Constitución Política del Perú, señala en la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

4.1.7.3. Principio de irrenunciabilidad de derechos

Según Javier Arévalo Vela refiere, que “este principio de irrenunciabilidad niega validez jurídica a todo acto del trabajador que implique una renuncia a sus derechos laborales, constituyendo una limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio busca evitar que el trabajador urgido por la necesidad de conseguir o continuar con un empleo, acepte la imposición por parte del empleador de determinadas condiciones lesivas a sus derechos laborales, haciendo ilusoria la protección que la legislación laboral le concede. Esta protección también se extiende a los trabajadores cuyo vínculo se ha



extinguido”, de igual manera el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N° 008-2005-PI/TC, refiere en su fundamento veinticuatro, que “la norma taxativa es aquella que ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral.

En ese ámbito, el trabajador no puede “despojarse”, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones”, como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez de transgresión de esta pauta basilar” (Tribunal Constitucional, Sentencia 008-2005-PI/TC, párr. 24, 2005).

4.1.7.4.Principio de Primacía de la Realidad

Según Omar Toledo Toribio, hace referencia a la Casación N° 19687-2015 Lima, en el que refiere a la definición por el profesor Plá Rodríguez “El principio de primacía de la realidad 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, a lo que sucede en el terreno de los hechos”

4.1.7.5.Principio Protector

Según Javier Arévalo Vela en su libro Tratado de Derecho Laboral señala que “este principio parte de la premisa que dentro de toda relación laboral el trabajador es la parte débil de la misma frente a su empleador, por lo que es necesario que la ley acuda en su amparo para evitar abusos en su contra” (Arevalo Vela, 2016, pág. 96).

“Inspiradas en el principio protector, las normas laborales buscan evitar la prevalencia unilateral de quien tiene el poder económico por su calidad de propietario o poseedor de los medios de producción, sobre quien solo es dueño de su fuerza de trabajo y está en la necesidad de procurarse un ingreso que le permita subsistir conjuntamente con las personas que dependen de él.”



“Por aplicación del principio protector se deja de lado el criterio de igualdad entre las partes, propio de los contratos civiles o mercantiles, para considerar al trabajador en clara desventaja económica y social frente a su empleador, motivo por el cual la ley debe acudir en su ayuda a través de una desigualdad jurídica, que le permite de alguna manera equilibrar las desigualdades provenientes de la realidad” (Arevalo Vela, 2016, pág. 97).

“La doctrina acepta mayoritariamente que del principio protector se derivan tres reglas: a) In dubio pro operario, b) La aplicación de la norma más favorable, y c) la aplicación de la condición más beneficiosa.”

a) In Dubio Pro Operario

“De acuerdo con esta regla, el juez o el intérprete, ante varios sentidos de una norma debe elegir aquel que resulte más favorable al trabajador, sea extendiendo un beneficio o restringiendo un perjuicio. Debemos precisar que por “norma” deberá entenderse tanto a la Constitución como a los tratados, leyes, decretos legislativos, decretos leyes, decretos supremos, reglamentos, y toda otra disposición de naturaleza legal”, asimismo el Tribunal Constitucional mediante sentencia en el Expediente N° 0008-2005-AI/TC, fundamento 21, señala “que el principio indubio pro operario será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.” (Arevalo Vela, 2016, pág. 97).

b) La Aplicación de la Norma más Favorable

“A diferencia del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable no se refiere a la interpretación de norma sino a su aplicación. Según esta regla en caso de existir normas divergentes aplicables a una misma situación jurídico laboral, el juez



debe aplicar la que reconozca mayores beneficios o derechos al trabajador” (Arevalo Vela, 2016, pág. 97).

c) La Aplicación de la Condición más Beneficiosa

“La condición más beneficiosa establece que la aplicación de nuevas normas debe hacerse sin disminuir los derechos del trabajador preexistentes, pues, todo cambio debe ser en beneficio de la parte laboral y no en su perjuicio” (Arevalo Vela, 2016, pág. 97).

4.1.7.6. Principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades

En el presente trabajo de investigación intervienen dos conceptos fundamentales, que son la igualdad y la discriminación, por lo que es necesario desarrollar cada una de ellas de la mejor forma posible, para de esta manera lograr identificar porque el no reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, vulnera el principio Laboral de igualdad de oportunidades.

Asimismo, Javier Neves Mujica, señala que en este tema intervienen dos conceptos fundamentales, que son los de igualdad y discriminación.

A. Definición de Igualdad.

Según la RAE, es el “principio que reconoce la equiparación de todos los ciudadanos en derechos y obligaciones”.

Según el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el Expediente N° 008-2005-PI/TC, menciona que “La igualdad de oportunidades en estricto, igualdad de trato obliga a que la conducta ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades



laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria” (EXP. N° 008-2005-PI/TC, Fundamento 23).

B. Definición de Discriminación:

Asimismo, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos define a la discriminación como “es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o defecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes” (Organización de los Estados Americanos, 2022).

C. Reconocimiento del principio de igualdad en el marco internacional

- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), artículo 24, “la igualdad ante la Ley, todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”
- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el artículo II señala “que todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna” (Comision Interamericana de Derechos Humanos, 2022).
- Al respecto debemos tener en consideración lo establecido por el Convenio Internacional de Trabajo N° 111, el cual señala en el artículo 1° respecto al termino de discriminación el cual comprende:
 - a) “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social



que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”

b) “Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

- Por otro lado, la Declaración Universal de Derechos Humanos, refiere en el artículo 23° “que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, así como toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”

Bajo tal contexto, la Corte Interamericana de Derechos Humanos, menciona que el principio de igualdad y no discriminación es parte del dominio del ius cogens y lo ha referido como “la designación de ciertas protecciones relacionadas con la persona como normas perentorias (ius cogens) y obligaciones erga omnes, en un vasto conjunto de derecho de los tratados, en principios de derecho internacional consuetudinario, y en la doctrina y practica de los órganos de derechos humanos como esta Comisión, siendo que las normas ius cogens generan la obligación jurídica de los Estados y constituyen el límite absoluto a su voluntad. (OAS, 2022)

En la definición el Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el expediente N° 05652-2007-PA/TC Lima, Caso Rosa Bethzabé Gambini Vidal, el



Tribunal Constitucional señala “que, la igualdad, en tanto principio, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad y es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos y de los particulares. En tanto este derecho implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación, debido a que los derechos a la igualdad y a la no discriminación se desprenden de la dignidad y naturaleza de la persona humana”.

En cuanto a la igualdad de trato en el ámbito laboral, vemos que en la sentencia del expediente N° 05652-2007-PA/TC Lima, Caso Rosa Bethzabé Gambini Vidal, el Tribunal Constitucional señala en su fundamento 19 y 35, que:

“Sin embargo, tanto la prohibición de discriminación como el derecho a la igualdad ante la ley pueden implicar tratos diferenciado, siempre que posean justificación objetiva y razonable, es decir, que el tratamiento desigual no conduzca a un resultado injusto, irrazonable o arbitrario. El derecho a la igualdad no impone que todos los sujetos de derecho o todos los destinatarios de las normas tengan los mismos derechos y las mismas obligaciones. Es decir, no todo trato desigual constituye una discriminación constitucionalmente prohibida, sino solo aquella que no está razonablemente justificada” (Tribunal Constitucional, Sentencia 05652-2007-PA/TC, 2007, párr. 19).

“Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC N.º 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento



durante el empleo” (Tribunal Constitucional, Sentencia 05652-2007-PA/TC, 2007, párr. 35).

D. Reconocimiento del derecho de igualdad como derecho fundamental

Según el Tribunal Constitucional mediante la sentencia recaída en el expediente N° 0048-2004-PI/TC, fundamento 59 señala, “que la igualdad como derecho fundamental está consagrado por el artículo 2° de la Constitución de 1993, de acuerdo al cual: “(...) 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”. Contrariamente a lo que pudiera desprenderse de una interpretación literal, estamos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación”.

E. Igualdad como principio rector de la organización del Estado.

De igual manera mediante la sentencia recaída en el expediente N° 0048-2004-PI/TC, el Tribunal Constitucional señala:

“(...) la igualdad, además de ser un derecho fundamental, es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos. Como tal, comporta que no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación, pues no se proscriben todo tipo de diferencia de trato en el ejercicio de los derechos fundamentales; la igualdad solamente será vulnerada cuando el trato desigual carezca de una justificación objetiva y razonable. La aplicación, pues del principio de igualdad, no excluye el tratamiento desigual; por ello, no se vulnera dicho principio cuando se establece



una diferencia de trato, siempre que se realice sobre bases objetivas y razonables”
(Tribunal Constitucional, Sentencia 0048-2004-PI/TC, 2004).

F. Requisitos de la igualdad como derecho fundamental.

Según Omar Toledo Toribio, señala que mediante sentencia recaída en el expediente N° 2510-2002-AA/TC, el Tribunal Constitucional menciona los requisitos de igualdad como derecho fundamental son “(...) la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguiente:

- a) Paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuesto o acontecimientos semejantes.
- b) Paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentran en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato” (Toledo Toribio, 2019).

G. Diferencia entre el derecho a ser tratado igual ante la ley y el derecho a la igualdad en aplicación o interpretación de la ley.

En concordancia a lo señalado por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el expediente N° 0048-2004-PI/TC, fundamento 60:

Derecho a ser tratado igual ante la ley	Derecho a la igualdad en aplicación o interpretación de la ley
---	--



<p>Consiste en evitar que a una persona se le limite cualquier otro de sus derechos, por motivos como la raza, el color, el sexo, el idioma, la religión, la opinión política o de otra índole, el origen nacional o social, la posición económica, el nacimiento o cualquier otra condición social, y otros de manera injustificada</p>	<p>Implica que un mismo órgano (jurisdiccional o administrativo) no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, a menos que considere que debe apartarse de sus precedentes, para lo cual debe ofrecer una fundamentación suficiente y razonable que lo justifique.</p>
--	--

FUENTE: Sentencia de Tribunal Constitucional N° 0048-2004-PI/TC (fundamento 60)

H. La igualdad de las personas incluye:

- El principio de no discriminación, mediante el cual se prohíbe diferencias que no se pueda justificar con criterios razonables y objetivos.
- El principio de protección, que se satisface mediante acciones especiales dirigidas a la consecución de la igualdad real o positiva.

I. La subdivisión del principio ante la Ley, de trato y de oportunidades: Según Jorge Catillo Guzman, Fiorella Demartini Rivera, Patricia Feria Valverde y Jose Angulo Jugo y Lyanee Pineda Abuhadha

- **Igualdad ante la ley (o igualdad formal):** “Este principio está positivizado en nuestra Constitución como un derecho, en el artículo 2° inciso 2. Gracias a este, los ciudadanos podemos exigirle al Estado, que ante un trato diferenciado que realice dentro de su discrecionalidad, exista una causa objetiva y razonable para dicha diferenciación. Ahora bien, relacionado con el principio o derecho a la igualdad formal, tenemos al derecho a la no discriminación directa. La igualdad formal es el género, y



la discriminación directa la especie. Específicamente, el derecho a la no discriminación, protege contra todo trato desigual que se base en motivos prohibidos” (Castillo Guzman, Demartini Rivera, Feria Valverde, Angulo Jugo, & Pineda Abuhadha, 2014).

- **Igualdad de trato:** “Se vincula a la autonomía privada en todos los ámbitos tanto normativos como no normativos. Es decir que este principio se aplicará tanto a un contrato de trabajo como a un convenio colectivo” (Castillo Guzman, Demartini Rivera, Feria Valverde, Angulo Jugo, & Pineda Abuhadha, 2014).
- **Igualdad de oportunidades (o igualdad material):** “Este principio se encuentra positivizado como tal, en el artículo 26°, inciso 1 de nuestra Constitución. Aun cuando en dicho artículo se señala que será aplicable en las relaciones de trabajo, creemos que también puede aplicarse en cualquier otro ámbito”. Esto se puede desprender de la defensa de la persona y el respeto de su dignidad, artículo 1°, el carácter democrático y social del Estado, artículo 43°, el deber del Estado de garantizar la plena vigencia de los derechos humanos y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la nación, artículo 44°, la adopción de una economía social de mercado, artículo 58°, etc.

Asimismo, señala que “forma parte del derecho a la no discriminación, que el Estado adopte ciertos mecanismos que igualen a ciertos sectores que se han visto disminuidos. Se trata de las acciones positivas en las que se otorga ciertos beneficios a los sectores que se encuentran materialmente



en desigualdad” (Castillo Guzman, Demartini Rivera, Fera Valverde, Angulo Jugo, & Pineda Abuhadha, 2014).

J. Diferencia de igualdad como principio e igualdad como derecho

1. **Igualdad como principio:** Según Sentencia del Tribunal Constitucional mediante sentencia expedida N° 045-2004-PI/TC, en el fundamento 20, señala que el principio, “constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico”, de igual manera en sentencia recaída en el expediente N° 00606-2004-AA/TC, “la igualdad, en tanto principio, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad”.
2. **Igualdad como derecho:** Según el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N° 00606-2004-AA/TC, señala que la igualdad como derecho, implica una exigencia individualizable que cada persona puede oponer frente al Estado para que este lo respete, proteja o tutele. Por otro lado, mediante sentencia emitida en el expediente N° 00048-2004-PI/TC, el Tribunal Constitucional, señala que nos encontramos frente a un derecho fundamental que no consiste en la facultad de las personas para exigir un trato igual a los demás, sino a ser tratado de igual modo a quienes se encuentran en una idéntica situación.

K. Dimensiones del derecho de igualdad según el Tribunal Constitucional

Según el Tribunal Constitucional, expedida mediante sentencia recaída en el Expediente N° 00606-2004-AA/TC, en su fundamento decimo desarrolla que el derecho de igualdad, tiene dos dimensiones:



- i. **Dimensión Formal:** Señala que “impone una exigencia al legislador para que este no realice diferencias injustificadas; pero también a la administración pública y aun a los órganos de la jurisdicción, en el sentido de que la ley no puede aplicarse en forma desigual frente a supuestos semejantes (igualdad en aplicación de la ley)” (Tribunal Constitucional, Sentencia 00606-2004-AA/TC, 2004, párr. 10).
- ii. **Dimensión Material:** “El derecho de igualdad supone no solo una exigencia negativa, es decir la abstención de tratos discriminatorios; sino, además, una exigencia positiva por parte del Estado, que se inicia con el reconocimiento de la insuficiencia de los mandatos prohibitivos de discriminación y la necesidad de equipar situaciones, per se, desiguales. Tratar a los iguales y desigual a los desiguales, pues, no se traduce en el derecho a ser objeto del mismo trato con independencia del contexto o las circunstancias en las que un sujeto se encuentre, sino a que se realice un tratamiento diferenciado si es que dos sujetos no se encuentran en una situación igual” (Tribunal Constitucional, Sentencia 00606-2004-AA/TC, 2004, párr. 10).



4.1.8. Contrato de Trabajo

4.1.8.1. Definición de Contrato de Trabajo

Según Jorge Toyama Miyagusuku y Luis Vinatea Recoba, sostienen que “es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una llamada empleadora y la otra, trabajador, por la cual una de ellas se compromete a prestar sus servicios en forma personal y remunerada (el trabajador) y la otra (empleador), que se obliga al pago de la remuneración correspondiente y que, en virtud de un vínculo de subordinación (dependencia), goza de las facultades de dirigir, fiscalizar y sancionar los servicios prestados” (Toyama Miyagusuku & Vinatea Recoba, 2003).

Según Jorge Catillo Guzman, Fiorella Demartini Rivera, Patricia Feria Valverde, Jose Angulo Jugo y Lyanee Pineda Abuhadha, señalan que es “el acuerdo voluntario entre trabajador (necesariamente una persona natural) y empleador, que puede ser persona natural o jurídica, en virtud del cual primero se obliga a poner a disposición del segundo a su propio trabajo, a cambio de una remuneración” (Castillo Guzman, Demartini Rivera, Feria Valverde, Angulo Jugo, & Pineda Abuhadha, 2014).

4.1.8.2. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo

Según Víctor Anacleto Guerrero se tiene

- a. **La prestación personal de los servicios:** Por el contrato de trabajo, los servicios del trabajador se deben prestar en forma personal, de ahí el carácter personalísimo de la obligación del trabajador.
- b. **La subordinación:** La subordinación, el trabajador se somete a la dirección, control y fiscalización del empleador.



- c. **La remuneración:** Es el íntegro de lo que el trabajador recibe como contraprestación por sus servicios que otorga, y que se percibe ya sea en dinero, en especie, cualquiera sea la forma o denominación que tenga, siempre que sean de su libre disposición.

4.1.8.3. Sujetos del Contrato de Trabajo

Según Víctor Anacleto Guerrero se tiene:

- a. El trabajador: “Es la persona natural, denominada también servidor, obrero, empleado, que presta sus servicios a un empresario o empleador en forma personal, bajo dependencia, subordinación, ajenidad, a cambio de recibir como contraprestación una remuneración” (Anacleto Guerrero, 2012).
- b. El empleador: “Es la persona natural o jurídica, pública o privada que recibe el trabajo que presta el trabajador, y que tiene la obligación de pagar la remuneración por este trabajo, y las obligaciones laborales provenientes del trabajo. Es el acreedor del trabajo y deudor de la remuneración y obligaciones laborales” (Anacleto Guerrero, 2012).

4.1.8.4. Suspensión del Contrato de Trabajo.

Según Víctor Anacleto Guerrero, “es una figura que garantiza el mantenimiento de la relación de trabajo, ante situaciones que impiden el normal desenvolvimiento y cumplimiento de las obligaciones. Por la suspensión las partes (empleador, trabajador) se exoneran temporalmente de sus obligaciones manteniendo el vínculo laboral” (Anacleto Guerrero, 2012).

- A. Clasificación de la Suspensión: Según Carro



- I. Causas dependientes de la voluntad de las partes
 1. Conjuntamente
 - a. Mutuo acuerdo
 - b. Causas consignadas válidamente en el contrato
 2. Unilateralmente
 3. Suspensión
 - a. Por voluntad del empresario
 1. Suspensión disciplinaria
 2. Cierre legal de la empresa
 - b. Por voluntad del trabajador
 1. Huelga
 2. Ejercicio de cargo publico
 3. Excelencia
- II. Causas independientes de la voluntad de las partes
 1. Incapacidad laboral transitoria e invalidez provisional del trabajador
 2. Maternidad
 3. Cumplimiento del servicio militar o servicio social sustitutivo
 4. Privación de la libertad del trabajador
 5. Fuerza mayor temporal
 6. Causas económicas o tecnológicas.

B. Efectos jurídicos derivados de la Suspensión:



Según Víctor Anacleto Guerrero (2012), señala los efectos jurídicos derivados de la suspensión:

1. Cesa la obligación de trabajar: Se exonera al trabajador de asistir a laborar.
2. Cesa la obligación remunerativa: Respecto a la suspensión perfecta, cesa la obligación del empleador de pagar la remuneración al trabajador, en cambio en la suspensión imperfecta, si persiste la obligación de abonar remuneraciones.
3. Subsistencia del contenido ético: Persisten las obligaciones subjetivas, intangibles que conforman la ética del contrato, como lealtad, respeto, confianza y fidelidad.
4. Derecho a la Seguridad Social: El trabajador tiene derecho a la seguridad social, prestaciones de salud y prestaciones económicas.
5. Acumulación de antigüedad: Se considera en la suspensión imperfecta, se computa el tiempo no laborado en su récord de trabajo para todos sus efectos.

4.1.8.5. Extinción del Contrato de Trabajo

Según Víctor Anacleto Guerrero, se define “a la extinción del contrato de trabajo como la terminación definitiva de la relación laboral, esto es, terminar las obligaciones recíprocas de trabajador-empleador (la obligación del trabajador de laborar subordinadamente y la del empleador de pagar una remuneración), quedando subsistentes los efectos anteriores de esas relaciones laborales” (Anacleto Guerrero, 2012).

A. Clasificación de Extinción del Contrato de Trabajo



Según Antonio Vásquez Vialard, desde este punto de vista, distingue tres grupos de causas:

1. Extinción por causas que atañen al trabajador
 - a. Por propia decisión abandono del trabajo: “Es la ausencia prolongada del trabajador sin intención de volver a laborar en su centro de trabajo”.
 - i. Renuncia: Es “la decisión libre, voluntaria del trabajador de separarse de su empleo, de su empresa, siendo necesario para ello que cumpla con la obligación de dar un preaviso al empleador con cierto tiempo de anticipación.”
 - b. Incumplimiento contractual del trabajador o “despido directo”
 - c. Incapacidad física o inhabilitación: “El contrato de trabajo impone al trabajador una prestación personalísima e infungible, razón por la cual se convierte de cumplimiento imposible por un hecho de fuerza mayor, el contrato de trabajo carece de objeto, motivo por el cual, las partes quedan habilitadas para formalizar su denuncia.”
 - d. Jubilación: Según Martín Fajardo Crivillero, “es el derecho que le asiste a toda persona de dejar de ejercer una actividad remunerada y retirarse del mercado de trabajo por razones, de vejez, invalidez, o por su propia voluntad, percibiendo una renta vitalicia sustitutoria de lo que percibía durante toda su vida laboral”. (Fajardo, s.f.)
 - e. Muerte
2. Extinción por decisión de ambas partes
 - a. Por común acuerdo
 - b. Por vencimiento de plazo cierto



- c. Por vencimiento de plazo incierto o finalización de obra.
3. Extinción por causas que atañen al empleador
 - a. Sin justa causa o despido ad nutum
 - b. Incumplimiento contractual del empleador o “despido indirecto”
 - c. Despido por falta o disminución de trabajo
 - d. Despido por “fuerza mayor”
 - e. Despido por quiebra
 - f. Muerte del empleador

4.1.9. Regímenes de Contratación de Personal en el Perú

Según Julio Enrique Haro Carranza, menciona que, en el Gobierno Central, existen 3 grandes regímenes laborales de contratación:

1. “Régimen laboral público: Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa: Según Haro (2012), señala “conceptúa a la carrera administrativa como el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, derechos y deberes de los servidores públicos estables. El objetivo es incorporar personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público, con una estructura que permita la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos”.
2. Régimen Laboral común de la actividad privada (regulado por el TUO del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, normas reglamentarias y conexas.
3. El de los contratados por Servicios No Personales (SNP)” (Haro Carranza, pág. 64, 2012): Señala que es “el régimen de los servicios no personales



aplicados a funcionarios y servidores públicos es un sistema perverso que viola todos los derechos fundamentales de la persona. Asimismo señala que las personas consideradas en este régimen laboran en similares condiciones a los servidores y funcionarios públicos permanentes, pero no les alcanzan los derechos que estos gozan, como es la estabilidad laboral, vacaciones, licencias, permisos, prevision de salud y un sistema pensionario que les garantice una pension de jubilacion en su vejez”.

Sin embargo, a nuestra perspectiva también debe incluirse el Decreto Legislativo N° 1057, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, siendo que es un régimen especial de contratación.

4.2. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS)

4.2.1. Regulación Normativa

El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios se encuentra regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 y por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

4.2.2. Definición

Según el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057, “el Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales” (Presidencia de la República del Perú, 2008, Decreto Legislativo 1057, Artículo 3).



Según Cristhian Guzman Napuri el Contrato Administrativo de Servicios, señala que el CAS, “es un régimen intermedio, que reemplaza a los llamados servicios no personales (SNP), que en realidad no es un contrato de locación de servicios, pero tampoco un contrato de empleo público”.

4.2.3. Antecedentes

De acuerdo a lo manifestado por Haro (2012), señala que se originó en base a la formalización de los trabajadores que laboraban bajo la forma de Servicios no Personales – SNP, asimismo según Jorge Catillo Guzmán, Fiorella Demartini Rivera, Patricia Feria Valverde, Jose Angulo Jugo y Lyanee Pineda Abuhadha (2014), señala “que el 28 de junio del 2008 fue publicado el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios”, el cual fue reglamentado el 25 de noviembre del mismo año mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, siendo que mencionar que este es un régimen de aplicación exclusiva para entidades del Estado.

Posteriormente, el 06 de abril del 2012 se publicó la Ley N° 29849, Ley que tiene por objeto establecer la eliminación progresiva del régimen especial de contrataciones administrativas de servicios, precisando que el CAS constituye una modalidad especial de contratación laboral privativa del Estado. Estableciendo, asimismo que el régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057 tiene carácter transitorio, sin embargo en fecha 09 de marzo del 2021, se publica la Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Publico, Ley N° 31131, la cual tenía por objeto el de incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratadas bajo el Decreto Legislativo N° 1057, así como en las entidades públicas, cuyo régimen laboral es exclusivamente el Decreto Legislativo N° 276, Ley de



Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, empero a ello el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC, publicada el 19 de diciembre de 2021, mediante el cual se declaró fundada en parte la demanda, estimando respecto de los artículo 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo), 5 y las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley N° 31131, siendo estos declarados inconstitucional, siendo que por el contrario el primer y tercer párrafo del artículo 4 y la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, mantienen su vigencia en el ordenamiento, el cual señala:

“Artículo 4. Eliminación de la temporalidad sin causa y prohibición de contratación bajo el régimen CAS

Desde la entrada en vigencia de la presente ley hasta que se produzca la incorporación a que se refiere el artículo 1, los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, motivo por el cual pueden ser despedidos sólo por causa justa debidamente comprobada.

(...)

Quedan exceptuadas de los alcances de la presente ley los trabajadores CAS que hayan sido contratados como CAS de confianza.

Así como la parte de la “Disposición Complementaria Modificatoria”, ÚNICA. Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057; Modificase los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

“Artículo 5.- Duración



El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

Artículo 10.- Extinción del contrato

El contrato administrativo de servicios se extingue por:

[...]

f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador. (...)” (Congreso de la República, Ley 31131, 2021).

Del cual se infiere que el régimen especial de Contratación Administrativa sigue vigente, así como un régimen especial de contratación de trabajadores para las entidades públicas del Estado.

4.2.4. Elementos esenciales del Contratos de Trabajo en el régimen especial CAS

Así mediante Casación Laboral N° 2780-2018 (Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, 2018), en su fundamento décimo tercero señala los elementos esenciales del contrato de trabajo, “la prestación personal de servicios, la remuneración y la subordinación”:

- a) **Prestación Personal de Servicios:** puede ser definida como “la prestación efectuada por el trabajador de forma directa y personal, tal es así, que no cabe la posibilidad de que el mismo subcontrate con un tercero a efectos de que realice sus labores, incluso, cuando este último tenga mayores cualidades técnicas o profesionales” (Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de



Derecho Constitucional y Social Transitoria, p. 10, 2018). Así también según Víctor Ferro Delgado en su libro Derecho Individual del Trabajo en el Perú, señala que “el contrato de trabajo implica la puesta a disposición de la fuerza de trabajo de un individuo para que un tercero haga uso de ella bajo su dirección, del cual se infiere de este elemento que dentro de la relación laboral la persona presta su servicio a un tercero, el empleador, de manera personalísima y directa” (Ferro, 2019).

- b) **Remuneración:** puede ser definida como “todo aquel concepto dinerario o excepcionalmente en especie, que percibe el trabajador por los servicios prestados o por poner a disposición del empleador su fuerza de trabajo, que posee naturaleza alimentaria, pues se encuentra íntimamente ligado a la subsistencia del trabajador y de toda su familia y que sirve de medio para lograr su bienestar y realización personal” (Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, p. 10, 2018). Asimismo, según Víctor Ferro Delgado en su libro Derecho Individual del Trabajo en el Perú, menciona que “el trabajador recibe una retribución económica por la prestación de sus servicios. A esta contraprestación se le denomina “remuneración”, la cual puede otorgarse en dinero o en especie, bajo dicho contexto se colige que es aquel pago que se efectúa por el servicio prestado del individuo, por la prestación personal de sus servicios, estas sean en especie o en dinero.” (Ferro, 2019)
- c) **Subordinación o dependencia:** “la cual puede ser entendida como el sometimiento por parte del trabajador a las facultades directrices, normativas y sancionadoras del empleador; las cuales se manifiestan en las disposiciones adoptadas por este para el cumplimiento efectivo de la prestación de servicios dentro del centro de trabajo, la fijación de un horario, imposición de sanciones,



entre otras” (Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria, p.10, 2018). De igual manera, según Víctor Ferro Delgado en su libro Derecho Individual del Trabajo en el Perú (Ferro, 2019), refiere que la “subordinación es entendida como la sujeción jurídica del trabajador al ejercicio de determinadas facultades por parte del empleador. Es precisamente por el estado de sujeción en el que se encuentra el trabajador que el derecho del trabajo ha construido un andamiaje protector y pluridimensional en favor de la parte débil de la relación laboral”, en tal sentido se infiere que el trabajador al prestar sus servicios la realiza de manera dependiente, con sujeción a las facultades adoptadas por el empleador, de dirigir, controlar y fiscalizar las labores que realice el trabajador.

4.2.5. Ámbito de aplicación

En mérito a lo establecido por el artículo 2 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Régimen de Contratación de Servicios, ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1057, este régimen comprende a todas las entidades de la administración pública, entendiendo por ellas:

- Al Poder Ejecutivo, incluyendo los ministerios y organismos públicos, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Al Congreso de la República.
- Al Poder Judicial.
- A los organismos constitucionalmente autónomos.
- A los gobiernos regionales y locales



- A las universidades públicas; y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

Sin embargo las empresas del Estado no se encuentran bajo el ámbito de aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios, de igual manera no se encuentran los contratos financiados directamente por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos; los contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado, así como tampoco a los contratos del Fondo de Apoyo Gerencial; aquellos que corresponden a modalidades formativas laborales; ni los de prestación o locación de servicios, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestación de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante.

4.2.6. Comparación de reconocimiento de derechos laborales entre el régimen laboral N° 276 y el régimen CAS

Derechos Laborales	Regimen Laboral N° 276	Decreto Legislativo N° 1057
• Jornada de labores	SI	SI
• Descanso Semanal	SI	SI
• Aguinaldo de julio y diciembre	SI	SI
• Seguro Social de Salud	SI	SI
• Sistema de Pensiones	SI	SI
• Compensación por Tiempo de Servicios	SI	NO
• Vacaciones (30 días)	SI	SI
• Licencias pagadas	SI	SI

FUENTE: PROPIA



4.2.7. Beneficios afectados por el CAS

Según lo establecido por el artículo Haro (2012), señala que este régimen especial “desconoce determinados derechos económicos del régimen laboral común, entre ellos la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones (...)”

4.2.8. Tiempo de Duración del Contrato Administrativo de Servicios

Según lo establecido por el artículo 5° del Decreto Legislativo N° 1057², señala que “el tiempo de duración del contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia” (Presidencia de la República del Perú, Decreto Legislativo 1057, Artículo 5, 2008).

4.2.9. Acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios

En concordancia a lo establecido en el artículo 8° del Decreto Legislativo N° 1057, el acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

4.2.10. Obligaciones y Responsabilidades administrativas

En mérito a lo establecido en el artículo 9° del Decreto Legislativo N° 1057, son aplicables al trabajador sujeto al régimen laboral especial del Decreto Legislativo N° 1057:

- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 27815, “Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el servicio civil, los topes de

² (*) Artículo modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, publicada el 09 marzo 2021



ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o las disposiciones que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora”.

- El procedimiento disciplinario aplicable a los trabajadores del presente régimen se establece mediante norma reglamentaria.

4.2.11. Extinción del Contrato

En mérito a lo establecido por el artículo 10° del Decreto Legislativo N° 1057 y 13° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el Contrato Administrativo de Servicios se extingue por:

- a) Fallecimiento
- b) Extinción de la entidad contratante
- c) Renuncia. En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.
- d) Mutuo disenso.
- e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente.



- f) Decisión unilateral de la entidad con expresión de causa disciplinaria o relativa a la capacidad del trabajador y debidamente comprobada. Si el despido no tiene causa o no se prueba durante el proceso de impugnación, el juez declara su nulidad y la reposición del trabajador³.
- g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- h) Vencimiento del plazo del contrato.

4.2.12. Procedimiento de contratación

En mérito a lo establecido por el artículo 3° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el cual señala lo siguiente:

El procedimiento incluye las siguientes etapas:

1. **Preparatoria:** “Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de este reglamento” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2008).
2. **Convocatoria:** “Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional, en un lugar visible de acceso público del local o de la sede

³ Artículo modificado por la Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley N° 31131, publicada el 09 de marzo de 2021.



central de la entidad convocante sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información adicionales para difundir la convocatoria” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2008) .

“La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse desde, cuando menos, cinco (5) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección. Debe incluir el cronograma y etapas del procedimiento de contratación, los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato, entre ellas, el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar, conforme a la Segunda Disposición Complementaria Final del presente Reglamento” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2008) .

3. **Selección:** “Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria.

En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas, se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes



obtenidos por cada uno de ellos” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2008).

4. **Suscripción y registro del contrato:** “Comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación. De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores, la entidad convocante puede declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente o declarar desierto el proceso.

Una vez suscrito el contrato, la entidad tiene cinco días hábiles para ingresar al registro de contratos administrativos de servicios de cada entidad y a la planilla electrónica regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

Los procedimientos seguidos para la contratación de personas en el régimen de contratación administrativa de servicios, que se inician con posterioridad a la vigencia del presente reglamento, se sujetan única y exclusivamente a las normas que lo regulan, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores ni el proceso regulado por las normas que rigen las contrataciones y adquisiciones del Estado” (Presidencia del Consejo de Ministros, 2008).



4.2.11. Derechos Laborales que reconoce el Contrato Administrativo de Servicio

Según el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057⁴, se les reconoce los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias.

⁴ Artículo modificado por el Artículo 2 de la Ley N° 29849, publicada el 06 de abril 2012.



- j) Afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud tiene como base imponible el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. A partir del año fiscal 2020, la contribución tiene como base imponible el equivalente al 45% de la UIT vigente y para el año fiscal 2021 la base imponible será el equivalente al 55% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado."
- l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo.

Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público.

4.3. Compensación por Tiempo de Servicios

4.3.1. Definición

Montoya Lesly refiere lo siguiente “La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) es un beneficio social que se otorga al trabajador con la finalidad de constituir una suerte de ahorro forzoso que le permita hacer frente a las futuras contingencias que puedan ocurrir luego de la extinción del vínculo laboral y/o cubrir sus necesidades y las de su familia mientras se reincorpora al mercado laboral” (Montoya, 2018).

Para Cabanellas la define diciendo "que se trata de la compensación económica que el empresario le abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios



que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado” (Alvarez, 1985).

Por otro lado, mediante la Casación N° 123-2014- Lima, expedida por la Sala de Derecho Constitucional y Social de la Corte Suprema, a través de la cual reconoce el carácter previsor de este beneficio señalando: “la Compensación por Tiempo de Servicios (...) se configura como una suerte de ahorro forzoso que permite cubrir algunas eventualidades frente a la pérdida de trabajo” (Montoya, 2018).

Por lo que de acuerdo a lo señalado se puede decir que la compensación por tiempo de servicios hace referencia a un ahorro como precaución a futuro, al respecto el Tribunal Constitucional señala mediante la Sentencia 3052-2009-PA/TC, que el derecho a la compensación por tiempo de servicios tiene como su fundamento la “justicia social”, así como “previsional”.

4.3.2. Compensación por tiempo de Servicios como fundamento la justicia social:

Según Omar Toledo Toribio, respecto a la noción y su relación con la CTS, (Toledo Toribio, 2019, pág. pág. 258), hace referencia a:

“La doctrina reconoce que el derecho a la compensación por tiempo de servicios tiene como su fundamento la “justicia social”, basado en el derecho que tiene el trabajador para que sus energías gastadas por el esfuerzo diario a favor del empleador, tengan una retribución específica proporcionada al tiempo que ha trabajado para otro; como puede observarse la CTS cumple su finalidad previsional en el momento que el trabajador se queda sin trabajo” (Tribunal Constitucional, Sentencia 03052-2009-PA/TC, párr. 24, 2009).

4.3.3. Noción de previsión y su relación con la compensación por tiempo de

Servicios: Según Omar Toledo Toribio, respecto a la noción y su relación con la CTS, (Toledo Toribio, 2019, pág. pág. 257), hace referencia a:



Mediante sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el expediente N° 03052-2009-TC, señala en su fundamento veintitrés, “Mario de la Cueva en su obra Derecho Mexicano del Trabajo – México 1949, sostiene que la previsión social es el contenido de una actividad social contemporánea pero no ha surgido de la nada; su historia es la historia de la beneficencia, de la caridad y de la asistencia pública, pero la distingue de ellas, en razón de que éstas se fundan en la solidaridad humana, en tanto que aquella “(...) es un derecho de los trabajadores; es una contraprestación que les pertenece por la energía de trabajo que desarrollan y tienen a ella el mismo derecho que la percepción salarial” y la define así: “(...) la previsión es la acción de los hombres, de sus asociaciones o comunidades y de los pueblos o naciones, que dispone lo concerniente para proveer a la satisfacción de contingencias o necesidades, por lo tanto futuras, en el momento en que se presenten; esto es la previsión, el trasplante del presente al futuro, la proyección de las necesidades presentes en el futuro, a fin de prever su satisfacción, el aseguramiento para el futuro de las condiciones en que se desarrolla en el presente.; la seguridad de la existencia futura, todo lo cual producirá la supresión del temor al mañana” (Tribunal Constitucional, Sentencia 03052-2009-PA/TC, párr. 20, 2009).

4.3.4. Compensación por tiempo de Servicios cuenta con amparo constitucional:

Según Omar Toledo Toribio, respecto a la noción y su relación con la CTS, (Toledo Toribio, 2019, pág. pág. 258), hace referencia a:

“(...) siendo esto así, teniendo en cuenta su carácter previsor, su cobro no podría ser un impedimento para recurrir al amparo constitucional, toda vez que como su propio nombre lo dice, tiene calidad de beneficio social de previsión para poder sobrellevar una futura contingencia (entre otros motivos, ser objeto de despido arbitrario). De aquí que el no pago por parte del empleador; o el no cobro por parte del trabajador, lo que en la realidad fáctica vendría a ser lo mismo, pone en grave



peligro la subsistencia o por lo menos la vida digna que se le reconoce al trabajador y a su familia, tanto en la Declaración Universal de Derechos Humanos, como en otros pactos internacionales y la propia Constitución; toda vez que al haber dejado de percibir su remuneración habitual base del sustento económico de él y de su familia por efectos del despido; el hacer uso del beneficio social de previsión en estas circunstancias, solo se estaría ejerciendo un derecho legítimo; de no ser así se estaría avalando un acto vulneratorio de los derechos fundamentales, al que se pretende encubrir bajo el argumento de una supuesta voluntad del trabajador de dar por extinguida la relación laboral” (Tribunal Constitucional, Sentencia 03052-2009-PA/TC, párr. 24, 2009).

4.3.5. Características de la Compensación por Tiempo de Servicios

- a. Carácter previsorio
- b. Carácter remunerativo
- c. Carácter intangible
- d. El cálculo de la compensación es proporcional entre el tiempo de la prestación del servicio y la compensación concedida

4.3.6. Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de la actividad privada: Decreto Legislativo N° 728.

4.3.6.1.Regulación Normativa

La Compensación por Tiempo de Servicios se encuentra regulada por el Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios y por el Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios regulado por el Decreto Supremo N° 001-97-TR y su respectivo reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 004-97-TR.



4.3.6.2.Requisitos

Jesús Chaname refiere que “La norma establece que le corresponde al pago a los trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada que cumplan una jornada mínima diaria de cuatro horas, como mínimo. Es decir, no le corresponderá a los trabajadores a tiempo parcial o part time”. No hay requisitos mínimos, excepto el haber laborado por un mes en el periodo establecido: un semestre conformado por los meses de mayo a octubre y noviembre a abril” (Chanamé, 2020).

4.3.6.3.Ámbito de aplicación:

Tienen derecho al beneficio de CTS, aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral común de la actividad privada (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997) que cumplan con:

- Los trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio de la actividad privada que cumplan, cuando menos en promedio, una jornada mínima diaria de cuatro horas.
- Aquellos trabajadores sujetos al régimen laboral y compensatorio común de la actividad privada, aun cuando tuvieran un régimen especial de remuneración; la determinación de la remuneración computable se efectuará atendiendo dicho régimen especial.

4.3.6.4.Trabajadores Excluidos

“Los trabajadores que perciben el 30% o más del importe de las tarifas que paga el público por los servicios. No se considera tarifa las remuneraciones de naturaleza imprecisa tales como la comisión y el destajo” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997).



4.3.6.5. Cómputo para el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios

La Compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral, cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

4.3.6.6. Remuneración Computable

Son remuneraciones computables, para efectos del cálculo del pago de la Compensación por Tiempo de Servicios; “la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador, en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”. Asimismo se incluye en este concepto “el valor de la alimentación principal cuando es proporcionada en especie por el empleador”, sin embargo se excluyen “los conceptos contemplados como gratificaciones extraordinarias u otros pagos que perciba el trabajador ocasionalmente, a título de liberalidad del empleador o que hayan sido materia de convención colectiva, o aceptadas en los procedimientos de conciliación o mediación, o establecidas por resolución de la Autoridad Administrativa de Trabajo, o por laudo arbitral” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Decreto Supremo N° 001-97-TR, 1997).

4.3.6.7. Depósitos Semestrales: En mérito a lo establecido por el artículo 21, 22 y 23,

“los empleadores depositarán en los meses de mayo y noviembre de cada año tantos dozavos de la remuneración computable percibida por el trabajador en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos”



“Los depósitos que efectúe el empleador deben realizarse dentro de los primeros quince (15) días naturales de los meses de mayo y noviembre de cada año. Si el último día es inhábil, el depósito puede efectuarse el primer día hábil siguiente.”

“El trabajador que ingrese a prestar servicios deberá comunicar a su empleador, por escrito y bajo cargo, en un plazo que no excederá del 30 de abril o 31 de octubre según su fecha de ingreso, el nombre del depositario que ha elegido, el tipo de cuenta y moneda en que deberá efectuarse el depósito. Si el trabajador no cumple con esta obligación el empleador efectuará el depósito en cualquiera de las instituciones permitidas por esta Ley, bajo la modalidad de depósito a plazo fijo por el período más largo permitido.”

Además, “el trabajador deberá elegir entre los depositarios que domicilien en la provincia donde se encuentre ubicado su centro de trabajo. De no haberlo, en los de la provincia más próxima o de más fácil acceso” (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Decreto Supremo N° 001-97-TR, Artículo 21, 22 y 23, 1997).

A. Características de los depósitos: Según Jorge Catillo Guzmán, Fiorella Demartini Rivera, Patricia Feria Valverde y Jose Angulo Jugo y Lyanee Pineda Abuhadha:

- a. **Identificación del depósito:** El depósito de la CTS se identificará bajo la denominación “Deposito Compensación por Tiempo de Servicios N°.....”, o “Deposito CTS N°.....”. (Castillo, 2014)
- b. **Intangibilidad:** “Los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50% de su valor. Su abono solo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive, con las únicas excepciones de los retiros de libre disposición hasta el



50% de la CTS depositada y sus intereses, y de la asignación provisional por despido nulo ante mandato del Juzgado de Trabajo. Todo pacto en contrario es nulo de pleno derecho”. “En caso de juicio por alimentos, el empleador debe informar al juzgado, bajo responsabilidad y de inmediato, sobre el depositario, así como el monto de la CTS acumulado al 31 de diciembre de 1990, que aun mantenga en su poder. El mandato judicial de embargo será notificado directamente por el juzgado al depositario” (Castillo, 2014).

i. Una de las características esenciales de la CTS, y que ha sufrido drásticos cambios a lo largo del tiempo es la intangibilidad de este beneficio.

Originalmente, por medio del artículo 37° de D.S. N° 001-97-TR, se estableció que los depósitos de la CTS, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables, salvo por alimentos y hasta el 50% de su valor. Sin embargo, a partir del 1° de mayo de 2009, mediante la Ley N° 29352, se estableció la disponibilidad temporal de los depósitos de CTS así como su intangibilidad progresiva, a fin de devolver a la compensación por tiempo de servicios su naturaleza de seguro de desempleo ante la eventualidad de la pérdida del empleo.

Asimismo, mediante el D.S. N° 016-2010-TR, de fecha 25 de diciembre de 2012, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo reglamentó la Ley N° 29352, norma que precisa la libre disponibilidad temporal y posterior intangibilidad de la Compensación por Tiempo de Servicios. Finalmente, ahora se tiene la libre disposición de la CTS, esto en mérito a cubrir las necesidades económicas causadas por la pandemia del covid-19, a través del Decreto Supremo N° 011-2022-TR, para la



aplicación de la Ley N° 31480, norma que autoriza la disposición de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), en el sentido de disponer, por única vez y hasta el 31 de diciembre de 2023, libremente del 100% de los depósitos de CTS.

- c. **Bien de la sociedad de gananciales:** La CTS tiene la calidad de bien común solo a partir del matrimonio civil o luego de transcurridos 2 años continuos de la unión de hecho, y mantendrá dicha calidad hasta la fecha de la escritura pública en que se pacte el régimen de separación de patrimonios o de la resolución judicial consentida o ejecutoriada que ponga fin al régimen de gananciales.

4.3.6.8. Posibilidad de garantizar préstamos:

- a. **Ante el empleador:** “La compensación por el tiempo de servicios devengada al 31 de diciembre de 1990, así como los depósitos de la compensación por tiempo de servicios y sus intereses sólo pueden garantizar sumas adeudadas por los trabajadores a sus empleadores por concepto de préstamos, adelantos de remuneración, venta o suministro de mercadería producida por su empleador, siempre que no excedan en conjunto del 50% del beneficio.”
- b. **Ante cooperativas de ahorro y crédito:** “Pueden garantizar los préstamos y sus intereses otorgados al trabajador por las Cooperativas de Ahorro y Crédito a que pertenece siempre que en conjunto no exceda del límite del 50% de la CTS devengada al 31 de diciembre de 1990, la depositada y sus intereses, en estos casos el empleador comunicara al depositario acompañado copia de los documentos que acredite la garantía, para efectos del control respectivo”.



- c. **Ante los depositarios:** “Pueden garantizar los préstamos y sus intereses hasta con el 50% de la compensación por tiempo de servicios depositada y sus intereses. Cualquier exceso es de cargo del depositario”.

4.3.6.9. Derecho del trabajador respecto a la Compensación por Tiempo de Servicios

Según Martínez Isuiza Benjamín, refiere que” el trabajador puede disponer libremente y en cualquier momento el traslado del monto acumulado de su CTS e intereses de uno a otro depositario, notificando de tal decisión a su empleador. Este, en el plazo de ocho (8) días hábiles cursará al depositario las instrucciones correspondientes, el que deberá efectuar el traslado directamente al nuevo depositario designado por el trabajador dentro de los quince (15) días hábiles de notificado. La demora del depositario en cumplir con el plazo establecido será especialmente sancionada por la Superintendencia de Banca y Seguros” (SBS) (Martínez, 2013).

4.3.7. Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de la actividad pública

El Decreto Legislativo N° 276, la cual se otorga de conformidad a lo establecido por el artículo 54° de dicha norma el cual señala lo siguiente:

“c) **Compensación por Tiempo de Servicios:** Se otorga al personal nombrado al momento del cese por el importe del 50% de su remuneración principal para los servidores con menos de 20 años de servicios o de una remuneración principal para los servidores con 20 o más años de servicios por cada año completo o fracción mayor de 6 meses y hasta por un máximo de 30 años de servicios.

En caso de cese y posterior reingreso, la cantidad pagada surte efecto cancelatorio del tiempo de servicios anterior para este beneficio.



Para los que cesen a partir del año 2022, para el cálculo de la “Compensación por Tiempo de Servicios la remuneración principal equivale al cien por ciento (100%) del promedio mensual del monto resultante del importe del Monto Único Consolidado (MUC)”, más el cien por ciento (100%) de la Escala Base del Incentivo Único - CAFAE, establecido por el Ministerio de Economía y Finanzas, y pagado en cada mes durante los últimos treinta y seis (36) meses de servicio efectivamente prestado” (Presidencia de la República del Perú, Decreto Legislativo 276, 1984).

Así mediante el artículo 143° del Decreto Supremo N° 005-90-PCM, Reglamento de la Ley de Carrera Administrativa, señala que las entidades públicas solo podrán adelantar la compensación por tiempo de servicios para la adquisición de terreno y la compra o construcción de vivienda única destinada al uso del servidor y su familia.

4.4. Precedente vinculante de la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 03052-2009-PA/TC

Mediante sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, en su fundamento treinta y seis establece como precedente vinculante lo siguiente:

“Por las consideraciones expuestas, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y teniendo en cuenta que los distintos operadores jurisdiccionales han venido aplicando el criterio jurisprudencial señalado por este Colegio en anterior jurisprudencia respecto a la declaratoria de improcedencia del amparo cuando el trabajador cobraba sus beneficios sociales o su compensación por tiempo de servicios, este Tribunal debe pasar a definir el cambio de criterio desarrollado en esta sentencia como precedente vinculante, a efectos de generar



predictibilidad en los operadores jurídicos.” “Así, las reglas en materia de procedencia del amparo restitutorio del trabajo, son las siguientes”:

- a. “El cobro de los beneficios sociales (compensación por tiempo de servicios, vacaciones trucas, gratificaciones trucas, utilidades u otro concepto remunerativo) por parte del trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario y, por ende, no debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.”
- b. “El cobro de la indemnización por despido arbitrario u otro concepto que tenga el mismo fin “incentivos” supone la aceptación de la forma de protección alternativa brindada por ley, por lo que debe considerarse como causal de improcedencia del amparo.”
- c. “El pago pendiente de la compensación por tiempo de servicios u otros conceptos remunerativos adeudos al trabajador debe efectuarse de modo independiente y diferenciado al pago de la indemnización por despido arbitrario, esto es, el empleador deberá realizar dichos pagos en cuentas separadas o a través de consignaciones en procesos judiciales independientes, bajo su responsabilidad.”

“Los efectos de estas reglas se aplican a los procesos que a la fecha de publicación en la página web de esta sentencia se encuentran en trámite, tanto en el Poder Judicial, como en el Tribunal Constitucional y a aquellos que se interpongan en adelante.” (Tribunal Constitucional, Sentencia 03052-2009-PA/TC, 2009)



De lo cual se infiere, que el cobro de Compensación por Tiempo de Servicios y otros beneficios sociales, por parte del trabajador, no supone el consentimiento del despido arbitrario, así también el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios u otro concepto que tenga el fin de incentivos debe efectuarse de modo independiente.

Asimismo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en el inciso 1 del artículo 23 señala que “Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo”, de lo cual se colige que toda persona tiene derecho al trabajo sin embargo esto tiene que estar conjuntamente relacionado a las condiciones equitativas como percibir de manera equitativa o igualitaria si en el caso los trabajadores realizan la misma función y están sujetos a un mismo horario.



Capítulo V: Resultado y Análisis de los Hallazgos

5.1 Resultados del Estudio

5.1.1 Resultados de las entrevistas efectuadas a operadores de Derecho.

Tabla 2 Relación de operadores de Derecho especializados entrevistados

<i>ENTIDAD</i>	<i>NOMBRE DEL ENTREVISTADO</i>	<i>ÁREA</i>	<i>FECHA</i>
1. Corte Superior de Justicia Cusco	Dr. Jesús Antonio Contreras Tinta	SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL- JUEZ	18 de noviembre de 2022
2. Corte Superior de Justicia Cusco	Dra. Jeny Quispe Tarco	SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL-ESPECIALISTA	17 de noviembre del 2022.
3. Corte Superior de Justicia Cusco	Dra. Nohemi V. Herrera Albino	SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL-ESPECIALISTA	17 de noviembre de 2022
4. Corte Superior de Justicia Cusco	Dr. Jhoel Paucar Hanco	SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL-ESPECIALISTA	17 de noviembre del 2022.
5. Corte Superior de Justicia Cusco	Dra. María Cristina Castañeda Góngora	TERCER JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL-ESPECIALISTA	17 de noviembre del 2022.
6. Corte Superior de Justicia Cusco	Dra. Danitza Paez Medina	QUINTO JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL-ESPECIALISTA	18 de noviembre del 2022.
7. Corte Superior de Justicia Cusco	Dra. Madai Callañaupa Palomino	SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL	17 de noviembre del 2022.
8. Corte Superior de Justicia Cusco	Dra. Brenda Arenas Mercado	SEGUNDO JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL	17 de noviembre del 2022.



9. Corte Superior de Justicia Cusco	Dr. Daniel Raul Purisaca Chacon	TERCER JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL	17 de noviembre del 2022.
10. Corte Superior de Justicia Cusco	Dr. Juan Quispe Quispe	QUINTO JUZGADO DE TRABAJO PÚBLICO Y PREVISIONAL	17 de noviembre del 2022.



Tabla 3 Sobre el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq- periodo 2021

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes		Técnica de Recolección
1. Considera usted que, ¿existe un tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios respecto de los trabajadores sujetos al régimen CAS en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021?	Conocer la opinión de los entrevistados respecto al tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq- periodo 2021.	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de Resultados.				
<ul style="list-style-type: none">➤ La mayoría (7) de los entrevistados manifiestan que si existe una diferencia con todos los trabajadores CAS.➤ Asimismo, algunos entrevistados manifestaron que desconocen que exista trabajadores bajo el régimen CAS que perciban este beneficio frente a otros trabajadores que si perciben en la Municipalidad Distrital de Wanchaq.				



Tabla 4 Sobre la afectación del tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajo, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
2. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿de qué manera considera usted que, afecta el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajo, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021?	Conocer el criterio de los entrevistados acerca de la afectación del tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajo, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021.	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de Resultados.				
<ul style="list-style-type: none"> ➤ De acuerdo con lo manifestado por los entrevistados, indican que existe discriminación, desigualdad en el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios, asimismo afectación en su tratamiento remunerativo, desamparó económico del trabajador despedido o del trabajador con contrato finalizado. 				



Tabla 5 Sobre las diferencias entre el tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y Decreto Legislativo N° 276

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
3. En su opinión, ¿cuáles son las diferencias entre el tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y D. Leg. N° 276?	Averiguar la opinión de los entrevistados sobre las diferencias entre el tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y D. Leg. N° 276.	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de Resultados.				
<p>➤ De acuerdo con lo manifestado por los entrevistados, indican que una de las diferencias es la no existencia de normativa que regula el pago de la CTS a los trabajadores del régimen CAS, en cambio en el D. Leg 276 si está regulada, no tienen derecho al beneficio de CTS, no tienen el reconocimiento de pago de la CTS, así como la diferencia en el aspecto económico.</p>				



Tabla 6 Sobre los fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
<p>4. Según su criterio, ¿existen fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS? Si su respuesta es afirmativa, ¿Cuáles?</p>	<p>Conocer la opinión de los entrevistados sobre la existencia de fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS.</p>	<p>10 participantes</p>	<p>A elección de la investigadora</p>	<p>Entrevista</p>
<p>Análisis de resultados.</p>				
<p>➤ Los entrevistados coinciden en que existen fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios como la Constitución Política del Perú, cuyo principio constitucional está plasmado en la igualdad ante la ley, y a la no discriminación entre trabajadores, Tratados y Convenios de la OIT.</p>				



Tabla 7 Sobre los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
<p>5. Desde su punto de vista, ¿cuáles serían los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS?</p>	<p>Conocer la opinión de los entrevistados sobre los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS.</p>	<p>10 participantes</p>	<p>A elección de la investigadora</p>	<p>Entrevista</p>
<p>Análisis de resultados.</p>				
<p>➤ Los entrevistados coinciden en que los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la CTS en el régimen de CAS, implican que los trabajadores se verían beneficiados al culminar su vínculo contractual, como el régimen del Decreto Legislativo N° 276, igualdad entre los trabajadores CAS y otros regímenes laborales, igualdad en los beneficios laborales, tendrían acceso a un fondo de contingencias, así como fomentaría las oportunidades laborales dignas de un empleo y mejoraría la protección social, generando trabajadores más satisfechos.</p>				



Tabla 8 Sobre la implementación de una regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
<p>6. Considera usted que, ¿se debe implementar una regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS? ¿Por qué?</p>	<p>Conocer la opinión de los entrevistados sobre la implementación de regulación que reconozca el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS</p>	<p>10 participantes</p>	<p>A elección de la investigadora</p>	<p>Entrevista</p>
<p>Análisis de resultados.</p>				
<p>➤ Los expertos entrevistados sobre este aspecto, manifestaron que se debe implementar una regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS, en razón que de no tener una regulación propia para el pago de CTS a los trabajadores CAS, se vulnera el principio de igualdad y discriminación; asimismo porque consideran que en el fondo los trabajadores del régimen laboral CAS cumplen las mismas funciones que otros trabajadores de otros regímenes laborales propias de la entidad pública, así también porque toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y nadie debe ser discriminado, por ningún motivo, así como para brindar mejor trato laboral a los trabajadores de CAS, y de igual manera brindarles igual trato, igual derechos siendo que estamos en un estado democrático.</p>				



5.1.2 Resultados de las entrevistas efectuadas a trabajadores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

Tabla 9 Sobre el conocimiento general del régimen de Contratación Administrativa de Servicios

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
1. ¿Conoce usted que es el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?	Verificar si poseen conocimiento sobre el régimen de Contratación Administrativa de Servicios	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de resultados.				
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los entrevistados coinciden en que si conocen que es el régimen de Contratación Administrativa de Servicios. 				



Tabla 10 Sobre el conocimiento específico de encontrarse en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
2. ¿Usted se encuentra sujeto a una contratación bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?	Averiguar si conoce encontrarse sujeto a una contratación bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios.	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de resultados.				
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los entrevistados coinciden en que se encuentran sujetos a una contratación bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios. 				



Tabla 11 Sobre la definición que posee acerca de la Contratación Administrativa de Servicios

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
3. ¿Cómo definiría la Contratación Administrativa de Servicios?	Conocer la definición acerca de la Contratación Administrativa de Servicios.	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de resultados.				
<p>➤ Los entrevistados coinciden en que definen a la Contratación Administrativa de Servicios como una modalidad contractual, sujeto a un régimen especial de contratación, en el ámbito público, sujeto al Decreto Legislativo N° 1057.</p>				



Tabla 12 Sobre el área laboral en la que se desempeña el trabajador

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
4. ¿En qué área labora usted?	Averiguar el área laboral en la que se desempeña el trabajador entrevistado	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de resultados.				
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los entrevistados laboran en Secretaria General (tramite documentario), asesoría legal, Gerencia de Desarrollo y Bienestar Humano, Oficina de Ejecución Coactiva de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, Control de Personal, Unidad de Conciliación de Divorcios y Denuncia, Chofer de Alcaldía, Seguridad Ciudadana, Oficina de Programación Multianual de Inversiones, Medio Ambiente Departamento de Limpieza Pública. 				



Tabla 13 Sobre las labores que desempeña

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
5. ¿Qué labores desempeña?	Conocer las labores que desempeña el trabajador entrevistado	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de resultados.				
<p>➤ Los entrevistados desarrollan labores:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Chofer de Alcaldía: De conducir el vehículo del Alcalde y estar pendiente de las actividades del Alcalde y de los funcionarios y regidores. 2. Seguridad Ciudadana: Prevención del Delito 3. Unidad de Conciliación de Divorcios y Denuncia: Conciliación de alimentos, régimen de visitas, divorcios. 4. Control de Personal - Oficina de Gestión y Talento Humano: Control de personal – Responsable 5. Oficina de Ejecución Coactiva de la MDW: Auxiliar Administrativo 6. Gerencia de Desarrollo y Bienestar Humano: Gerente de Desarrollo y Bienestar Humano, se encarga de gestión y desarrollo de la MDW. 7. Asesoría Legal: Emisión de opiniones legales, emisión de resoluciones y asesoría a todas las oficinas. 8. Secretaria General: (Tramite documentario): Recepción de documentos, ingresar en el cuaderno y en el SIGA de acuerdo a la numeración, luego reparte a las diferentes dependencias. 9. Medio Ambiente- Departamento de Limpieza: Responsable del cumplimiento de la seguridad y salud en el trabajo. 10. Oficina de Programación Multianual: Labores administrativas y también técnicas. 				



Tabla 14 Sobre la similitud de las labores que desempeña en comparación con sus compañeros contratados bajo el Decreto Legislativo N° 276

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
6. ¿Desempeña usted labores similares que sus compañeros contratados bajo el Decreto Legislativo N° 276?	Conocer si desempeña labores similares que sus compañeros contratados bajo el Decreto Legislativo N° 276.	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de resultados.				
<ul style="list-style-type: none"> ➤ La mayoría (08) de los entrevistados manifiestan que si desempeñan labores similares a sus compañeros bajo el Decreto Legislativo N° 276. ➤ Asimismo, algunos entrevistados manifestaron que no desempeña labores porque están contratados bajo el régimen de CAS de confianza y los otros desconocen. 				



Tabla 15 Sobre los beneficios que percibe bajo el régimen CAS

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
7. ¿Qué beneficios percibe usted bajo el régimen CAS?	Conocer los beneficios que percibe bajo el régimen CAS.	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de resultados.				
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Los entrevistados coinciden que perciben bajo el régimen CAS el pago de su remuneración, seguro social, vacaciones, vacaciones trucas, descuento de aporte AFP, aguinaldo de julio y diciembre, licencia por paternidad, lactancia, derechos de sindicalización huelga, descanso pre y post natal por 98 días. 				



Tabla 16 Sobre el conocimiento del beneficio social denominado Compensación por tiempo de servicios

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
8. ¿Usted conoce que es la Compensación de Tiempo de Servicios?	Averiguar el conocimiento del trabajador entrevistado sobre el beneficio social de la Compensación de Tiempo de Servicios.	10 participantes	A elección de la investigadora	Entrevista
Análisis de resultados.				
<p>➤ La mayoría (09) de los entrevistados coinciden en que si conocen que es la Compensación por Tiempo de Servicios.</p>				



Tabla 17 Sobre la diferencia que existe respecto al pago del beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios como trabajador sujeto al régimen CAS, en relación a los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
<p>9. ¿Considera usted que existe diferencia respecto al pago del beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios como trabajador sujeto al régimen CAS, respecto a los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276?</p>	<p>Conocer la opinión del entrevistado sobre la existencia de diferencia respecto al pago del beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios como trabajador sujeto al régimen CAS, respecto a los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276.</p>	<p>10 participantes</p>	<p>A elección de la investigadora</p>	<p>Entrevista</p>
<p>Análisis de resultados.</p>				
<p>➤ Los entrevistados coinciden en que si existe una diferencia respecto al pago del beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios como trabajadores sujetos al régimen del CAS en comparación de los trabajadores contratados bajo el régimen del D. Leg. 276.</p>				



Tabla 18 Sobre la afectación del tratamiento disímil de la Compensación de Tiempo de Servicios

Pregunta	Objetivo de la pregunta	Participantes	Muestra No probabilística	Técnica de Recolección
<p>10. ¿Usted considera que afecta su derecho al trabajo como trabajador sujeto al régimen CAS, el tratamiento disímil de la Compensación de Tiempo de Servicios frente a otros trabajadores que si perciben?</p>	<p>Conocer si el trabajador considera que afecta su derecho al trabajo como trabajador sujeto al régimen CAS, el tratamiento disímil de la Compensación de Tiempo de Servicios frente a otros trabajadores que si perciben.</p>	<p>10 participantes</p>	<p>A elección de la investigadora</p>	<p>Entrevista</p>
<p>Análisis de resultados.</p>				
<p>➤ Los entrevistados coinciden que si se afecta su derecho al trabajo como trabajadores sujetos al régimen CAS, porque debería ser un beneficio que todo trabajador debería percibir, existe un trato discriminatorio, siendo que la labor que desempeñan es la misma que los trabajadores nombrados, un trato desigual en el pago del beneficio social respecto a la CTS, lo cual es desventajoso económicamente, vulnera su derecho al trabajo, asimismo manifiestan que sin importar el tipo de contrato se debería garantizar la seguridad social de todos los trabajadores.</p>				



5.2 Discusión y contrastación teórica de los hallazgos

Corresponde en este capítulo sustentar **el cumplimiento de los objetivos y la verificación de las hipótesis de la investigación**, que se realizará con base en el análisis de los antecedentes de investigación, las bases teóricas y los datos fácticos obtenidos de las entrevistas, teniendo en cuenta el enfoque y alcance de nuestra investigación.

Nuestra hipótesis y objetivo específico 1 fueron:

HE1: Existen diferencias del tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y D. Leg N° 276

OE1: Identificar cuáles son las diferencias del tratamiento de la compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen CAS y D. Leg. 276.

Entre las conclusiones de las tesis antecedentes relacionadas con esta hipótesis y objetivo, tenemos:

- El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto, ya que cuenta con un 81% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen y en donde existen evidencias estadísticas para afirmar que dichos derechos son vulnerados.
- El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 77% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen.
- Los derechos laborales del 80% de trabajadores contratados bajo el régimen de contrato administrativo de servicios CAS de la Municipalidad Distrital de



Yanacancha, en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano no es coherente con la Constitución del Estado. No cuenta con estabilidad laboral toda vez que firman contratos trimestrales y hasta mensuales, y tampoco reciben el pago de sus derechos laborales como gratificación y escolaridad.

Dentro de nuestro desarrollo temático, mencionamos:

Según el Tribunal Constitucional mediante sentencia recaída en el expediente N° 05652-2007-PA/TC Lima, Caso Rosa Bethzabé Gambini Vidal, el Tribunal Constitucional señala que, la igualdad, en tanto principio, es uno de los pilares del orden constitucional que permite la convivencia armónica en sociedad y es también un principio rector de la organización del Estado Social y Democrático de Derecho y de la actuación de los poderes públicos y de los particulares. En tanto este derecho implica una exigencia de ser tratado de igual modo respecto a quienes se encuentran en una idéntica situación, debido a que los derechos a la igualdad y a la no discriminación se desprenden de la dignidad y naturaleza de la persona humana.

Los expertos entrevistados sobre este aspecto, manifestaron que una de las diferencias es la no existencia de normativa que regula el pago de la CTS a los trabajadores del régimen CAS, en cambio en el D. Leg 276 si está regulada, no tienen derecho al beneficio de CTS, no tienen el reconocimiento de pago de la CTS, así como la diferencia en el aspecto económico. (véase tabla nro 5)

Asimismo, los trabajadores entrevistados indicaron también que existe una diferencia respecto al pago del beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios como trabajadores sujetos al régimen del CAS en comparación de los trabajadores contratados bajo el régimen del D. Leg. 276. (véase tabla nro 17)

Sobre la hipótesis específica 2 el objetivo específico 2, tenemos:



HE2: Existen fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS.

OE2: Determinar los fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS.

Dentro de las conclusiones de las tesis antecedentes relacionadas con esta hipótesis y objetivo, mencionamos:

- Nuestra Constitución y el Bloque de Convencionalidad, tiene establecido como derecho-principio fundamental a la igualdad y a la no discriminación, pero ellos no surten sus efectos garantizadores en los trabajadores del CAS frente a trabajadores de otros regímenes laborales.
- El 38% de trabajadores contratados en la Municipalidad Distrital de Yanacancha bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS, consideran que los principios del Derecho al trabajo son significativamente discriminatorios.
- La Corte IDH debería estimar la demanda en contra del CAS y bajo el poder que le asiste, establecer parámetros fundamentales al amparo del derecho a la igualdad y sobre el principio de primacía de la realidad y por ser jurisprudencia vinculante, se aplicara de forma homogénea a todos los casos en materia laboral en nuestro país y países miembros.

En el desarrollo temático abordamos en relación a estos elementos metodológicos:

- La Comisión Interamericana de Derechos Humanos define a la discriminación como es cualquier distinción, exclusión, restricción o preferencia, en cualquier ámbito público o privado, que tenga el objetivo o defecto de anular o limitar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de uno o más



derechos humanos o libertades fundamentales consagrados en los instrumentos internacionales aplicables a los Estados Partes.

- Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC N.º 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José), artículo 24, la igualdad ante la Ley, asimismo la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el artículo II, así como lo establecido por el Convenio Internacional de Trabajo N.º 111, el cual señala en el artículo 1º respecto al termino de discriminación, por otro lado, la Declaración Universal de Derechos Humanos, refiere en el artículo 23º que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, así como toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria.

Por su parte los expertos entrevistados sobre este aspecto, manifestaron que existen fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios como la Constitución Política del Perú, cuyo principio constitucional está plasmado en la igualdad ante la ley, y a la no discriminación entre trabajadores, Tratados y Convenios de la OIT. (véase tabla nro 6)

Respecto de la hipótesis específica 3 el objetivo específico 3:



HE3: Los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS, son positivos en relación con un tratamiento igualitario de los beneficios sociales de trabajadores de todos los regímenes.

OE3: Establecer los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS.

A continuación, mencionamos algunas conclusiones de las tesis antecedentes relacionadas con esta hipótesis y objetivo.

- La comunidad internacional considera a la estabilidad laboral como un derecho que todo trabajador debe gozar sin limitaciones de ningún tipo a través de todos los derechos que protegen a un trabajador, es decir recibiendo igual trato ante las mismas condiciones laborales en la que se desenvuelve en su centro laboral, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ya se ha pronunciado respecto a la posición que mantiene para que no se afecte el derecho a la estabilidad laboral protegiendo siempre los derechos fundamentales de la persona y acceso al empleo público para optimizar la organización administrativa.
- En tal sentido, siendo que la estabilidad es un derecho del trabajador, así como también el reconocimiento de los beneficios laborales que los trabajadores que realicen la misma labor y se encuentre dentro de una misma situación, deberían percibir los mismos derechos.

Los expertos entrevistados sobre este aspecto, manifestaron que, se verían beneficiados al culminar su vínculo contractual, como el régimen del Decreto Legislativo N° 276, igualdad entre los trabajadores CAS y otros regímenes laborales, igualdad en los beneficios laborales, tendrían acceso a un fondo de contingencias, así como fomentaría



las oportunidades laborales dignas de un empleo y mejoraría la protección social, generando trabajadores más satisfechos. (véase tabla de la pregunta N° 7)

Hipótesis específica 4 y objetivo específico 4:

HE4: Se debe implementar una regulación para el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS.

OE4: Elaborar propuesta normativa que establezca el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS.

Los expertos entrevistados sobre este aspecto, manifestaron que se debe implementar una regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS, en razón que de no tener una regulación propia para el pago de CTS a los trabajadores CAS, se vulnera el principio de igualdad y discriminación; asimismo porque consideran que en el fondo los trabajadores del régimen laboral CAS cumplen las mismas funciones que otros trabajadores de otros regímenes laborales propias de la entidad pública, así también porque toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley y nadie debe ser discriminado, por ningún motivo, así como para brindar mejor trato laboral a los trabajadores de CAS, y de igual manera brindarles igual trato, igual derechos siendo que estamos en un estado democrático. (véase tabla nro 8)

Finalizamos con la hipótesis general y el objetivo general:

HE: El tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS afecta al derecho fundamental del trabajador en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021.



OE: Determinar de qué manera afecta el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021.

Dentro de las conclusiones de las tesis antecedentes relacionadas con esta hipótesis y objetivo, podemos mencionar:

- En el presente caso, se colige que los trabajadores sujetos bajo el régimen de contratación de servicios que realizan las mismas funciones que otros trabajadores, se encuentran bajo una desigualdad y discriminación frente a estos, lo cual nos permite analizar si le corresponde el reconocimiento del pago de la Compensación por tiempo de servicios a los trabajadores sujetos al régimen CAS.
- El Bloque de Convencionalidad alberga los principios, garantías y derechos del hombre y por lo tanto del Derecho del Trabajo; siendo así, todos los aspectos relacionados con el mundo laboral deben ceñirse a sus disposiciones. En el caso del principio de igualdad y de la Primacía de la realidad, a la luz de lo estudiado, no se encuentran considerados en el CAS. Siendo así, todos los aspectos relacionados con el mundo laboral deben ceñirse a sus disposiciones. En el caso del principio de Igualdad y de Primacía de la realidad, a la luz de lo estudiado, no se encuentran considerados en el CAS. Siendo así, este régimen no se encuentra en una relación armónica y concordante con el Bloque de Convencionalidad, por lo que resulta ser inconventional.
- Nuestra Constitución y el Bloque de Convencionalidad, tiene establecido como derecho-principio fundamental a la igualdad y a la no discriminación, pero ellos no surten sus efectos garantizadores en los trabajadores del CAS frente a trabajadores de otros regímenes laborales.



Dentro del desarrollo temático abordado, tenemos:

Según lo preceptuado por el artículo 24° de la Constitución Política del Perú el cual señala que “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”

La Declaración Universal de Derechos Humanos, refiere en el artículo 23° que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, así como toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

Sobre el particular el Tribunal Constitucional, en la STC N.° 008-2005-PI/TC, ha señalado que el principio constitucional de igualdad de trato en el ámbito laboral hace referencia a la regla de no discriminación en materia laboral, el cual específicamente hace referencia a la igualdad ante la ley. Esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo y de tratamiento durante el empleo.”

Los expertos entrevistados sobre este aspecto, manifestaron que existe discriminación, desigualdad en el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios, asimismo



afectación en su tratamiento remunerativo, desamparó económico del trabajador despedido o del trabajador con contrato finalizado. (véase tabla nro 3 y 4)

Los trabajadores entrevistados sobre este aspecto indicaron que se afecta su derecho al trabajo como trabajadores sujetos al régimen CAS, porque debería ser un beneficio que todo trabajador debería percibir, existe un trato discriminatorio, siendo que la labor que desempeñan es la misma que los trabajadores nombrados, un trato desigual en el pago del beneficio social respecto a la CTS, lo cual es desventajoso económicamente, vulnera su derecho al trabajo, asimismo manifiestan que sin importar el tipo de contrato se debería garantizar la seguridad social de todos los trabajadores. (véase tabla nro 18)



D. CONCLUSIONES

1. El tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS, afecta al derecho fundamental del trabajador de la Municipalidad distrital de Wanchaq – periodo 2021, tal afectación se evidencia en la existencia de discriminación en el otorgamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios, en el tratamiento remunerativo, así como en el desamparo económico del trabajador despedido o del trabajador con contrato finalizado.
2. Existen diferencias entre el tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y D. Leg N° 276 y están relacionadas con la inexistencia de normativa que regule el pago de la CTS a los trabajadores del régimen CAS.
3. Existen fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS, como la Constitución Política del Perú, cuyo principio constitucional está plasmado en la igualdad ante la ley y a la no discriminación entre trabajadores, asimismo lo establecido por el artículo 1°, defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad, artículo 23°, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador, artículo 24° el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, artículo 26°, igualdad de oportunidades, y así también en la Convención Americana sobre Derechos Humanos artículo 24, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el artículo 2° y 14°, Convenio Internacional de



Trabajo N° 111, artículo 1°, así como la Declaración Universal de Derechos Humanos, artículo 23°.

4. Los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS, implicarían que los trabajadores sean beneficiados al culminar su vínculo contractual, como en el caso de los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276, se consolidaría la igualdad entre los trabajadores CAS y otros regímenes laborales, asimismo se brindaría la oportunidad de trabajo digno e igualdad en los beneficios laborales y acceso a un fondo de contingencias; posibilitando oportunidades laborales dignas, protección social y trabajadores más satisfechos.
5. Se debe aprobar el proyecto de ley que se acompaña “Que declara el reconocimiento y pago del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios del personal del régimen CAS”, así como implementar esta regulación para el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS, en razón que de no tener una regulación propia para el pago de CTS a los trabajadores CAS, se vulnera el principio de igualdad; asimismo porque los trabajadores del régimen laboral CAS cumplen las mismas funciones que trabajadores de otros regímenes laborales propias de la entidad pública.



E. RECOMENDACIONES O SUGERENCIAS

1. Como principal recomendación sugerimos la unificación del régimen laboral en el sector público para que responda a una adecuada política laboral respetuosa y garantista de los derechos fundamentales y principios laborales de todos los trabajadores.
2. Eliminar las diferencias en el tratamiento del otorgamiento del beneficio social de la Compensación por tiempo de Servicios en los trabajadores sujetos al régimen CAS y a los trabajadores del Decreto Legislativo N° 276.
3. Uniformizar el ordenamiento jurídico respecto a los beneficios sociales que perciben los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, siendo que realizan las mismas funciones que los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 276.
4. Se recomienda al Congreso de la República considerar el proyecto de ley que se acompaña “Que declara el reconocimiento y pago del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios del personal del régimen CAS”, para garantizar el derecho de igualdad en la percepción del beneficio social del reconocimiento y pago de la Compensación por Servicio en los trabajadores sujetos al régimen CAS.
5. Se recomienda implementar el reconocimiento del pago de Compensación por Tiempo de Servicios, para motivar el desempeño laboral de los trabajadores sujetos al régimen CAS, a fin garantizar su derecho al trabajo y de mejorar el bienestar social de cada trabajador y de su familia y así contribuir a la sociedad y al estado.



F. BIBLIOGRAFÍA

- Abarca Vargas, J. D. (2019). *Repositorio UANDINA*. Obtenido de https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3088/Jean_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Acuña Gonzales, J. D. (2018). *TESIS PUCP*. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12747>
- Almada Lima, C. C. (2016). *Tesisenred*. Obtenido de <https://www.tesisenred.net/handle/10803/400085#page=1>
- Alvarez ramirez de pierola, F. (1985). *Compensacion por Tiempo De Servicios*. Obtenido de [revistas.pucp.edu.pe: http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5879/5877](http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/5879/5877)
- Anacleto Guerrero, V. R. (2012). *Manual de derecho del trabajo*. Lima: Grijley.
- Arevalo Vela, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral*. Lima: Instituto Pacifico.
- Avalos Jara, O. Y. (2010). *Comentarios al regimen especial de Contratacion Administrativa de Servicios*. Editorial Jurista Editores.
- Carro Igelmo, A. J. (s.f.). *Curso de Derecho del Trabajo*.
- Castillo Guzman, J., Demartini Rivera, F., Feria Valverde, P., Angulo Jugo, J., & Pineda Abuhadha, L. (2014). *Compendio de Derecho Laboral Peruano*. Lima: ECB Ediciones S.A.C.
- Castro Cuba, Y. (2019). *Investigar en Derecho*. Universidad Andina del Cusco.
- Cespedes Camacho, M. M. (2017). *Repositorio Universidad Nacional Federico Villareal*. Obtenido de <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/20.500.13084/3137>
- Chacaltan, J. (1998). *GRADE.ORG.PE*. Obtenido de <http://www.grade.org.pe/upload/publicaciones/archivo/download/pubs/paper-JCH-costos%20laborales.PDF>
- Champi Chavez, K. K. (2021). *Repositorio UANDINA*. Obtenido de <https://repositorio.uandina.edu.pe/handle/20.500.12557/4196#:~:text=La%20aplicaci%C3%B3n%20de%20la%20Pr%C3%B3rroga,repercusiones%20econ%C3%B3micas%20y%20repercusiones%20pol%C3%ADticas>.
- Chaname Arriola, J. M. (29 de Octubre de 2020). *CTS: lo que debes saber sobre la «compensación por tiempo de servicio»*. Obtenido de [lpderecho.pe/: https://lpderecho.pe/cts-compensacion-tiempo-servicio/](https://lpderecho.pe/cts-compensacion-tiempo-servicio/)
- Chanamé Orbe, R. (2011). *La Constitución Comentada*. Arequipa: Editorial Adrus S.R.L.



- Comision Interamericana de Derechos Humanos, D. A. (2022). *OAS*. Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp>
- Congreso de la República. (2021). *Ley 31131*. Obtenido de <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H1278288>
- Constitucional, T. (s.f.). *Tribunal Constitucional*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html>
- Corte Suprema de Justicia de la República. Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria. (2018). *Casacion Laboral 2780-2018*. Obtenido de LP DERECHO: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/08/Cas.-Lab-2780-2018-San-Martin-desnaturalizacion-locacion-CAS-LP.pdf>
- Esdras Perez, M. (2014). *Bibliotecaunapec*. Obtenido de https://bibliotecaunapec.blob.core.windows.net/tesis/TPG_CI_MRH_22_2018_ET190301.pdf
- Fajardo Crivillero, M. (s.f.). *Derecho de la Seguridad Social*. Idemsa.
- Fernández, V. y. (s.f.). *Guía de Investigación en Derecho*. Pontificia UNivesridad Católica del Perú.
- Ferro Delgado, V. (2019). *Derecho Individual Del Trabajo En El Perú*. Lima: Fondo Editorial PUCP.
- Guevara Arteaga, R. P. (2014). *Repositorio UTE*. Obtenido de Repositorio UTE: http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12787/1/58313_1.pdf
- Haro Carranza, J. E. (2012). *Derecho Laboral en la Administración Pública*. Lima: Editorial San Marcos de Aníbal Jesús Paredes Galván.
- Landa Arroyo, C. (2017). *Los Derechos Fundamentales*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Catolica del Perú.
- Martin Valverde, A. R. (2002). *Derecho del Trabajo*. Madrid: Editorial Tecnos.
- Martinez Isuiza, B. (2013). *Manual Practico Laboral*. Lima: Entrelineas.
- MINEDU. (s.f.). *MINEDU*. Obtenido de <http://www.minedu.gob.pe/politicas/modernizacion/preguntas-cas.php>
- Ministerio de Trabajo y Promocion del Empleo. (1997). *Decreto Supremo 001-97-TR*. Obtenido de Texto Único Ordenado de la Ley de Compenación por Tiempo de Servicios: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H773977>
- MONTOYA OBREGON, M. L. (octubre de 2018). *LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS*. Obtenido de Boletín Informativo Laboral, N° 82:



https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/227553/Art%C3%ADculo_V2.pdf

Neves Mujica, J. (2018). *Introducción al Derecho del Trabajo*. Lima: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Nujar Rosario, F. (2017). *Fundamento jurídico a favor de la implementación de una ley de seguro de desempleo en el Perú*. Trujillo, La Libertas, Perú.

OAS. (s.f.). OAS. Obtenido de OAS: <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/basicos/declaracion.asp#:~:text=Todos%20los%20hombres%20nacen%20libres,exigencia%20del%20derecho%20de%20todos>.

OAS. (s.f.). OAS. Obtenido de OAS: <https://www.oas.org/es/cidh/informes/pdfs/Compendio-IgualdadNoDiscriminacion.pdf>

Ordoñez Huaman, L. A. (2012). *El Contrato Administrativo laboral especial de servicios*. Lima: Editora y Librería Jurídica Grijley E.I.R.L.

Organización de los Estados Americanos. (noviembre de 2022). Obtenido de <https://www.oas.org/es/cidh/mandato/documentos-basicos/convencion-interamericana-toda-discriminacion-intolerancia.pdf>

Plá Rodríguez, A. (1998). *Los Principios del Derecho al Trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Presidencia de la República del Perú. (2008). *Decreto Legislativo 1057*. Obtenido de Spij: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H967699>

Presidencia de la República del Perú. (s.f.). *Decreto Legislativo 276*. Obtenido de spij: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H730389>

Presidencia del Consejo de Ministros. (2008). *Decreto Supremo 075-2008-PCM*. Obtenido de Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios: <https://spij.minjus.gob.pe/spij-ext-web/detallenorma/H976489>

RAE. (30 de MARZO de 2022). RAE. Obtenido de <https://dle.rae.es/depositario>

Ricapata Atencio, J. N. (2019). *Repositorio Universidad Nacional Daniel Alcides Carrion*. Obtenido de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/2442>

Solis, A. (2001). *Metodología de la Investigación Jurídico social*. B. & B. .

Toledo Toribio, O. (2019). *700 Criterios Jurisprudenciales Laborales que todo abogado debe conocer*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.



- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Reboba, L. (2010). *Guia Laboral*. Lima: Gaceta Jurica S.A.
- Toyama Miyagusuku, J., & Vinatea Recoba, L. (2003). *Guia Laboral*. Lima: Editorial Gaceta Juridica S.A.
- Tribunal Constitucional. (2001). *Sentencia 1124-2001-AA/TC*. Lima. Obtenido de TC: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2002/01124-2001-AA.html#:~:text=El%20derecho%20al%20trabajo%20est%C3%A1,despedido%20sino%20por%20causa%20justa>.
- Tribunal Constitucional. (2004). *Sentencia 0048-2004-PI/TC*. Obtenido de TC: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00048-2004-AI.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2004). *Sentencia 00606-2004-AA/TC*. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00606-2004-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2004). *Sentencia 661-04-AA/TC*,. Obtenido de TC: <https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2004/00661-2004-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2005). *Sentencia 008-2005-PI/TC*, párr. 24. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2005/00008-2005-AI.html>
- Tribunal Constitucional. (2007). *Sentencia 05652-2007-PA/TC*. Obtenido de LPDERECHO: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/STC-5652-2007-AA-discriminacion-embarazo-LP.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2007). *Sentencia 05652-2007-PA/TC*. Obtenido de LPDERECHO: <https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2020/10/STC-5652-2007-AA-discriminacion-embarazo-LP.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2009). *Sentencia 03052-2009-PA/TC*. Obtenido de TC: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/03052-2009-AA.html>
- Tribunal Constitucional. (2012). *Sentencia 00263-2012-AA/TC*, Lima. Obtenido de TC: <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2013/00263-2012-AA.html#:~:text=3.3.1.,despedido%20sino%20por%20causa%20justa>.
- Witker, J. (2021). *Metodología de Investigación Jurídica*.
- Yabar Puma, S. C. (2018). *Repositorio UNSAAC*. Obtenido de <https://repositorio.unsaac.edu.pe/handle/20.500.12918/5587>



ANEXOS

Anexo A Matriz de consistencia

TÍTULO: “RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS EN TRABAJADORES SUJETOS AL REGIMEN CAS COMO DERECHO FUNDAMENTAL – MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ – PERIODO 2021”

Planteamiento del Problema	Objetivos	Hipótesis	Categorías	Subcategorías	Metodología
<p>Problema General.</p> <p>¿De qué manera afecta el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq- periodo 2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1° ¿Cuáles son las diferencias del tratamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y D. Lg? 276?</p> <p>2° ¿Cuáles son los fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS?</p> <p>3° ¿Cuáles son los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS?</p> <p>4° ¿Se debe implementar una regulación el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios?</p>	<p>General.</p> <p>Determinar de qué manera afecta el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq-Periodo 2021.</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>1° Identificar cuáles son la diferencia del tratamiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en trabajadores sujetos al régimen CAS y D.Leg. 276.</p> <p>2°Determinar los fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS.</p> <p>3° Establecer los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS.</p> <p>4° Elaborar propuesta normativa que establezca el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>El tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS afecta al derecho fundamental del trabajador de la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>1° Existen diferencias entre el tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y D. Leg N° 276.</p> <p>2° Existen fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS.</p> <p>3° Los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS, son positivos en relación con un tratamiento igualitario de los beneficios sociales de trabajadores de todos los regímenes.</p> <p>4° Se debe implementar una regulación para el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS.</p>	<p>1° La Contratación Administrativa de Servicios</p> <p>2° La Compensación por Tiempo de Servicios</p> <p>3° El contenido constitucional del derecho al trabajo</p>	<p>-Concepto</p> <p>-Regulación</p> <p>-Elementos</p> <p>-Concepto</p> <p>-Finalidad</p> <p>-Características</p> <p>-Concepto</p> <p>-Dimensión de libertad del derecho de trabajo.</p> <p>-Dimensión prestacional del derecho al trabajo.</p> <p>- Principio de igualdad</p>	<p>Tipo: Dogmática propositiva.</p> <p>Enfoque: Cualitativo.</p> <p>Unidad de análisis: El tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajador, en la Municipalidad distrital de Wanchaq- Periodo 2021.</p> <p>Técnicas e instrumentos para la recolección de datos</p> <p>-Técnica del análisis documental.</p> <p>Instrumento Ficha de análisis documental</p> <p>-Técnica de la entrevista a Especialistas en Derecho Laboral Público y a trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital de Wanchaq.</p> <p>Instrumento Guía de preguntas.</p>



Anexo B. Instrumentos para la recolección de datos

<p>Tipo de documento:</p> <p>Autor:</p> <p>Lugar y fecha de análisis:</p>
<p>a. Ideas principales:</p> <p>b. Ideas secundarias:</p>
<p>Conclusiones:</p>



ANEXO B: 2

Guía de preguntas para operadores de derecho Especializados en derecho Laboral Público



ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“RECONOCIMIENTO Y PAGO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS EN TRABAJADORES SUJETOS AL RÉGIMEN CAS COMO DERECHO FUNDAMENTAL - MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WANCHAQ - PERIODO 2021”

DATOS GENERALES:

Nombres y apellidos:.....

Centro de trabajo:.....

Especialidad:.....

Fecha:.....

Agradezco anticipadamente su colaboración. La información que usted proporcione servirá para desarrollar mi tesis para optar el título de Abogado.

Premisa:

El régimen laboral en el sector público debe responder a una política respetuosa de los derechos fundamentales y principios laborales respecto de todos los trabajadores. Los trabajadores sujetos al Régimen CAS no perciben los mismos beneficios sociales que los trabajadores sujetos a distintos regímenes como el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios. En ese orden de ideas el objeto del presente estudio es determinar de qué manera afecta el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajo, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021; para lo cual requerimos su opinión.

Tenga la gentileza de contestar las siguientes preguntas:

1. Considera usted que, ¿existe un tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios respecto de los trabajadores sujetos al régimen CAS en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021?

Four horizontal lines for writing the answer.



2. Si su respuesta anterior fue afirmativa, ¿de qué manera considera usted que, afecta el tratamiento disímil de la compensación de tiempo de servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS como derecho fundamental al trabajo, en la Municipalidad distrital de Wanchaq – Periodo 2021?

3. En su opinión, ¿cuáles son las diferencias entre el tratamiento de la Compensación por tiempo de servicios en trabajadores sujetos al régimen de trabajo CAS y D. Leg. N° 276?

4. Según su criterio, ¿existen fundamentos jurídicos para regular el reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS? Si su respuesta es afirmativa ¿Cuáles?

5. Desde su punto de vista, ¿cuáles serían los efectos de la regulación del reconocimiento y pago de la Compensación por tiempo de Servicios en el régimen de CAS?

6. Considera usted que, ¿se debe implementar una regulación el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios en el régimen de CAS? ¿Por qué?

Muchas gracias por su colaboración.



8. ¿Usted conoce que es la Compensación de Tiempo de Servicios?

SI ()

NO ()

9. ¿Considera usted que existe diferencia respecto al pago del beneficio social de Compensación por Tiempo de Servicios como trabajador sujeto al régimen CAS, respecto a los trabajadores contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 276?

SI ()

NO ()

¿Por qué)

.....
.....
.....
.....
.....

10. ¿Usted considera que afecta su derecho al trabajo como trabajador sujeto al régimen CAS, el tratamiento disímil de la Compensación de Tiempo de Servicios frente a otros trabajadores que si perciben?

SI ()

NO ()

¿Por qué)

.....
.....
.....
.....
.....

Muchas gracias por su colaboración.



ANEXO B: 2

SOLICITO: Autorización para entrevistar a trabajadores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Distrital de Wanchaq para fines académicos (TESIS).

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE WÁNCHAQ

Mg. William Peña Farfán.

Ciudad.-

Es grato dirigirme a usted y saludarlo cordialmente en mi condición de estudiante, bachiller, egresada de la Facultad de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Andina del Cusco, siendo que a la fecha me encuentro en el desarrollo de mi tesis para obtener la Titulación de Abogado y para dicha actividad de investigación es imprescindible contar con entrevistas a los trabajadores contratados bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Municipalidad Distrital de Wanchaq, a fin de contribuir y clarificar un poco más el objeto de la investigación en cuestión.

Por lo manifestado, solicito concederme la autorización de realizar la entrevista para el desarrollo de los fines académicos antes señalados. (Tesis)

Sin otro particular, reitero a usted las muestras de mi mayor consideración.

Cusco, 15 de noviembre de 2022

.....

Bach. María Guadalupe Medina Concha

DNI N° 47975427



ANEXO C: “PROYECTO DE LEY QUE DECLARA EL RECONOCIMIENTO Y PAGO DEL DERECHO A LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS DEL PERSONAL DEL REGIMEN CAS”

Proyecto de Ley del reconocimiento del derecho a la Compensación por Tiempo de Servicios de los trabajadores sujetos al régimen CAS

I. Exposición de motivos

En la actualidad, a raíz de la inconstitucionalidad declarada por el Tribunal Constitucional mediante el expediente N° 00013-2021-PI/TC, de la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público, respecto a los artículos 1, 2, 3, 4 (segundo párrafo) y 5, así como la primera y segunda disposiciones complementarias finales, se establece la continuidad de los Contratos Administrativo de Servicios, estableciéndose que solo pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada y siendo que existen trabajadores sujetos a este régimen de contratación especial, se puede verificar que los trabajadores sujetos al regímenes del Decreto Legislativo N° 276 y Decreto Legislativo N° 728, muestran un mayor reconocimiento de derechos sociales en comparación a los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, tal es el caso del beneficio social de la Compensación por Tiempo de Servicios, lo cual constituye una manifiesta afectación a los trabajadores sujetos al CAS, tanto más si se tiene en cuenta que la compensación por tiempo de servicios es un beneficio social, es aquella compensación que hará frente a aquellas contingencias futuras en caso del cese del vínculo laboral con su centro de trabajo.



Es importante mencionar que, dentro del bloque constitucional, la Constitución Política del Perú reconoce derechos fundamentales para persona como son:

Artículo 1°:

“La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.”

Artículo 2°:

“A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.”

Artículo 23°:

“El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan.

El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo.

Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.”

Artículo 24°:



“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”.

Artículo 26°:

“En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.”

Bajo tal contexto, es necesario señalar también los instrumentos normativos internacionales que garantizan los derechos laborales.

- La Declaración Universal de Derechos Humanos, refiere:

Artículo 23°:

“Que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual, así como toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.”



- La Declaración Americana de Derechos del Hombre, el cual señala mediante:
 - a. Artículo 2°

“Que todas las personas son iguales ante la Ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”
 - b. Artículo 14°

“Que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo”.
- La Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José) señala:

Artículo 24°

“La igualdad ante la Ley, todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”
- Así también debemos tener en consideración lo establecido por el Convenio Internacional de Trabajo N° 111, el cual señala en el artículo 1° respecto al termino de discriminación el cual comprende:
 - c) “Cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”
 - d) “Cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones



representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.”

PROYECTO DE LEY

Artículo 1.- La presente ley tiene por objeto regular el reconocimiento y pago de la Compensación por Tiempo de Servicios a los trabajadores sujetos al régimen CAS, equivalente a un sueldo mínimo vital anual.

Artículo 2°. - La compensación por tiempo de servicios se devenga desde el primer mes de iniciado el vínculo laboral; cumplido este requisito toda fracción se computa por treintavos.

La compensación por tiempo de servicios se deposita semestralmente en la institución elegida por el trabajador. Efectuado el depósito queda cumplida y pagada la obligación.

Artículo 3.- La compensación por tiempo de servicios serán abonados en la primera quince de los meses de mayo y noviembre de cada año, tantos dozavos de la remuneración mínima vital, en los meses de abril y octubre respectivamente, como meses completos haya laborado en el semestre respectivo. La fracción de mes se depositará por treintavos.

Artículo 4°. - Los depósitos de la compensación por tiempo de servicios, incluidos sus intereses, son intangibles e inembargables salvo por alimentos y hasta el 50%. Su abono solo procede al cese del trabajador cualquiera sea la causa que lo motive.

ANALISIS COSTO- BENEFICIO



La presente iniciativa legislativa está suficientemente financiada y no genera carga adicional al fisco, pues su aplicación se hará efectiva con cargo al techo presupuestal anual de cada entidad pública.

La presente iniciativa, beneficia a los trabajadores y a sus familias, sujetos bajo los alcances de la contratación del régimen CAS, Decreto Legislativo N° 1057, plasmándose en el principio de igualdad entre estos y los trabajadores de otros regímenes laborales.