



FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

TESIS

“Sanción al responsable de la Entidad por permitir, Vía Omisión, la Desnaturalización del Contrato CAS en sede Municipal, Chiclayo 2022”

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

Autor

Bach. Delgado Rojas Paco Moises

<https://orcid.org/0000-0002-5484-9734>

Asesora

Mg. Inoñan Mujica Yannina Jannett

<https://orcid.org/0000-0003-0918-0274>

Línea de Investigación

**Desarrollo Humano, Comunicación y Ciencias Jurídicas para
enfrentar los Desafíos Globales**

Sublínea de Investigación

Derecho Público y Derecho Privado

Pimentel – Perú

2023

**“SANCIÓN AL RESPONSABLE DE LA ENTIDAD POR PERMITIR, VÍA
OMISIÓN, LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO CAS EN SEDE
MUNICIPAL, CHICLAYO 2022”**

Aprobación del Jurado

MG. CUEVA RUESTA WILMER CÉSAR ENRIQUE

Presidente del Jurado de Tesis

MG. UCHOFEN URBINA ANGELA KATHERINE

Secretaria del Jurado de Tesis

MG. INOÑAN MUJICA YANNINA JANNETT

Vocal del Jurado de Tesis


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, soy Delgado Rojas Paco Moisés bachiller del Programa de Estudios de la escuela de Derecho de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, y declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

“SANCIÓN AL RESPONSABLE DE LA ENTIDAD POR PERMITIR, VÍA OMISIÓN, LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO CAS EN SEDE MUNICIPAL, CHICLAYO 2022”

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firmo la presente:

Delgado Rojas Paco Moisés	DNI: 16716108	
------------------------------	----------------------	---

Pimentel, 07 noviembre del 2023.

Dedicatoria

A mi padre que está en el cielo y a mi madre que aún me acompaña en mi diario vivir, les dedico este trabajo, porque ellos siempre han deseado lo mejor para mí, y sé que se sienten orgullosos de mis logros. Las bendiciones que día a día me da mi madre me protege y alienta para que, con Dios a mi lado, siempre vaya por el camino del bien. Por ello, con mucho cariño y respeto, ofrezco este trabajo a mis padres. Los quiero mucho.

Agradecimientos

Al concluir mis estudios de pregrado y después de elaborar esta tesis, es justo expresar mi mayor agradecimiento a Dios todopoderoso por permitirme seguir avanzando en diferentes aspectos de mi vida, con tranquilidad, salud, armonía y amor de quienes me rodean, así como también por darme un logro más en mi carrera profesional como es el ser abogado.

A mi amada esposa Yolanda, a mis queridos hijos Jenner Moisés y Damaris Yamelyn, quienes han sido mi motivación y mi fortaleza para continuar con mis estudios universitarios de Derecho, a pesar de las dificultades propias que la vida nos pone a prueba.

A mis hermanos y demás familiares que siempre me auguran éxitos y parabienes en todos mis proyectos, en especial el de graduarme.

A mis docentes de la Universidad Señor de Sipán, quienes, con mucha paciencia, cariño y sobre todo con mucho profesionalismo, han sabido inculcarme los conocimientos necesarios para emprender una nueva vida profesional.

A mis amigos y compañeros de clases, por sus aportes, su apoyo, sus alegrías y entusiasmo que me contagiaban y que han permitido que sea más llevadera esta importante etapa de nuestras vidas, como es la vida universitaria.

Índice

Dedicatoria	4
Agradecimientos.....	5
Índice	6
Resumen	8
Abstract	9
I INTRODUCCIÓN	10
1.1 Realidad problemática.....	10
1.2 Formulación del problema.....	20
1.2.1 Problema general	20
1.2.2 Problemas específicos.....	21
1.3 Objetivos	21
1.3.1 Objetivo general.....	21
1.3.2 Objetivos específicos.....	21
1.4 Teorías relacionadas al tema	21
1.4.1 Contratación administrativa de Servicios- CAS	21
1.4.2 Finalidad y Objeto del Régimen Especial de CAS	25
1.4.3 Naturaleza jurídica del CAS.....	27
1.4.4 Principios del Régimen CAS.....	31
1.4.5 Deficiencias del régimen CAS	34
1.4.6 El reclutamiento de personal	37
1.4.7 Análisis de jurisprudencia	37
1.4.8 Análisis del Derecho Comparado	38
II MATERIAL Y MÉTODOS	40

2.1	Tipo de estudio y diseño de investigación.....	40
2.1.1	Categorías, subcategorías y matriz de categorización	41
2.2	Escenario de estudio.....	41
2.3	Categorización de sujetos participantes.....	41
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	42
2.5	Procedimientos para la recolección de datos.....	43
2.6	Procedimiento de análisis de datos.....	43
2.7	Criterios éticos	44
2.8	Criterios de rigor científico.....	44
III	RESULTADOS Y DISCUSIÓN	45
3.1	Resultados	45
3.2	Discusión de resultados	53
IV	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
4.1	Conclusiones.....	57
4.2	Recomendaciones.....	58
	REFERENCIAS.....	60
	ANEXOS	64

Resumen

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo general Determinar cómo la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión, la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal - Chiclayo 2022. La metodología es cualitativa, de tipo básica, de nivel descriptivo y diseño hermenéutico, se conformó la población por 10 participantes, asimismo, se tiene como técnica a la encuesta y el análisis documental, así también, los instrumentos fueron el cuestionario y el análisis de fuente documental. Resultado más relevante es que los contratos CAS son deficientes en la práctica, no pudiendo garantizar la estabilidad laboral y seguridad jurídica en los trabajadores, afectando de esa manera sus derechos. La conclusión de la investigación es que, existe una basta percepción en torno a la falta de sanción al responsable de la entidad, lo cual permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal, lo cual tiene implicancias negativas, resaltando entre ellas, la falta de certeza del trabajador sobre la renovación de su contrato, el derecho que se tiene a formar e integrar sindicatos y a la huelga, el tipo de dependencia que se forma entre la institución pública y trabajadores y la transgresión en el derecho a la igualdad frente a otros regímenes laborales.

Palabras clave: Contrato CAS, Desnaturalización de los contratos, Seguridad jurídica

Abstract

The general objective of this research work is to determine how the lack of sanction to the person responsible for the entity allows, via omission, the denaturalization of the CAS contract at the Municipal headquarters - Chiclayo 2022. The methodology is qualitative, basic, descriptive level and design hermeneutic; the population was made up of 10 participants, likewise, the technique is the survey and documentary analysis, likewise, the instruments were the questionnaire and the analysis of documentary sources. The most relevant result is that CAS contracts are deficient in practice, failing to guarantee job stability and legal security for workers, thus affecting their rights. The conclusion of the investigation is that there is a vast perception regarding the lack of sanctions against the person responsible for the entity, which allows, through omission, the denaturalization of the CAS contract at the Municipal headquarters, which has negative implications, highlighting among them, the lack of certainty of the worker about the renewal of his contract, the right he has to form and join unions and to strike, the type of dependency that is formed between the public institution and workers and the violation of the right to equality against other labor regimes.

Keywords: Pretrial detention, presumption of innocence, hearing and due process.

I INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un tema de discusión que ha despertado algunos debates a nivel internacional. En varios países, se han criticado los efectos negativos en relación con los derechos ganados por los trabajadores y la calidad de los servicios ofrecidos.

En este sentido, algunos autores han sostenido que los trabajadores contratados bajo este régimen enfrentan varias desventajas, una de las cuales es la falta de estabilidad laboral (Iglesias & De Belaunde, 2018). Asimismo, se ha destacado que el contrato CAS ha contribuido a la precarización del empleo, lo que se debe a que los trabajadores, contratados bajo este régimen, están exentos de beneficios sociales, así como de acceso a un seguro médico (Molina, 2018).

Sin embargo, otros autores han sostenido que el contrato CAS es necesario en ciertos países, ya que permite que la administración pública cuente con una herramienta para la contratación temporal y se reduzca la burocracia (Pérez & Villarán, 2018). Según estos autores, el contrato CAS es una herramienta más ágil que el régimen laboral común, lo que facilita el ingreso y salida de personal trabajador en el sector laboral público.

En conclusión, el contrato CAS sigue siendo un tema de controversia a nivel internacional. Aunque algunos defienden su necesidad para lograr una gestión más eficiente en el sector público, otros lo critican por la precariedad laboral que implica para los trabajadores. Lo cierto es que se requiere una evaluación exhaustiva de los efectos de este régimen de contratación temporal para determinar si es necesario reemplazarlo por otro que garantice la estabilidad laboral de los trabajadores y su protección social.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una figura laboral implementada a nivel estatal en Perú, sobre la cual existe controversia debido a las condiciones contractuales que plantea. El régimen CAS se ha utilizado en el Perú desde hace muchos años y su regulación se ha ido, a través de los años, modificando. Actualmente, la normativa peruana recoge diversas disposiciones legales que regulan los contratos bajo este régimen.

Según la Ley del Servicio Civil, el régimen CAS "es una forma especial de contratación administrativa de servicios donde el trabajador estará sujeto a un vínculo temporal " (Ley N° 30057). Esto quiere decir que, contrariamente de los trabajadores con contratos laborales comunes, un trabajador contratado bajo el régimen CAS no tendrá estabilidad laboral ni garantías de beneficios y protección social ante la ley y deberá aceptar las condiciones impuestas en el contrato.

La normativa también establece los plazos máximos de duración de los contratos CAS. De acuerdo con la Ley N° 30057, un contrato CAS no puede exceder los 24 meses y, en casos excepcionales, puede prorrogarse por otros 12 meses adicionales, siempre y cuando se ajuste a las leyes y reglamentos vigentes.

Por otro lado, otra de las disposiciones establecidas en la normativa peruana en torno al régimen CAS es la obligación por parte de la entidad contratante de establecer criterios claros y objetivos para seleccionar y evaluar a los trabajadores a ser contratados bajo este régimen. Asimismo, las entidades deben garantizar que cumplen con los requisitos de objetividad y transparencia en los procesos necesarios de selección y evaluación.

Pese a ello, el régimen CAS ha sido objeto de críticas de sindicatos y organizaciones sociales debido a que la falta de garantías laborales y sociales para los trabajadores del régimen CAS, lo que les hace vulnerables a los abusos y la falta de protección social, lo que ha generado diversas demandas en el ámbito público.

El Contrato Administrativo de Servicios, también llamado CAS, regulado a través del D.L. 1057, constituye una modalidad contractual perteneciente al ámbito público, el cual establece una relación laboral entre una persona natural con una institución del Estado, siendo el primero quien se encargará de la prestación de servicios no de manera independiente sino subordinada.

Sin embargo, cuando la contratación pública bajo esta modalidad es desnaturalizada, Romero (2019) señala que, llega a transgredir derechos debidamente reconocidos en la Carta Magna, tales como el supremo derecho a la igualdad, así mismo, se transgreden principios laborales básicos cuya regulación se encuentra en el marco normativo laboral que buscan brindar protección a los trabajadores, por ser ellos quienes se encuentran más en un estado indefenso en la relación laboral con el empleador; En este punto Palomino (2019) enfatiza que, debido a las deficiencias y la desnaturalización del contrato se llega a colocar a las personas contratadas según el régimen de contratación en una situación vulnerable respecto a sus derechos y beneficios laborales.

En este aspecto, El TC según la sentencia N° 00002-2010-PI/TC, se llegó a reconocer que, todas las personas inmersas dentro de la modalidad de contratación CAS tienen el derecho a la huelga y sindicalización, empero, otros derechos quedan relegados y son transgredidos a pesar de que se hallan regulados en los respectivos marcos legales normativos y la Constitución Política, que en un inicio buscan asegurar que los trabajadores cuenten con estabilidad económica, jurídica y laboral al momento de prestar servicios en las instituciones públicas.

El Decreto Legislativo N°1057 fue diseñado con el firme propósito de fomentar la productividad y competitividad en aquellos trabajadores que deseaban prestar servicios para entidades estatales, empero, para Gutiérrez (2019), se ha podido visualizar que, particularmente en sede Municipal, el

acceso para un puesto laboral a través del régimen CAS resulta ser reducido, aunado a ello se encuentra que, gran parte de quienes ya se encuentran laborando se les despide sin otorgarles algún tipo de beneficio por el tiempo que laboraron en la institución.

Cabe mencionar que, a través de la Ley N°29849, según Mormontoy (2019), los trabajadores contratados bajo el régimen CAS, solo pueden acceder al pago de un monto resarcitorio equivalente como máximo a 3 meses.

Por su parte, para Céspedes (2019), el Estado tiene como deber garantizar el cumplimiento así como el respeto de todos los derechos amparados a nivel constitucional, por ello, toda norma que emita debe ser previamente analizada y evaluada para evitar implementar leyes que en lugar de proteger terminan por vulnerar derechos de las personas.

En relación a la desnaturalización del contrato CAS y sus implicancias, resaltan cuatro puntos que son relevantes mencionar. En el primer punto se encuentra el tema de las implicancias que tiene el régimen en la estabilidad laboral, pues el trabajador no tiene certeza sobre la renovación de su contrato y permanencia en la institución pública, pues en cualquier momento su contrato puede ser rescindido y ser despedido de manera injusta e injustificada. En segundo lugar, se encuentra el derecho a participar de la sindicalización, así como a la huelga, pues debido a la duración relativamente corta de los contratos suscritos bajo la modalidad CAS, los trabajadores podrían encontrarse temerosos de poder integrar algún sindicato, ya que, de hacerlo, existe la posibilidad de que ya no les renueve su contrato y por ende, serían despedidos arbitrariamente.

En un tercer punto se encuentra el tipo de dependencia que se forma entre la institución pública y cuyos trabajadores que fueron contratados según la modalidad de CAS, particularmente relacionado al ámbito tributario, pues bajo esta modalidad, estos trabajadores se hallan sujetos al régimen tributario

de cuarta categoría a pesar de que en teoría y para efectos tributarios, deberían permanecer a un régimen de quinta categoría.

En el cuarto y último punto, resalta la aplicación del derecho que se tiene a la igualdad frente a los otros regímenes laborales, pues cada trabajador que pertenece al régimen CAS desarrolla las mismas funciones y la labor que se hace en otros regímenes y por tanto, no se les debe desconocer sus derechos laborales. Los fundamentos del ordenamiento jurídico peruano yacen en el respeto y cumplimiento de las leyes, por tanto, deben respetarse todas las normas que se encuentran suscritas ante organismos internacionales como la OIT, así como también las normas laborales y Constitucionales a quienes se encuentran en un estado de indefensión dentro de nuestro Estado.

Antecedentes de estudio

En el ámbito internacional:

Se tiene a Flores (2019), quien en su investigación lleva a cabo a un estudio relacionado con los procedimientos de contratación en el ámbito público a través del régimen especial ecuatoriano, llegando a concluir que, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se ha implementado la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública a través el cual se permite la contratación haciendo uso de mecanismos electrónicos, coadyuvando así con la participación creciente de empresas a distinta escala que ha permitido el crecimiento de las transacciones y producción del país, así mismo, a través del régimen especial de contratación pública se dota al sistema de mayor transparencia y por otro lado, los servidores públicos son capacitados permanentemente con el propósito de asegurar el éxito de los procesos administrativos para la contratación pública.

Suárez (2019), en su estudio analiza las distintas modalidades de contratación pública desde un contexto legal en Venezuela, llegando a concluir que, en la legislación venezolana, a pesar de existir de manera expresa y clara

normas que buscan garantizar el correcto funcionamiento y desarrollo del sistema para la contratación pública en dicho país, algunos servidores públicos desconocen tales normas, acarreando así deficiencias en dichos procesos para la contratación pública, empero, también se explica en parte a la presencia de una ley que contiene artículos que pueden tener una interpretación errónea y ser aplicados a conveniencia de los funcionarios, siendo un problema que se acentúa cuando quienes tienen la responsabilidad del proceso de contratación son personas con una ética profesional precaria.

Jiménez y Sancho (2019), en su investigación analizan el régimen para la contratación administrativa vigente en Costa Rica, llegando a concluir que, el Estado ha venido implementando reformas en el ordenamiento jurídico, particularmente en el ámbito administrativo, entre ellas resalta el sistema de contratación pública electrónica, el cual tiene como enfoque llegar a alcanzar una gestión pública más eficiente, que permita tener servidores públicos más informados y capacitados de las normas en temas de contratación pública.

Idrovo (2019), ahora en un estudio acerca de la legislación laboral ecuatoriana en materia de contratación tanto pública y privada y su eficiencia para garantizar beneficios y derechos laborales en el país, concluyendo así que, el Código laboral ecuatoriano ha atravesado una serie de reformas procurando adaptarse a la realidad social y económica de los tiempos, de esa manera, desde el 2015 entró en vigencia la Ley Orgánica de Justicia y Reconocimiento Laboral en aras de garantizar la estabilidad laboral de los ecuatorianos, empero, este derecho aún es ajeno o resulta ser incipiente en términos de su efectividad debido a que en el país se han podido observar tasas crecientes de desempleo, especialmente debido a la ineficiente aplicación de la legislación laboral en el procedimiento de contratación pública.

A nivel nacional:

El estudio elaborado por Cabanillas y Lavado (2020), quienes analizan las transgresiones sobre el derecho legítimo a la estabilidad laboral por haberse finiquitado el contrato CAS ante una inadecuada contratación de trabajadores por parte de las municipalidades, llegando a concluir que, los contratos CAS han ido desnaturalizándose al realizarse un contrato inadecuado de personal, teniendo que llegar a ser terminados acarreado perturbaciones en el régimen de estabilidad laboral, pues los empleados terminan desprotegidos ante el despido injustificado de los empleadores, se encontró evidencia estadística que, al finiquitarse los contratos CAS debido a su desnaturalización por la mala contratación de empleados, se llega a transgredir la estabilidad laboral en la municipalidad bajo análisis.

Gutiérrez (2019), quien en su investigación ahonda un estudio del sector público respecto al contrato administrativo de servicios y su desnaturalización, concluyendo que, dichos contratos celebrados bajo esta modalidad CAS no brindan a los colaboradores públicos los beneficios que les debe corresponder, pues el contrato muchas veces termina siendo desnaturalizado y desvirtuado.

Romero (2019), quien en su investigación elabora un estudio sobre la eficiencia que se tiene en la gestión que realizan las entidades para llevar a cabo las contrataciones públicas que permitan introducir mejoras en la gestión mediante la supervisión del personal, concluyendo que, con frecuencia, las contrataciones públicas realizadas por las entidades del Estado vulneran o se contradicen con la normativa contenida en la Ley de Contrataciones del Estado, pues el procedimiento se realiza al margen de lo establecido en la mencionada ley, como producto de ello se tiene una incorrecta dirección y gestión del procedimiento de contratación, lo cual acarrea una serie de conflictos entre contratistas y entidades, la responsabilidad del incumplimiento de las normas por parte de las entidades en el proceso de contratación se

direccionan hacia el personal logístico, quienes son sancionados mediante un procedimiento administrativo.

Mormontoy (2019), en su investigación lleva cabo un análisis relacionado a la modalidad CAS dentro del procedimiento de contratación de empleados dentro de una municipalidad distrital de Cusco, llegando a la conclusión que, el procedimiento con que se lleva a cabo la contratación de los empleados en la municipalidad a través del régimen CAS no es el adecuado, no existe una buena capacitación y preparación de gerentes para realizar la contratación, así mismo, se ha podido visualizar que, la información que se les brinda a los postulantes a contratar no son idóneos y los contratos han sido suscritos contraviniendo y desnaturalizando la modalidad de contratación.

Céspedes (2019), en su estudio analiza la modalidad de contratación CAS y sus implicancias sobre los derechos de los trabajadores en la Corte Superior de Lima, concluyendo que, muchos servidores públicos tienen la percepción que el régimen CAS transgrede sus derechos de materia laboral, tales como el legítimo derecho a estabilidad laboral, la posibilidad de ser incorporados y seguir línea de carrera administrativa, el reconocimiento de la relación de trabajo, CTS y los relacionados con el ámbito sindical.

Nivel local

Conforme la tesis de Ríos y Rueda (2019), quienes analizan aspectos inconstitucionales presentes en la contratación de personal bajo esta modalidad de CAS, llegando a concluir que, el régimen CAS fue implementado para reconocer derechos y beneficios de colaboradores de instituciones públicas, empero, en la práctica ésta es desnaturalizada, llegando a ser incluso inconstitucional, pues se recortan ciertos derechos de los servidores públicos como las gratificaciones, la CTS, estabilidad laboral y el derecho a la huelga y sindicación, ello contraviene principios laborales reconocidos a nivel constitucional como la igualdad, primacía de la realidad, despido injusto,

remuneraciones inalteradas y condiciones de trabajo que resulten beneficiosas para los empleados públicos.

Ricapa (2019), en su estudio analiza el derecho al trabajo en un contexto de régimen laboral CAS en una municipalidad de Cerro de Pasco, llegando a resolver que, los trabajadores que fueron contratados según la modalidad CAS, vieron significativamente transgredido su derecho al trabajo, pues se pudo detectar que suscriben contratos de manera mensual y trimestral, lo cual no les garantiza estabilidad laboral, aunado a ello se encuentra la privación de poder recibir pagos que les corresponden como la escolaridad y gratificación, por tanto puede afirmarse que, en la municipalidad, la modalidad CAS contraviene principios constitucionales al tratarse a los servidores públicos de manera discriminada.

Gutierrez y Torres (2019), llevaron a cabo un estudio sobre la modalidad CAS y las afectaciones en el derecho a la igualdad, concluyendo que, los trabajadores que se hallan sujetos al régimen laboral CAS se encuentran en una situación de indefensión, pues con frecuencia pueden ser despedidos de manera injustificada, al haber pasado del régimen SNP (Servicios No Personales) al CAS, ciertos derechos fueron limitados en los trabajadores como el derecho a huelga, debido a que existe la posibilidad de que no les renueve su contrato o simplemente sean despedidos. Se puede observar que a quienes se encuentran inmersos en el régimen CAS, estos llegan a desnaturalizarse y por ende reciben un trato diferenciado del de otros regímenes, sin fundamentación alguna se les recorta ciertos derechos a pesar de que cumplan con la misma labor, ello deviene en una transgresión constitucional al derecho a la igualdad.

Palomino (2019), realizó una investigación con el designio de evaluar las consecuencias a nivel jurídico y económico que entraña la aplicación de la normativa del régimen CAS en la Municipalidad Provincial de Trujillo, llegando a concluir que, el régimen especial de contratación CAS tiene implicancias jurídicas y económicas que son considerables, por un lado, solo se llega a

reconocer parcialmente los derechos laborales deviniendo en insuficientes, desde una perspectiva laboral, el reconocimiento de derechos y beneficios laborales solo es parcial, acarreando así inestabilidad en el sistema público de contrataciones de personal debido al reconocimiento insuficiente de los beneficios laborales, económicos y jurídicos, desde una óptica económica, el régimen CAS produjo mayores desembolsos de recursos considerables.

Pinchen (2019), en su estudio analizó el régimen CAS y sus implicancias sobre principios constitucionales centrándose en la Municipalidad Provincial de Santa, llegando a concluir que, en el Perú, el régimen CAS llega a infligir afectaciones en las relaciones establecidas entre funcionarios (personas naturales) y las entidades públicas, esta modalidad especial de contratación contraviene el derecho legítimo a la igualdad de todos los empleados, pues tal relación no queda reconocida de manera laboral, de esa manera queda justificado transgresiones en los derechos y beneficios laborales.

La importancia que se tiene en la presente investigación se evidencia en lo fundamental que es este tipo de contratos, pues es cada vez más usado por las municipalidades, y que no necesariamente implica un equilibrio en la productividad global, adicionado a la disminuida productividad marginal que por sí tiene el sector público.

Justificación social se basa en el amplio alcance que dispone este tipo de contratos laborales, es decir, como es más recurrente, por ende, llega a una mayor población.

Como justificación teórica, se examina en lo descrito por Paredes (2019), cuando indica que el exceso de personal solo obstaculiza el desenvolvimiento de los demás colaboradores. Esto se relaciona con Barrantes (2020), al indicar que, el sector público contrata muchas veces no por un fin de incremento de empleo, sino que se usa para cumplir con el presupuesto creando empleos temporales.

Como justificación para esta metodología, se diseñó esta investigación según un enfoque cualitativo que según Hernández (2018), dicho enfoque no se orienta en la medición numérica o descripciones matemáticas, sino en la interpretación que pueda realizar el investigador. Por ello la presente tesis se centran en el análisis del TC a través de la sentencia N° 00002-2010-PI/TC.

La justificación legal encuentra fundamento en describir las deficiencias que tiene este régimen laboral, como el conocer la inacción de los Organismos administrativos de supervisión y fiscalización.

Lo novedoso de esta investigación es que se aborda un estudio del sector público, particularmente en municipalidades, respecto al contrato administrativo de servicios y su desnaturalización para determinar que los contratos celebrados bajo la modalidad CAS no brindan a los colaboradores públicos los beneficios que les debe corresponder; pues el contrato muchas veces termina siendo desnaturalizado, es decir, evaluar si las contrataciones públicas realizadas por las entidades del Estado vulneran con las normas que se hayan contenidas en la Ley de Contrataciones del Estado, pues el procedimiento se realiza al margen de lo establecido en la mencionada ley, como producto de ello se tiene una incorrecta dirección y gestión del procedimiento de contratación, lo cual acarrea una serie de conflictos entre contratistas y entidades.

El aporte de esta investigación es que permitirá establecer de qué forma se debe regular para evitar la desnaturalización vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cómo la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión, la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal, Chiclayo 2022?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Cómo se regulan los contratos CAS en sede municipal?
2. ¿Cómo se regulan los contratos CAS en el derecho comparado?
3. ¿Cuáles son los requisitos para desnaturalizar los contratos CAS en sede Municipal?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo o por qué la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión, la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal - Chiclayo 2022

1.3.2 Objetivos específicos

1. Conocer cómo se regulan los contratos CAS en sede municipal
2. Conocer cómo se regulan los contratos CAS en el derecho comparado
3. Identificar cuáles son los requisitos para desnaturalizar los contratos CAS en sede Municipal

1.4 Teorías relacionadas al tema

1.4.1 Contratación administrativa de Servicios- CAS

Según Morón (2008), el CAS es una disposición que pretende dar un tratamiento temporal a un fenómeno existente a gran escala de emplear personas bajo servicios impersonales para realizar tareas de carácter subordinado en entidades públicas. Empero, ésta no resulta sostenible

mantener esta figura en el largo plazo, ya que entre las reformas que se están realizando, se debe designar un nuevo funcionario en la profesión administrativa, incluyendo al personal de la entidad (p. 16).

Cabe señalar que, el régimen CAS es una alternativa a la contratación de personas que no tienen una relación laboral porque si bien no es un contrato de arrendamiento de servicios, es un contrato de servicios administrativos, a diferencia del primero, conceden derechos de índole laboral que no son otorgados a los servicios impersonales, por lo que se puede evitar la contratación irregular, ciertamente, el CAS no es aplicable al sector privado, pero se cree que el cambio inicia en los sectores de mano de obra más débiles, como es el sector público.

Sobre este asunto, Atarama (2008) asevera que los beneficios brindados en el régimen CAS son de carácter laboral y que la existencia de un sistema diferenciado produce trabajadores de segunda clase (en comparación con los típicos servidores de fábrica o de planta) y en el largo plazo no es razonable sin un mecanismo que justifique su carácter temporal y sin un sustento razonable de los criterios que justifiquen el trato diferenciado, por ello, a través de la modalidad CAS regulada por el D.L. N°1057 se llegan a violar los principios supremos de igualdad y de no discriminación, respaldados por la Carta Magna. (p.26).

Servir (2012), señala que, este régimen apareció como una respuesta y/o evolución del anterior llamado la contratación de servicios no personales. Ambos son transitorios, por cual tienen su propia normativa, en el especial el régimen CAS cuenta con respaldo constitucional.

En otras palabras, este régimen se orienta al sector público, el cual orienta un mecanismo de fuerza para contratar masa laboral según la necesidad de la entidad, señalando sus diferencias con los demás regímenes y que responden a los parámetros constitucionales.

De conformidad con el D.L N°1057 que aprueba contratos bajo la modalidad CAS, establece en su artículo 1° un régimen especial de contratos de servicios administrativos tendientes a garantizar el desempeño y la competencia, el principio de igualdad de oportunidades y la profesionalidad de la administración pública. Por lo tanto, se debe subrayar que este régimen se aleja del régimen general de contratación, el cual es contenido en la legislación civil, de esa manera se deriva completamente un régimen especial, ligado al estatuto especial de la administración pública según el ordenamiento jurídico peruano; por un lado, como sujeto privilegiado en la Constitución y la ley, y por otro lado, como parte contratante, con obligaciones relacionadas con los contratos que celebre.

Bajo la modalidad CAS, la administración pública contrata a un tercero para la realización o ejecución de obras públicas, así como para la prestación o gestión de servicios públicos en su nombre, es decir, se emplea a una persona física a cambio de una remuneración por realizar o desarrollar la obra o actividades de la administración pública. El mencionado régimen tiene ciertas características o cualidades que los justifican como un régimen especial, no deben alterar ni modificar la posición de las partes en el ordenamiento jurídico, son de carácter contractual (es decir, voluntarios los derechos y se hacen cumplir las obligaciones contraídas por las partes, sin que la administración pública pierda sus prerrogativas), y la impugnación de estos contratos incluso en sede judicial ya no corresponde a la jurisdicción civil, sino a la jurisdicción administrativa correspondiente. Por ello, se manifiesta la importancia y medidas de la contratación de actividades en la administración pública, especialmente cuando se caracteriza por la celebración de contratos de bienes, servicios y obras, según corresponda, de acuerdo con las necesidades de la entidad contratante.

Por ello, Quispe (2009) plantea que, hasta que se expresó en la versión oficial, el fin último de la creación de un CAS era detener los reclamos laborales actuales y futuros de los prestadores bajo el modelo SNP; crear un sistema

administrativo de exclusividad y exclusión, lo que significó el retorno del derecho público del trabajo a la visión del unilateralismo (p.125).

Desde 1997, esta norma fue derogada según la Ley N° 26850 (Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado), la cual a su vez también fue derogada por el Decreto Legislativo N° 1017 (Decreto Legislativo aprobatorio de la Ley de Contrataciones del Estado).

Es necesario incidir en la forma de los contratos a través del SNP, aunque en el sector privado los servicios se contratan para una función que a su vez se contrata bajo un contrato de arrendamiento de servicios donde quien ejerce el papel de contratado es el locador y es una entidad quien ejerce el papel de locadora, esto se debe a la Resolución de Consejo N° 007-99-EF-76.01, que establece que mediante los contratos de arrendamiento de servicios, el propietario se obliga a realizar servicios por un tiempo determinado o para un trabajo determinado sin obedecer al comitente, a cambio de una remuneración sin existir alguna relación laboral. En el sector público, este tipo de contrato se denomina contrato de servicios no personales.

Durante el período de vigencia de las normas, diversas instituciones o entidades del sector público, como el poder judicial, celebran contratos de la misma manera, que no es más que un contrato de lugar de servicio a través del cual el Estado celebra un contrato para el servicio de una persona sin ningún tipo de relación laboral, es bien sabido que estas personas no reciben beneficios ni derechos laborales, sin embargo, prestan servicios sólo de manera temporal. Prácticamente todo cambio trae consigo un progreso, por lo tanto, una norma nueva que deroga otra norma no puede regular de manera más efectiva las relaciones de carácter laboral dentro del sector público.

De hecho, aun con los cambios en la normativa, los contratos de servicios administrativos no constituyen una solución real para los trabajadores que alguna vez estuvieron empleados en servicios no personales. En este

sentido, se debe afirmar que la supuesta solución no está en crear otras o más normas, sino en regular las normas ya existentes.

En primer lugar, esta forma de contrato denominada “servicio impersonal” es una forma de contrato que vulnera los derechos fundamentales consagrados en nuestra Carta Magna, no solo porque no reconoce los derechos laborales, sino también porque vulnera el contenido en el D.L. N° 728– La Ley de Promoción del Empleo, que establece que todos los servicios remunerados y subordinados se prestan bajo el supuesto de que existe un contrato de trabajo de duración indefinida.

En resumen, esto ha empeorado con los años porque la mayoría de las personas son contratadas bajo este sistema. Este tipo de empleo viola las normas básicas del código laboral, ya que no reconoce derechos a vacaciones, aguinaldos, escolaridad, asignaciones familiares, licencias por maternidad o enfermedad, seguridad social ni pensiones.

1.4.2 Finalidad y Objeto del Régimen Especial de CAS

El sistema de contratación de servicios especiales tiene por objeto suplir las deficiencias de las disposiciones normativas del contrato de "servicios no personales" como garantía. Los principios de mérito y competencia, así como de igualdad de oportunidades y profesionalidad que persiguen quienes prestan servicios en la administración pública.

El objeto de la CAS no debe ser valorado aisladamente, pues ello llevaría a entenderla como puras relaciones civiles, la realización de actividades permanentes y el trabajo íntegro encerrado bajo el ropaje estatutario, sin desconocer al mismo tiempo las pretensiones de la doctrina. Por su parte, Mujica (2010) señala que las prestaciones individuales y la afiliación expresamente incluidas en la legislación laboral, se segregan mediante el uso de contratos encubiertos de carácter administrativos.

Hoy, si bien esto es cierto, el CAS se ha convertido en la mejor alternativa al SNP en términos de reconocimiento de derechos laborales. Esto no oculta la verdadera naturaleza de los servicios prestados por los trabajadores, ya que esta alternativa óptima a la contratación, ya sea a través del CAS o del SNP, viola toda igualdad de oportunidades e igualdad ante la ley.

Por su parte, Mujica (2010) afirma que la doctrina está de acuerdo en que el trabajo remunerado puede ofrecerse tanto en régimen de afiliación como en relación de autonomía.

En esa línea de pensamiento, la doctrina jurídica del CAS, tiene como pretensión oscurecer la verdadera relación laboral, es un concepto que sólo está jugando con las palabras, pues los trabajadores contratados y prestados de manera no autónoma bajo este sistema simplemente demuestran dependencia. sobre el contratista, es decir, contiene elementos básicos distintos a los elementos existentes que constituyen el contrato de trabajo, es decir, también hay elementos "subordinados" en el contrato administrativo.

Es necesario reiterar que el objeto al que se refieren las reglas del contrato no es más que la finalidad de la regla especial laboral de empleo público, esto es, fijar derechos para los trabajadores y convertirse en obligaciones para los empleadores. Al mismo tiempo, las obligaciones contraídas por los trabajadores se convierten en derechos de sus patrones.

Lahera (1993) señala que, el empleo público peruano enfrenta una variedad de situaciones, entre ellas: falta de orientación a resultados, coexistencia de varios sistemas laborales, total falta de conciencia sobre el desempeño y el desempeño como factor de ingresos, permanencia y promoción. (p. 21).

Cabe aclarar que la selección de los funcionarios públicos debe pasar, en primer lugar, por un procedimiento que garantice la igualdad de los

postulantes, en segundo lugar, de acuerdo a sus méritos y capacidades. También resulta necesario que se conviertan en funcionarios públicos, que gozan de las garantías necesarias contra un eventual despido, cambio de trabajo o cambio de condiciones de trabajo por razones políticas o simplemente por confianza personal.

Por el contrario, un funcionario público, ya sea formal o contractual, debe desempeñar sus funciones con imparcialidad, para lo cual debe acomodarse a ciertas limitaciones e incompatibilidades. Para ser claros, todo funcionario público debe adherirse a un código o reglamento de conducta ética que es en parte diferente y más exigente que para otros empleados, y está sujeto a un sistema disciplinario que cuenta con las garantías adecuadas de las partes interesadas para garantizar su cumplimiento. Observando estos factores, la administración o carrera pública en el Perú será una profesión administrativa organizada e integrada y única.

1.4.3 Naturaleza jurídica del CAS

Cuando se trata de la naturaleza jurídica de un contrato de servicios administrativos, primero debe entenderse la definición que le da el Decreto N°1057, el cual se encuentra contenido en el artículo 3° y también hace referencia a esa definición en el artículo primero de sus normas reglamentarias, aprobadas por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

En primer lugar, es necesario examinar si una sola declaración de esta regla es suficiente para que, a la fecha de su promulgación, por su sola definición, todos los contratos de servicios no personales que se hayan suscrito en todos los niveles institucionales sean de competencia administrativa, y así pueda efectuarse sin inconveniente alguno, convertirse en un contrato de servicios administrativos con las características de este reglamento.

La posterior suscripción de un contrato de servicios administrativos en sustitución de la relación laboral no se transformará automáticamente en una relación de derecho público administrativo, y la posterior suscripción de un contrato de servicios administrativos no dará lugar a cambios en su desarrollo. El trabajo, tampoco es propio de los particulares la prestación de servicios, lo que prueba que ahora, con un simple enunciado normativo, la regulación se convierte en una regulación con otro nombre y efectos.

La existencia de todos estos factores hace que nos encontremos ante una relación laboral basada en el principio de supremacía de la realidad, según la cual el trabajador, como objeto de la propia entidad vulneradora de sus derechos, ha adquirido para sí derechos laborales, como sus disposiciones individuales y subordinadas. El resultado, en muchos casos a lo largo de tres años, crea también derechos dentro del sistema público.

En el caso que se discutió anteriormente, con la sola Ley N° 1057, ¿podemos decir que la sustitución de su relación laboral por un contrato de servicios administrativos corregirá la situación anterior de prestación de servicios a la misma entidad y convertirá la relación en una de derecho administrativo privado?

Es de entender que esto no sucede, sino que vulnera derechos laborales al desvirtuar previamente el contrato de servicios no personales que la entidad decide asociarle, el trabajador en nuestro ejemplo, muchos trabajadores en entidades públicas aun cuando, para no perder su empleo, hayan suscrito un contrato administrativo por servicios al que las distintas dependencias y/o entidades de la administración pública le ponen a disposición el numeral 2) de la disposición complementaria transitoria primera del D.L. N° 1057, y tendrán derecho a actuar en caso de extinción de la relación laboral, reclamando la indemnización de todos los derechos laborales que se deriven, que tiene en cuenta el régimen general.

Entonces, en estos casos, el pasivo contingente sigue acumulándose y se retrasa por el hecho de que, bajo el modelo de servicio no personal, no habrá resolución a los reclamos laborales actuales y futuros del proveedor, solo se retrasa por el hecho de que al final de la relación, cuando el contrato no se renueve en el próximo ejercicio presupuestario, el colaborador sentirá que sus derechos se ven afectados, por lo que seguramente iniciará la demanda correspondiente ante los tribunales o regresará para reivindicar beneficios como prevé el régimen general.

En esta línea de pensamiento, existen afirmaciones firmes que sustentan la posición de que los contratos de servicios administrativos configuran la relación laboral con los trabajadores aplicando en primer lugar el principio de realidad. Por lo tanto, contamos con lo dispuesto por el Juzgado Civil de Cajamarca, en su sentencia de 21 de julio de 2009, publicada en el expediente N°1703-2008, mediante la cual falló a favor de la demanda, expresando lo siguiente: Décima: [.. .] cabe señalar que al analizar los documentos y materiales recabados por las partes, tales como los contratos de prestación de servicios y los contratos de servicios administrativos, constituyen prueba circunstancial suficiente y pertinente para acreditar que existe una relación entre el actor y el demandado. De la base del principio de realidad en primer lugar, se puede inferir que la prestación de los servicios es personal, retribuida y en relación de subordinación y posición subordinada, dado que el empleador ha determinado el lugar y horario de trabajo, las funciones a desempeñar y las sanciones que se impondrán frente al incumplimiento, de esa manera se acredita la desvirtualización de la relación laboral de acuerdo a lo estipulado en el artículo 77° del D.L. N° 728.

Asimismo, el Juzgado Mixto de Moyobamba, en su sentencia del expediente N° 0097-2009, expresa que, por decisión expresa del legislador, el mandato sujeto a contratos de servicios administrativos, no sólo son personales y subordinadas, sino que también son razones válidas para el goce de ciertos y específicos derechos y beneficios sociales que de otro modo no

están comprendidos en el contrato de trabajo, según lo establece el artículo 25° de la Constitución, las mismas que tienen desarrollo en lo dispuesto por el D.L. N° 713 y 854.

Este argumento sostiene que la regulación de los contratos de servicios impersonales mediante la celebración de contratos de servicios administrativos no resuelve el problema planteado porque la relación se ha visto interrumpida desde el principio por una simulación de contrato administrativo en un modelo de servicios impersonales. Esto acomoda la relación que realmente ha tenido lugar, que es de naturaleza laboral, no de ciudadanos autónomos.

Hasta el momento se ha reflexionado sobre los contratos de servicios administrativos de quienes anteriormente prestaban servicios personales a entidades a través de contratos de servicios no personales que quedan fuera del ámbito de la prestación autónoma de servicios. Es un contrato que es verdaderamente un contrato de servicio no personal.

En segundo lugar, es necesario reflexionar sobre otro supuesto, es decir, el supuesto de que no existe una relación contractual previa, y el supuesto de que la entidad presta servicios al sujeto a través del contrato de servicios administrativos, se debe analizar el efecto jurídico del contrato, ¿Es válido este contrato? Aquí se debe insistir en una cuestión: ¿la norma como sola declaración de un contrato de servicios administrativos le otorga tal cualidad, o es la naturaleza de las cláusulas que regulan y delimitan el contenido del contrato y sus características?

Resumiendo lo anterior, se puede concluir que por más que se tenga la propensión de que estemos ante contratos de servicios administrativos, lo realmente concreto es que estamos ante relaciones laborales entre personas naturales y entidades estatales o una institución, ya que el nombre por sí solo no puede sustraerlo a la connotación que rodea a esta interacción, ya que el

contratante, en este caso quien presta el servicio tiene una relación subordinada o no autónoma con la institución o entidad.

Esto significa que hay una persona que presta servicios auxiliares, trabajando un máximo de 48 horas semanales y compensando el descanso físico por las horas extraordinarias que pueda trabajar.

En otras palabras, esto significa que estamos ante una relación laboral con derechos diferentes, por lo que, lo que tenemos que analizar es si esta figura es factible, si no vulnera el principio supremo de igualdad previsto en el numeral 2 del artículo 2° de la Carta Magna, la cual establece literalmente que todas las personas son iguales ante la ley y nadie será discriminado por razón de sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier índole. En este caso, aunque no nos encontremos ante una lista cerrada, sino que podamos incluir otra hipótesis que afecte a la igualdad de derechos, podemos aseverar categóricamente la no existencia en la norma.

1.4.4 Principios del Régimen CAS

La segunda parte de la redacción del artículo 1° del D.L. N° 1057 establece que las normas antes mencionadas tienen por objeto "garantizar los principios de mérito y competencia, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública".

Al respecto, los principios generalmente abordan los valores del derecho, los cuales a su vez complementan y orientan su aplicación dentro de la función, pues son el fundamento del ordenamiento jurídico; también sirven como fundamentos normativos o integrales frente a los vacíos o lagunas, de esa manera sirven como fuente complementaria, también constituyen elementos ideales de interpretación, brindando pautas para los ejecutores.

Con base en estas consideraciones, debe afirmarse que todo ordenamiento jurídico se basa en principios y que sirve a la ley como base axiológica. Plá (1975) señala que el significado de los principios que son premisa de cada ordenamiento jurídico recorre todo el ordenamiento y aparece de manera explícita en muy diversas normas, aunque no siempre se mencione explícitamente.

Entonces, lo que puedo enfatizar es que estos principios son lo suficientemente fértiles y flexibles para no estar atados a una fórmula legislativa en particular. Deben ser todo lo maleables para inspirar diferentes normas en función de la diversidad del entorno. Este es el papel que juegan los principios generales o principios fundamentales en el campo del derecho, cuya aplicación va más allá de las circunstancias en las que el ordenamiento jurídico se refiere a ellos, y se convierte en una referencia hipotética, moral y jurídica.

Por lo tanto, volver a las raíces del empleo público requiere equipararlo con los bienes públicos y los derechos de los trabajadores, aunque en la misma escala, enfatizando el equilibrio entre los derechos civiles y la protección de los trabajadores. Esto explica su necesidad por la desigualdad inherente a cualquier relación laboral.

Como insiste Naranjo (2000), la característica esencial de la condición que define el principio general del derecho es su carácter de elemento informativo de un grupo o de un sector de un sistema jurídico. Para que podamos hablar sobre la existencia de un principio, debe ser posible entender que las reglas existentes en un campo particular del derecho están informadas por algún estándar de justicia que comparten (p. 258).

Debe quedar claro que estos principios deben llevarnos a interpretar los derechos civiles y sociales en su verdadera y más fundamental dimensión. Aunque mucha gente lo oculte, se trata esencialmente de derechos humanos. Estos son los derechos que todos los trabajadores deben gozar de manera

efectiva como personas y ciudadanos, porque si al Estado no le importa la suerte de los hombres y mujeres que ya no son considerados meros trabajadores, no puede lograrse por el mero reconocimiento de derechos generales, pero como pueblo y ciudadano, por tanto, debe velar simultáneamente por el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y los derechos de los ciudadanos.

De hecho, la condición normativa viene dada por su versatilidad. Estos principios son el mérito y la competencia, la igualdad de oportunidades y la profesionalidad en la administración pública.

Balaguer (1990) señala que, de hecho, el valor jurídico de determinados principios se centra fundamentalmente en la introducción de patrones de interpretación de otras normas. Otras, en cambio, van más allá y tienen un impacto más inmediato, sustituyendo la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la resolución de problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. También vale la pena señalar que, según las circunstancias del caso, los mismos principios pueden desarrollar estas funciones (p. 36).

Se puede asegurar que, de estas características es necesario resaltar o señalar que son declaraciones básicas destinadas a cubrir un rango de situaciones indeterminadas, más que específicas, por lo que, de ser el caso, pueden ser utilizadas en una gran variedad de situaciones, lugares, etc. También es importante considerar que en el régimen CAS, estos principios se basan en un soporte que permite superar estructuras conceptuales basadas en años de vigencia y experiencia de las normas jurídicas del empleo público.

La segunda característica es que incorpora los principios inspiradores de la Ley N°28175, que también pretende desarrollar lineamientos generales para promover y posibilitar un empleo público moderno, profesional y con respeto al Estado de derecho, administración, derechos humanos fundamentales y la dignidad de todas las personas.

Además, en cuanto a la estructura que permite la colocación de los servidores públicos con base en las calificaciones de mérito y competencia, se tiene el artículo 1 del Decreto Legislativo N°276 relativo a la colocación de servidores en la estructura ocupacional. Y se han incluido en los artículos 11, 12, 16 y 19 del Decreto N° 276 los principios de igualdad de oportunidades y profesionalismo de ingreso, permanencia, mejora de la remuneración, condiciones de trabajo y promoción en la carrera administrativa en la administración pública. y los artículos 8, 9, 10, 28, 29 y 30 de su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM.

En ese sentido, al señalar los cuatro principios mencionados en el artículo 1° del Decreto N° 1057, se limita a reiterar lo que existe en la normativa de empleo público del país. Es decir, los principios buscarán modernizar el empleo público orientando la actuación de los postulantes y servidores públicos a redoblar sus esfuerzos para que puedan experimentar la mejora continua y la formación en igualdad de condiciones, y por ende una mejor atención para los ciudadanos.

No puede pasarse por alto que los principios son aquellos valores que abordan el derecho, los cuales a su vez complementan y orientan su aplicación en la función de informar, pues son el fundamento del ordenamiento jurídico, sirven también como fundamento normativo o integral frente a los vacíos o lagunas, asimismo, sirven como fuente complementaria, además, constituyen un elemento interpretativo ideal que brinda una pauta a los agentes del orden.

1.4.5 Deficiencias del régimen CAS

Se ha podido llegar a determinar que la regulación laboral y de contratación pública bajo la modalidad CAS, al ser desnaturalizado llega a ser contraproducente, así para Gutiérrez (2018), los contratos celebrados bajo la modalidad CAS no brindan a los colaboradores públicos los beneficios que les

debe corresponder, pues el contrato muchas veces termina siendo desnaturalizado.

Por otro lado, para Romero (2019), al estudiar la eficiencia en la gestión de las entidades para realizar las contrataciones públicas que permitan introducir mejoras en la gestión mediante la supervisión del personal, concibe la idea que, con frecuencia, las contrataciones públicas que ejecutan las diversas entidades del Estado vulneran con las normas contenidas en la Ley de Contrataciones del Estado, pues el procedimiento se realiza al margen de lo establecido en la mencionada ley, como producto de ello se tiene una incorrecta dirección y gestión del procedimiento de contratación, lo cual acarrea una serie de conflictos entre contratistas y entidades, la responsabilidad del incumplimiento de las normas por parte de las entidades en el proceso de contratación se direccionan hacia el personal logístico, a quienes son sancionados mediante un procedimiento administrativo.

En ese sentido, se puede visualizar transgresiones sobre el derecho a la estabilidad laboral por haberse finiquitado el contrato CAS ante una inadecuada contratación de trabajadores por parte de las municipalidades, los contratos CAS han ido desnaturalizándose al realizarse un contrato inadecuado de personal, teniendo que llegar a ser terminados acarreando perturbaciones en el régimen de estabilidad laboral, pues los empleados terminan desprotegidos ante el despido injustificado de los empleadores, se encontró evidencia estadística que, al finiquitarse los contratos CAS debido a su desnaturalización por la mala contratación de empleados se llega a transgredir la estabilidad laboral en la municipalidad bajo análisis.

En este aspecto, Mormontoy (2019) afirma que, el procedimiento con que se lleva a cabo la contratación de los empleados en la municipalidad a través del régimen CAS no es el adecuado, no existe una buena capacitación y preparación de gerentes para realizar la contratación, es asiduo encontrar que, la información que se les brinda a los postulantes a contratar no es idóneo y los contratos han sido suscritos contraviniendo y desnaturalizando la

modalidad de contratación. Muchos servidores públicos tienen la percepción que el régimen CAS transgrede sus derechos laborales, tales como el derecho a estabilidad laboral, la posibilidad de ser incorporados y seguir línea de carrera administrativa, el reconocimiento de la relación de trabajo, CTS y los relacionados con el ámbito sindical.

Por otro lado, para Ricapa (2019), los trabajadores que son contratados según la modalidad CAS, ven significativamente transgredido su derecho al trabajo, pues estos llegan a suscribir contratos de manera mensual y trimestral, lo cual no garantiza estabilidad laboral, aunado a ello se encuentra la privación de poder recibir pagos que les corresponden como la escolaridad y gratificación, por tanto puede afirmarse que, en la municipalidad, la modalidad CAS contraviene principios constitucionales al tratarse a los servidores públicos de manera discriminada.

Por todo ello, se llegan a identificar aspectos inconstitucionales presentes en la contratación de personal bajo la modalidad de CAS, el régimen CAS fue implementado para reconocer derechos y beneficios de colaboradores de instituciones públicas, empero, en la práctica esta es desnaturalizada, llegando a ser incluso inconstitucional, pues se recortan ciertos derechos de los servidores públicos como las gratificaciones, la CTS, estabilidad laboral y el derecho a la huelga y sindicación, ello contraviene principios laborales reconocidos a nivel constitucional como la igualdad, primacía de la realidad, despido injusto, remuneraciones inalteradas y condiciones de trabajo que resulten beneficiosas para los empleados públicos.

Es necesario destacar que, según Gutierrez y Torres (2016), los trabajadores que se encuentra sujetos al régimen laboral CAS se encuentran en una situación de indefensión, pues con frecuencia pueden ser despedidos de manera injustificada, al haber pasado del régimen SNP al CAS, ciertos derechos fueron limitados en los trabajadores como el derecho a huelga, debido a que existe la posibilidad de que no les renueve su contrato o simplemente sean despedidos, se puede observar que a quienes se

encuentran inmersos en el régimen CAS, estos llegan a desnaturalizarse y por ende reciben un trato diferenciado del de otros regímenes, sin fundamentación alguna se les recorta ciertos derechos a pesar de que cumplan con la misma labor, ello deviene en una transgresión constitucional al derecho a la igualdad.

1.4.6 El reclutamiento de personal

Conforme lo señala Mondoy (2010), el proceso de selección de personal es vital para la continuidad de las instituciones, pero que, en el sector público ocurre algo peculiar, como su objetivo no es la rentabilidad, sino el de brindar los servicios necesarios a los administrados o ciudadanos, en ese sentido, este puede tener pérdidas y seguir operando, por lo cual este proceso pierde su gran importancia, pues no importa la productividad marginal que posean, el Estado estará allí para solucionar los problemas de insolvencia y/o liquidez.

1.4.7 Análisis de jurisprudencia

Exp- N°1703-2008

Mediante la cual falló a favor de la demanda, expresando lo siguiente: Décima: [.. .] cabe señalar que al analizar los documentos y materiales recabados por las partes, tales como los contratos de prestación de servicios y los contratos de servicios administrativos, constituyen prueba circunstancial suficiente y pertinente para acreditar que existe una relación entre el actor y el demandado. de la base del principio de realidad en primer lugar, se puede inferir que la prestación de los servicios es personal, retribuida y en relación de subordinación y posición subordinada, dado que el empleador ha determinado el lugar y horario de trabajo, las funciones a desempeñar y las sanciones que se impondrán frente al

incumplimiento, de esa manera se acredita la desvirtualización de la relación laboral de acuerdo con lo estipulado en el artículo 77 del D.L N°728.

Exp- N° 0097-2009

Por decisión expresa del legislador, el mandato sujeto a contratos de servicios administrativos, no sólo son personales y subordinadas, sino que también son razones válidas para el goce de ciertos y específicos derechos y beneficios sociales que de otro modo no están comprendidos en el contrato de trabajo, según lo establece el artículo 25 de la Constitución, las mismas que tienen desarrollo en lo dispuesto por el D.L N° 713 y 854.

Este argumento sostiene que la regulación de los contratos de servicios impersonales mediante la celebración de contratos de servicios administrativos no resuelve el problema planteado porque la relación se ha visto interrumpida desde el principio por una simulación de contrato ex ante en un modelo de servicios impersonales. Esto acomoda la relación que realmente ha tenido lugar, que es de naturaleza laboral, no de ciudadanos autónomos.

1.4.8 Análisis del Derecho Comparado

Ecuador

En Ecuador, dentro del régimen especial ecuatoriano, se ha implementado la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública a través el cual se permite la contratación haciendo uso de mecanismos electrónicos, coadyuvando así con la participación creciente de empresas a distinta escala que ha permitido el crecimiento de las transacciones y producción del país, así mismo, a través del régimen especial de contratación pública se dota al sistema de mayor transparencia y por otro lado, los servidores públicos son capacitados permanentemente con el propósito de asegurar el éxito de los procesos de contratación pública.

Venezuela

En la legislación venezolana, a pesar de existir de manera expresa y clara normas que buscan garantizar el correcto funcionamiento y desarrollo del sistema de contratación pública en el país, algunos servidores públicos desconocen tales normas, acarreando así deficiencias en los procesos administrativos de contratación pública, empero, también se explica en parte a la presencia de una ley que contiene artículos que pueden tener una interpretación errónea y ser aplicados a conveniencia de los funcionarios, siendo un problema que se acentúa cuando quienes tienen la responsabilidad del proceso de contratación son personas con una ética profesional precaria.

Costa Rica

En el régimen de contratación administrativa vigente de Costa Rica, el Estado ha venido implementando reformas en el ordenamiento jurídico, particularmente en el ámbito administrativo, entre ellas resalta el sistema de contratación pública electrónica, el cual tiene como enfoque llegar a alcanzar una gestión pública más eficiente, que permita tener servidores públicos más informados y capacitados de las normas sobre contratación pública.

II MATERIAL Y MÉTODOS

2.1 Tipo de estudio y diseño de investigación

Según lo señala Best (2021), indica que las ciencias que se establecen para interpretar, esto se debe orientar a la metodología cualitativa, ya que esto es su objetivo, la hermenéutica de sucesos o casos relevantes de una investigación.

Ahora, según el tipo de investigación, Bonilla (2020), señala que, este es un subconjunto de enfoque, donde se puede señalar hasta qué nivel es el estudio. En el mismo sentido se tiene lo acotado por Bernal (2010), que el nivel básico es solo un tipo teórico, donde lo primordial es interpretar y/o aclarar las teorías de las variables de estudio. De la misma manera Palomino (2019), señala que el descriptivo se orienta a describir, analizar, e interpretar los datos o hechos más resaltantes e importantes del fenómeno de estudio.

Por lo expuesto, es que se asevera que el presente proyecto es de enfoque cualitativo, pues busca Conocer cómo se regulan los contratos CAS en sede municipal y su regulación en el derecho comparado.

Asimismo, el tipo de investigación presentado es básico porque se orienta a identificar cuáles son los requisitos para desnaturalizar los contratos CAS en sede Municipal, y descriptivo porque se orienta a determinar cómo la falta de sanción al responsable de la entidad permite, vía omisión, la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal - Chiclayo 2022.

2.1.1 Categorías, subcategorías y matriz de categorización

Para la elaboración de las diferentes categorías se tomarán como justificación técnica las investigaciones realizadas por Regalado (2020), Saldaña (2017) y Ocas (2018), obteniendo la siguiente forma:

Tabla 1
Categorización

Categoría 1	Categoría 2
Desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal	Sanción al responsable de la entidad

Fuente: Elaboración propia

2.2 Escenario de estudio

Según Palomino (2019), el presente ítem trata de explicar el lugar dónde se desarrollará la investigación, así como la recolección de información.

Por lo que, el presente proyecto se desarrolló en el distrito judicial de Lambayeque; por lo cual todos los participantes tienen dicha característica.

2.3 Categorización de sujetos participantes

Como todo proyecto de tesis, se busca siempre analizar fenómenos sociales, pero que sean de la manera más objetiva posible. Por lo que, el presente proyecto cuenta con el apoyo de análisis de expertos, lo que permite tener un panorama mayor sobre el o los problemas de investigación.

En este mismo sentido Lariguet (2019), indica que también las investigaciones cualitativas necesitan una muestra para poder obtener información representativa; pero que a diferencia de las investigaciones cuantitativas, no es necesario contar con un número alto de muestras ni la aplicación de fórmulas matemáticas.

Asi también, y según lo indica Bonilla (2020), la muestra a ser recogida, necesita una técnica o método para seleccionar a sus participantes, esto se denomina, muestreo. Tambien es importante señalar que en los enfoques cualitativos se debe aplicar el no probabilístico, pues este solo se plantea en cumplir la similitud de características.

De lo mencionado investigación se tiene 15 encuestados.

Tabla 2
Participantes

EXPERTOS EN LA MATERIA	GRADO	ESPECIALIDAD	CARGO
Abogados (10)	Magister	Laboral	Independiente
Abogados (5)	Magister o Doctores	Administrativo	Independiente

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

2.4.1 Técnicas de recolección de datos:

Para José (2020), las técnicas son las herramientas necesarias que los investigadores disponen para identificar datos relentes a sus investigaciones.

La investigación empleará las siguientes técnicas.

Encuesta: Esta se aplicará a los abogados penalistas laboralistas y de derecho administrativo.

Análisis documental: Esta técnica se empleará para el análisis de interpretación de las normas, derecho comparado y jurisprudencia.

2.4.2 Instrumentos de recolección de datos:

Con respecto a los instrumentos, Hernández (2018), señala que, estos permiten llegar las técnicas de investigación. En ese sentido se utilizarán los siguientes:

Cuestionario: Este está constituido por 10 interrogantes, las cuales se formularon de acuerdo a los objetivos planteados.

Análisis de fuente documental: Este se empleará para analizar los estudios de caso y sobre el derecho comparado.

En el anexo 3 se encuentran todos los instrumentos citados.

2.5 Procedimientos para la recolección de datos

Conforme lo señalado por Palomino (2019), podría decirse que es la respuesta a la pregunta: ¿cómo se recolectará los datos?

De la misma forma, la recolección de información se inició con la aprobación del tema de investigación, luego la elaboración de la matriz de consistencia, caracterización de sujetos, elaboración de la entrevista y por último la aplicación del mismo.

2.6 Procedimiento de análisis de datos

Usualmente, los enfoques cualitativos tienden a utilizar métodos de análisis como el inductivo – descriptivo, pues como lo señala Hernández (2018), estos métodos se basan en la interpretación y construcción de constructos de las variables de estudio.

Por lo cual, el método de análisis de datos será al inductivo-descriptivo, pues se irá de lo particular a lo general y su descripción de análisis de los casos planteados.

2.7 Criterios éticos

La investigación toma los criterios del reporte de Belmont (1979) y los establecidos por la USS. Los cuales son los siguientes:

Principio de respeto por las personas: Todo participante tiene la opción de elección.

Principio de beneficencia: Los cuestionarios fueron virtuales, esto debido a la pandemia COVID 19.

Principio de justicia: La investigación tiene este criterio al identificar la desnaturalización del contrato CAS en sede municipal.

2.8 Criterios de rigor científico

La investigación sigue al enfoque naturalista, en ese sentido se describen los siguientes criterios.

Transferencia: La tesis se puede tomar como base para futuras investigaciones.

Dependencia: Este criterio hace referencia a la dependencia que tiene la investigación a su enfoque y tipo.

III RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1 Resultados

Se presenta los resultados obtenidos de los instrumentos de recolección de datos.

Asimismo, se utilizará la siguiente tabla para diferenciar los ítems del proceso estadístico.

Tabla 3

Criterios de interpretación de técnicas de análisis normativo

Norma	Análisis Normativo
Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y Decreto N°1057	En primer lugar, es necesario examinar si una sola declaración de esta regla es suficiente para que, a la fecha de su promulgación, por su sola definición, todos los contratos de servicios no personales que se hayan suscrito en todos los niveles institucionales sean de competencia administrativa, y así pueda efectuarse sin inconveniente alguno, convertirse en un contrato de servicios administrativos con las características de este reglamento.

La posterior suscripción de un contrato de servicios administrativos en sustitución de la relación laboral no se transformará automáticamente en una relación de derecho público administrativo, y la posterior

suscripción de un contrato de servicios administrativos no dará lugar a cambios en su desarrollo. El trabajo, tampoco es propio de los particulares la prestación de servicios, lo que prueba que ahora, con un simple enunciado normativo, la regulación se convierte en una regulación con otro nombre y efectos.

La existencia de todos estos factores hace que nos encontremos ante una relación laboral basada en el principio de supremacía de la realidad, según la cual el trabajador, como objeto de la propia entidad vulneradora de sus derechos, ha adquirido para sí derechos laborales, como sus disposiciones individuales y subordinadas. El resultado, en muchos casos a lo largo de tres años, crea también derechos dentro del sistema público.

Numeral 2 del artículo 2° de la Carta Magna,

La cual establece que todas las personas son iguales ante la ley y nadie será discriminado por razón de sexo, idioma, religión, opinión, situación económica o cualquier índole. En este caso, aunque no nos encontremos ante una lista cerrada, sino que podamos incluir otra hipótesis que afecte a la

igualdad de derechos, podemos afirmar categóricamente que no existe en la norma.

Tabla 4
Análisis de casos

Análisis de sentencias

**Exp-
N°1703-
2008**

Mediante la cual falló a favor de la demanda, expresando lo siguiente: Décima: [.. .] cabe señalar que al analizar los documentos y materiales recabados por las partes, tales como los contratos de prestación de servicios y los contratos de servicios administrativos, constituyen prueba circunstancial suficiente y pertinente para acreditar que existe una relación entre el actor y el demandado. de la base del principio de realidad en primer lugar, se puede inferir que la prestación de los servicios es personal, retribuida y en relación de subordinación y posición subordinada, dado que el empleador ha determinado el lugar y horario de trabajo, las funciones a desempeñar y las sanciones que se impondrán frente al incumplimiento, de esa manera se acredita la desvirtualización de la relación laboral de acuerdo con lo estipulado en el artículo 77 del D.L N°728.

**Exp- N°
0097-2009**

Por decisión expresa del legislador, el mandato sujeto a contratos de servicios administrativos, no sólo son personales y subordinadas, sino que también son razones válidas para el goce de ciertos y específicos derechos y beneficios sociales que de otro modo no están comprendidos en el contrato de trabajo, según lo establece el artículo 25 de la Constitución, las mismas que tienen desarrollo en lo dispuesto por el D.L N° 713 y 854.

Este argumento sostiene que la regulación de los contratos de servicios impersonales mediante la celebración de contratos de servicios administrativos no resuelve el problema planteado porque la relación se ha visto interrumpida desde el principio por una simulación de contrato ex ante en un modelo de servicios impersonales. Esto acomoda la relación que realmente ha tenido lugar, que es de naturaleza laboral, no de ciudadanos autónomos.

Tabla 5
Análisis de derecho comparado

Análisis de sentencias	
Ecuador	<p>En Ecuador, dentro del régimen especial ecuatoriano, se ha implementado la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública a través el cual se permite la contratación haciendo uso de mecanismos electrónicos, coadyuvando así con la participación creciente de empresas a distinta escala que ha permitido el crecimiento de las transacciones y producción del país, así mismo, a través del régimen especial de contratación pública se dota al sistema de mayor transparencia y por otro lado, los servidores públicos son capacitados permanentemente con el propósito de asegurar el éxito de los procesos de contratación pública.</p>
Venezuela	<p>En la legislación venezolana, a pesar de existir de manera expresa y clara normas que buscan garantizar el correcto funcionamiento y desarrollo del sistema de contratación pública en el país, algunos servidores públicos desconocen tales normas, acarreando así deficiencias en los procesos de contratación pública, empero, también se explica en parte a la presencia de una ley que contiene artículos que pueden tener una interpretación errónea y ser aplicados a conveniencia de los funcionarios, siendo un problema que se acentúa cuando quienes tienen la responsabilidad del proceso de contratación son personas con una ética profesional precaria.</p>
Costa Rica	<p>En el régimen de contratación administrativa vigente de Costa Rica, el Estado ha venido implementando reformas en el ordenamiento jurídico, particularmente en el ámbito administrativo, entre ellas resalta el sistema de contratación pública electrónica, el cual tiene como enfoque llegar a alcanzar una gestión pública más eficiente, que permita tener servidores públicos más informados y capacitados de las normas en materia de contratación pública.</p>

Tabla 6
Descripción de ítems

Ítems	Abreviatura
Totalmente en desacuerdo	TD
En desacuerdo	D
No opina	NO
De acuerdo	A
Totalmente de acuerdo	TA

Tabla 7
Contrato Cas para dinamizar el mercado laboral

Ítems	Porcentaje
TD	18%
D	33%
NO	15%
A	22%
TA	12%
Total	100%

Nota. El 33% de los encuestados señalan estar en desacuerdo que los contratos CAS permitan dinamizar el mercado laboral y 18% manifiestan estar totalmente en desacuerdo.

Tabla 8
Contrato CAS aplicados en municipalidades son adecuados

Ítems	Porcentaje
TD	18%
D	38%
NO	12%
A	20%
TA	12%
Total	100%

Nota. El 38% de los encuestados manifiestan estar en desacuerdo que los contratos CAS que son aplicados son los adecuados, esto se corrobora con un 18% de totalmente en desacuerdo.

Tabla 9*Existencia de mejores contratos laborales con respecto al CAS*

Ítems	Porcentaje
TD	12%
D	20%
NO	8%
A	46%
TA	14%
Total	100%

Nota. El 46% de los encuestados indican estar de acuerdo que existen mejores contratos labores a diferencia del CAS, lo que se refleja con un 14% de totalmente de acuerdo y un 20% en desacuerdo.

Tabla 10*Contratos CAS tienen deficiencias*

Ítems	Porcentaje
TD	9%
D	20%
NO	7%
A	47%
TA	17%
Total	100%

Nota. El 47% de los encuestados señalan estar de acuerdo que los contratos CAS tiene deficiencia, incluso un 17% señalan estar totalmente de acuerdo.

Tabla 11

Los contratos CAS no brindan protección jurídica a los colaboradores de la municipalidad

Ítems	Porcentaje
TD	9%
D	20%
NO	7%
A	47%
TA	17%
Total	100%

Nota. El 47% de los encuestado señalan estar de acuerdo que los contratos CAS no brindan protección jurídica a los colaboradores de la municipalidad, un 17% totalmente de acuerdo y un 7% no opina.

Tabla 12

La falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal

Ítems	Porcentaje
TD	9%
D	16%
NO	7%
A	50%
TA	18%
Total	100%

Nota. Se aprecia que un 50% de los encuestados señalan que la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal y un 18% están totalmente de acuerdo.

Tabla 13

Requisitos bien definidos de la desnaturalización del contrato CAS y aplicación en sede municipal

Ítems	Requisitos	Sede municipal
TD	18%	14%
D	43%	48%
NO	7%	4%
A	21%	21%
TA	8%	13%
Total	100%	100%

Nota. El 43% de los encuestados indican estar en desacuerdo que los requisitos de la desnaturalización de los contratos CAS están bien definidos, el 18% en totalmente en desacuerdo. Con respecto si este debe seguir en sede municipal se encontró que un 48% señalan estar en desacuerdo y un 14% totalmente en desacuerdo.

3.2 Discusión de resultados

En este acápite se relacionada los resultados obtenidos con los de otras investigaciones.

Referente a la tabla 3, se tiene al análisis del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y Decreto N°1057, en esta se encontró que en primer lugar, es necesario examinar si una sola declaración de esta regla es suficiente para que, a la fecha de su promulgación, por su sola definición, todos los contratos de servicios no personales que se hayan suscrito en todos los niveles institucionales sean de competencia administrativa, y así pueda efectuarse sin inconveniente alguno, convertirse en un contrato de servicios administrativos con las características de este reglamento. Esto se relaciona con Flores (2019), quien en su investigación lleva a cabo a un estudio relacionado con los

procedimientos de contratación en el ámbito público a través del régimen especial ecuatoriano, llegando a concluir que, en el ordenamiento jurídico ecuatoriano se ha implementado la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública a través el cual se permite la contratación haciendo uso de mecanismos electrónicos, coadyuvando así con la participación creciente de empresas a distinta escala que ha permitido el crecimiento de las transacciones y producción del país, así mismo, a través del régimen especial de contratación pública se dota al sistema de mayor transparencia y por otro lado, los servidores públicos son capacitados permanentemente con el propósito de asegurar el éxito de los procesos de contratación pública.

Respecto a la tabla 4, en el análisis del Exp. N° 1703-2008, se interpretó que, mediante falló a favor de la demanda, expresando lo siguiente: Décima: [.. .] cabe señalar que al analizar los documentos y materiales recabados por las partes, tales como los contratos de prestación de servicios y los contratos de servicios administrativos, constituyen prueba circunstancial suficiente y pertinente para acreditar que existe una relación entre el actor y el demandado. de la base del principio de realidad en primer lugar, se puede inferir que la prestación de los servicios es personal, retribuida y en relación de subordinación y posición subordinada, dado que el empleador ha determinado el lugar y horario de trabajo, las funciones a desempeñar y las sanciones que se impondrán frente al incumplimiento, de esa manera se acredita la desvirtualización de la relación laboral de acuerdo con lo estipulado en el artículo 77 del D.L N°728. Lo que se relaciona con la investigación de Cabanillas y Lavado (2020), quienes analizan las transgresiones sobre el derecho a la estabilidad laboral por haberse finiquitado el contrato CAS ante una inadecuada contratación de trabajadores por parte de las municipalidades, llegando a concluir que, los contratos CAS han ido desnaturalizándose al realizarse un contrato inadecuado de personal, teniendo que llegar a ser terminados acarreado perturbaciones en el régimen de estabilidad laboral, pues los empleados terminan desprotegidos ante el despido injustificado por parte de los empleadores. Se encontró evidencia estadística que, al

finiquitarse los contratos CAS debido a su desnaturalización por la mala contratación de empleados se llega a transgredir la estabilidad laboral en la municipalidad bajo análisis.

En la tabla 5, al revisar la legislación venezolana se encontró que, a pesar de existir de manera expresa y clara normas que buscan garantizar el correcto funcionamiento y desarrollo del sistema de contratación pública en el país, algunos servidores públicos desconocen tales normas, acarreando así deficiencias en los procesos de contratación pública, empero, también se explica en parte a la presencia de una ley que contiene artículos que pueden tener una interpretación errónea y ser aplicados a conveniencia de los funcionarios, siendo un problema que se acentúa cuando quienes tienen la responsabilidad del proceso de contratación son personas con una ética profesional precaria, lo mencionado se relaciona con Suárez (2019), en su estudio analiza las distintas modalidades de contratación pública desde un contexto legal en Venezuela, llegando a concluir que, en la legislación venezolana, a pesar de existir de manera expresa y clara normas que buscan garantizar el correcto funcionamiento y desarrollo del sistema de contratación pública en el país, algunos servidores públicos desconocen tales normas, acarreando así deficiencias en los procesos de contratación pública, empero, también se explica en parte a la presencia de una ley que contiene artículos que pueden tener una interpretación errónea y ser aplicados a conveniencia de los funcionarios, siendo un problema que se acentúa cuando quienes tienen la responsabilidad del proceso de contratación son personas con una ética profesional precaria.

Con respecto a Costa Rica, se encontró que, el régimen de contratación administrativa vigente de Costa Rica, el Estado ha venido implementando reformas en el ordenamiento jurídico, particularmente en el ámbito administrativo, entre ellas resalta el sistema de contratación pública electrónica, el cual tiene como enfoque llegar a alcanzar una gestión pública más eficiente, que permita tener servidores públicos más informados y

capacitados de las normas en materia de contratación pública. Esto tiene relación con Jiménez y Sancho (2019), en su investigación analizan el régimen de contratación administrativa vigente de Costa Rica, llegando a concluir que, el Estado ha venido implementando reformas en el ordenamiento jurídico, particularmente en el ámbito administrativo, entre ellas resalta el sistema de contratación pública electrónica, el cual tiene como enfoque llegar a alcanzar una gestión pública más eficiente, que permita tener servidores públicos más informados y capacitados de las normas en materia de contratación pública.

Al analizar Ecuador, se encontró que, dentro del régimen especial ecuatoriano, se ha implementado la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública a través el cual se permite la contratación haciendo uso de mecanismos electrónicos, coadyuvando así con la participación creciente de empresas a distinta escala que ha permitido el crecimiento de las transacciones y producción del país, así mismo, a través del régimen especial de contratación pública se dota al sistema de mayor transparencia y por otro lado, los servidores públicos son capacitados permanentemente con el propósito de asegurar el éxito de los procesos de contratación pública. Lo que tiene convergencia con Idrovo (2019), ahora en un estudio acerca de la legislación laboral ecuatoriana en materia de contratación tanto pública y privada y su eficiencia para garantizar beneficios y derechos laborales en el país, concluyendo así que, el Código laboral ecuatoriano ha atravesado una serie de reformas procurando adaptarse a la realidad social y económica de los tiempos, de esa manera, desde el 2015 entró en vigencia la Ley Orgánica de Justicia y Reconocimiento Laboral en aras de garantizar la estabilidad laboral de los ecuatorianos, empero, este derecho aún es ajeno o resulta ser incipiente en términos de su efectividad debido a que en el país se han podido observar tasas crecientes de desempleo, especialmente debido a la ineficiente aplicación de la legislación laboral en el procedimiento de contratación pública.

IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1 Conclusiones

Primera, en base al objetivo general de determinar cómo la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión, la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal, se concluye que, existe una basta percepción en torno a la falta de sanción al responsable de la entidad, lo cual permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal, lo cual tiene implicancias negativas, resaltando entre ellas, la falta de certeza del trabajador sobre la renovación de su contrato y permanencia en la institución pública, el derecho a la sindicalización y a la huelga, el tipo de dependencia que se forma entre la institución pública y los trabajadores y, por último, se llega a transgredir el derecho a la igualdad frente a los otros regímenes laborales.

Segunda, en base el objetivo específico de conocer cómo se regulan los contratos CAS en sede municipal, se concluye que, en el ordenamiento jurídico peruano, la regulación de este tipo de contratos, tiene su base en las normas que se encuentran suscritas ante organismos internacionales como la OIT, así como también las normas laborales y Constitucionales a quienes se encuentran en un estado de indefensión dentro de nuestro Estado. Los resultados muestran que, la regulación de esta modalidad contractual ha devenido en deficiente, pues no se contempla sanciones al responsable de desnaturalizar los contratos CAS en sede Municipal vía omisión, lo cual permite colegir que, los contratos CAS aplicados en municipalidades son inadecuados, y ello origina una falta de protección jurídica a los colaborados de la municipalidad en lugar de brindarles amparo y dinamizar el mercado laboral.

Tercera, en base al objetivo específico de conocer cómo se regulan los contratos CAS en el derecho comparado, se analizó tres países, Ecuador, Venezuela y Costa Rica, esto se encontró que se ha implementado la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública a través el cual se permite la

contratación haciendo uso de mecanismos electrónicos, coadyuvando así con la participación creciente de empresas a distinta escala que ha permitido el crecimiento de las transacciones y producción del país, así mismo, a través del régimen especial de contratación pública se dota al sistema de mayor transparencia y por otro lado, los servidores públicos son capacitados permanentemente con el propósito de asegurar el éxito de los procesos de contratación pública.

Cuarta, en base al objetivo específico de identificar cuáles son los requisitos para desnaturalizar los contratos CAS en sede Municipal, después de realizar el análisis de jurisprudencia, se concluye que, el contrato llega a desvirtuarse cuando se incumple el requisito de que la prestación de los servicios sea personal, retribuida y en relación de subordinación y posición subordinada, dado que el empleador ha determinado el lugar y horario de trabajo, las funciones a desempeñar y las sanciones que se impondrán frente al incumplimiento, de esa manera se acredita la desvirtualización de la relación laboral, el mandato sujeto a contratos de servicios administrativos, no sólo son personales y subordinadas, sino que también son razones válidas para el goce de ciertos y específicos derechos y beneficios sociales.

4.2 Recomendaciones

Primera, se recomienda establecer claramente la sanción al responsable de la entidad que permite vía omisión la desnaturalización del contrato, pues el Estado debe salvaguardar y garantizar derechos fundamentales, y, asimismo, brindar certeza a los trabajadores sobre su futuro y no vivir en estado de continua incertidumbre, dicha sanción permitirá, de alguna manera, que se respete el derecho a la igualdad, derecho a la estabilidad laboral, y el derecho a la sindicalización.

Segundo, se recomienda mejorar los procedimientos con que se lleva a cabo la contratación de los empleados en la municipalidad a través del régimen CAS, ello supone una buena capacitación y preparación de gerentes para realizar la

contratación, así mismo, brindar información idónea y cabal a los postulantes a contratar para evitar que se termine desnaturalizando la modalidad de contratación y resguardar el bienestar de los empleados. Esto también tendría implicancia en la Entidad Estatal, pues de esta manera, se estaría acrecentando la planilla de pago de sus empleados ya que mediante una orden judicial, estos trabajadores de régimen CAS pasarían a formar parte de la planilla de empleados permanentes, generando un problema de sobrepoblación laboral y falta de recursos económicos para pagar los haberes mensuales de dicho personal.

Tercera, se recomienda a futuros investigadores a ampliar la presente investigación, desde un enfoque cuantitativo, para que se mida en términos numéricos el efecto de la desnaturalización de los contratos CAS en los derechos y bienestar de los empleados, es decir, analizar estadísticamente cómo el incumplimiento de los requisitos repercute en el derecho de los trabajadores.

REFERENCIAS

- Alva, E. P. (2010). *El impacto que producen los beneficios tributarios en la formalización de las microempresas.El caso de Lima Cercado, Perú*. Tesis Doctoral, Universidad de Deusto, San Sebastian. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=119486>
- Belmont, R. (1979). *Principios y guías éticos para la protección de los sujetos huamos de investigación*. <http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf>
- Best, L. (2021). *Fundamentos de la investigación*. Planeta.
- Bonilla, E. (2020). *Metodología de la investigación: Un enfoque práctico*. Editorial UNAM.
- Cabanillas Duran, L., & Lavado Enriquez, W. (2020). *Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020*. Tesis de grado, Chimbote. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44623/Cabanillas_DLA-Lavado_EWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Céspedes Camacho, M. (2019). *La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios-CAS en la Corte Superior de Lima Norte- 2017*. Tesis de grado, Lima. <http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?isAllowed=y&sequence=1>
- Constitución Política del Perú. (1993). <http://www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2013/09/Constitucion-Pol%C3%ADtica-del-Peru-1993.pdf>

- Flores Salgado, E. (2019). *Procedimiento interno para la realización de los procesos de contratación por régimen espeical en el sector público*. Tesis de grado, Quito. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3259>
- Gutiérrez Solórzano, W. (2019). *Desnaturalización del contrato administrativo de servicios en el sector público*. Tesis de grado, Lima. <http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1517/WILFREDDY%20LUIS%20GUTI%c3%89RRES%20SOL%c3%93RZANO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gutierrez Yalico, M., & Torres Paulet, P. (2019). *Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del contrato administrativo de servicios*. Tesis de grado. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9338/Gutierrez_YML-Torres_PPW.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Hernández, F. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Idrovo, E. (2019). *El desahucio y la estabilidad laboral dentro del sistema constitucional ecuatoriano*. Tesis de grado, Cuenca.
- Illich, T., Serapio, C., Castillo, J., & Campos, J. (2021). Motivation and job satisfaction of workers in a Provincial Municipality of Puno, Peru. *Polo del Conocimiento*, 6(32), 3-14. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094619>
- Jímenez Fonseca, I., & Sancho Simoneau, A. (2019). *La modalidad de entrega según demanda y la contratación pública electrónica en el régimen de Contratación Administrativa costarricense*. Tesis de grado, San José. <https://ijj.ucr.ac.cr/wp-content/uploads/bsk-pdf-manager/2017/06/La-modalidad-de-entrega-segun-demanda-y-la-contratacion-publica.pdf>
- Morales Carpio, J. (2022). *Derecho del acceso a la información, transparencia de la gestión pública y datos abiertos en las entidades públicas 2022*. Tesis de grado, Universidad Autónoma San Francisco, Escuela de Derecho, Arequipa. <http://hdl.handle.net/20.500.14179/852>

- Mormontoy Ponce, L. (2019). *Proedimiento de contratación de personal en la modalidad de contrato administrativo de servicios en la municipalidad distrital de Wanchaq- Cusco 2019*. Tesis de grado, Cusco. https://repositorio.uandina.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12557/3032/Luis_Tesis_bachiller_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Palomino, N. (2019). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo*. Tesis de maestría, Trujillo. <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/1912>
- Pinchen. (2019). *Vulneración de principio de igualdad de derechos de los trabajadores con vínculos administrativos de servicio denominados como cas en la provincia del Santa*. Tesis de grado.
- Ricapa Atencio, J., & Paucar Coz. (2019). *Contrato Administrativo de Servicios- CAS y derecho al trabajo en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019*. Tesis de grado, Cerro de Pasco. http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf
- Ríos Patio, G., & Rueda Fernández, S. (2019). *La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios- CAS*. Tesis de grado. https://repositorio.usmp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12727/4412/IIJ_00001.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Romero Sanchez, P. (2019). *Supervisión al personal logístico encargado de las contrataciones públicas para mejorar la gestión de las entidades, Lima 2017*. Tesis de grado, Lima. https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/6868/Tesis_supervisi%c3%b3n_personal%20log%c3%adstico%20encargado%20en%20contrataciones%20p%c3%bablicas_mejorar%20gesti%c3%b3n%20entidades_Lima.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Suárez Gonzáles, R. (2019). *Modelado del Sistema de apoyo a las modalidades de contratación pública según lo establecido en la legislación nacional*. Tesis de grado. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3259>

Varsi, E. (2019). Las características del derecho de propiedad. *Revista Civil & Procesal Civil*, 68, 71-79. <https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/7987>

ANEXOS

ANEXO 1: Resolución de Aprobación de Proyecto de Tesis



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES
RESOLUCIÓN N°0975-2022/FADHU-USS

Pimental, 05 de octubre del 2022

VISTO:

El informe N° 0121-2022/FADHU-ED-USS de fecha 25 de setiembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el DR. LUDENA GONZALES GERARDO FRANCISCO, a fin de que se emita la resolución de aprobación del Proyecto de Investigación (Tesis) a cargo de los estudiantes registrados en el semestre académico 2022-I, Y;

CONSIDERANDO:

Que, la Constitución Política del Perú en su Artículo 18° establece que: *"La educación universitaria tiene como fines la formación profesional, la difusión cultural, la creación intelectual y artística y la investigación científica y tecnológica (...). Cada universidad es autónoma en su régimen normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico. Las universidades se rigen por sus propios estatutos en el marco de la Constitución y de las leyes."*

Que, acorde con lo establecido en el Artículo 8° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"La autonomía inherente a las Universidades se ejerce de conformidad con lo establecido en la Constitución, la presente ley demás normativa aplicable. Esta autonomía se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico"*. La Universidad Señor de Sipán desarrolla sus actividades dentro de su autonomía prevista en la Constitución Política del Estado y la Ley Universitaria N° 30220.

Que, acorde con lo establecido en la Ley Universitaria N°30220; indica:

- Artículo N° 6°: Fines de la Universidad, Inciso 6.5) *"Realizar y promover la investigación científica, tecnológica y humanística la creación intelectual y artística"*.

Según lo establecido en el Artículo 45° de la Ley Universitaria, Ley N° 30220, *"Obtención de Grados y Títulos; Para la obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas."*

Que, el Reglamento de Investigación de la USS Versión 8, aprobado con Resolución de Directorio N°015-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 72°: Aprobación del tema de investigación: El Comité de Investigación de la escuela profesional eleva los temas del proyecto de investigación y del trabajo de investigación que esté acorde a las líneas de investigación institucional a Facultad para la emisión de la resolución.
- Artículo 73°: Aprobación del proyecto de investigación: El (los) estudiante (s) expone ante el Comité de Investigación de la escuela profesional el proyecto de investigación para su aprobación y emisión de la resolución de facultad.

Que, Reglamento de Grados y Títulos Versión 08 aprobado con resolución de directorio N° 020-2022/PD-USS, señala:

- Artículo 21°: *"Los temas de trabajo de investigación, trabajo académico y tesis son aprobados por el Comité de Investigación y derivados a la facultad o Escuela de Posgrado, según corresponda, para la emisión de la resolución respectiva. El período de vigencia de los mismos será de dos años, a partir de su aprobación (...)."*
- Artículo 24°: *"La tesis, es un estudio que debe denotar rigurosidad metodológica, originalidad, relevancia social, utilidad teórica y/o práctica en el ámbito de la escuela académica profesional (...)."*
- Artículo 25°: *"El tema debe responder a alguna de las líneas de investigación institucionales de la USS S.A.C."*

Que, visto el informe N° 0121-2022/FADHU-ED-USS de fecha 25 de setiembre del 2022, presentado por la Escuela Profesional de Derecho, eleva el informe del docente de la asignatura de Investigación I el DR. LUDENA GONZALES GERARDO FRANCISCO, a fin de que se emita la resolución de aprobación de los temas de Proyecto de Investigación (Tesis) a cargo de los estudiantes registrados en el semestre académico 2022-I, quienes cumplen con los requisitos, por lo que se debe proceder a su inscripción respectiva con fines de sustentación.

RESOLUCIÓN N°0975-2022/FADHU-USS

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes.

SE RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO APROBAR los PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN (TESIS) de los estudiantes descritos en la lista que forma parte de la presente resolución.

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN
1	VEGA LOPEZ JOSEMARIA ROLANDO	"ANÁLISIS DE TIPICIDAD EN LA AUDIENCIA DE PRISIÓN PREVENTIVA Y SU AFECTACIÓN AL DEBIDO PROCESO, CHICLAYO 2022"
2	BONILLA CORONADO INGRID SAMANTHA	"LA CELERIDAD PROCESAL FRENTE A LA OMISIÓN A LA ASISTENCIA FAMILIAR EN EL DISTRITO DE CHICLAYO, 2022"
3	MORI ESCALANTE ANA CECILIA	"IMPACTO DE LA REDENCIÓN DE LA PENA, COMO FACTOR RESOCIALIZADOR DE SENTENCIADOS POR TRAFICO ILCITO DE DROGAS, PIURA, 2021"
4	LEON SALAZAR ARMANDO PAUL	"DESPIDO POR INJURIA Y FALTAMIENTO AL HONOR POR DENUNCIAS ANTE LA FISCALÍA: UN ANÁLISIS JURISPRUDENCIAL. CHICLAYO 2022"
5	BARBOZA GOMEZ ANDERSON MARTIN	"ANÁLISIS DE LOS ACTOS DE CORRECCIÓN MODERADOS DE LA LEY 30403 FRENTE AL CASTIGO FÍSICO Y HUMILLANTE CONTRA LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES. CHICLAYO 2022"
6	DIAZ GUERRERO SILVIA OLINDA	"LA COLABORACIÓN EFICAZ Y SU AFECTACIÓN AL DERECHO DE DEFENSA DEL IMPUTADO, CHICLAYO 2022"
7	RIMARACHE CENTURION GROVER NORVIL	"LA OBLIGACIÓN LEGAL DE INDEMNIZAR AL CONYUGUE PERJUDICANDO EN EL PROCESO DE DIVORCIO POR CAUSAL DE SEPARACIÓN DE HECHO, CHICLAYO 2022"
8	ADRIANZEN CORDOVA ELCIRA ISABEL	"EFECTIVIDAD DE LA CASTRACIÓN QUÍMICA PARA REDUCIR EL DELITO DE VIOLACIÓN SEXUAL CONTRA MENORES. CHICLAYO, 2022"
9	DELGADO ROJAS PACO MOISES	"SANCIÓN AL RESPONSABLE DE LA ENTIDAD POR PERMITIR, VIA OMISIÓN, LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO CAS EN SEDE MUNICIPAL, CHICLAYO 2022"
10	CALBAY REYES JHOANA ISABEL	"MÍNIMA INTERVENCIÓN Y ÚLTIMA RATIO EN EL DELITO DE PECULADO DESDE EL ÁMBITO ADMINISTRATIVO, CHICLAYO 2022"
11	PIZARRO VASQUEZ JORGE JAVIER	"LA INCORPORACIÓN DE LOS JUECES CIUDADANOS EN LOS DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FRENTE A LA CORRUPCIÓN. CHACHAPOYAS, 2022"
12	MONDRAGON TORRES ALDAIR	"GARANTÍAS DEL DERECHO DEL ALIMENTISTA EN LA OMISIÓN DE ASISTENCIA FAMILIAR Y EFECTOS EN EL PROCESO DE ALIMENTOS, BOLÍVAR 2022"
13	CADENA CASTRO CRISTINA ISABEL	"ANÁLISIS SOBRE LA EFICACIA DE LA INTERVENCIÓN PENAL PARA EL CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES ALIMENTARIAS EN EL PERÚ"
14	PINEDA CASTILLO SANTOS ALBERTO	"LA CENSURA DE FACEBOOK A LAS OPINIONES SOBRE COVID-19 FRENTE AL DERECHO DE LIBERTAD DE EXPRESIÓN. CHICLAYO, 2021"
15	ALDAVE MORALES ADAN CORPUS	"LA EFICACIA DE LA PRESCRIPCIÓN ADQUISITIVA DE DOMINIO COMO DERECHO REAL FRENTE A LA EXTINCIÓN DE LA HIPOTECA, LIMA 2021"
16	VASQUEZ ZUMINI KATYA CATHA	"DEBATE SOBRE LA INDEMNIZACIÓN PARA LOS TRABAJADORES DE CONFIANZA EN LOS CASOS DE DESPIDO ARBITRARIO."

17	DELGADO TORRES GILMER	"EL CENTRALISMO PRESUPUESTAL Y LA CORRUPCIÓN COMO FACTORES DETERMINANTES DEL ATRASO Y LA POBREZA. CHOTA 2022"
18	PARDO ANDIA EFRAIN	"INCUMPLIMIENTO DE CONCILIACION EXTRAJUDICIAL EN CASOS DE ALIMENTOS PRESENTADOS EN LA DEMUNA DE TAHUANTINSUYO EN EL PRIMER SEMESTRE 2021"
19	CUELLO CUIPAL JOSE LUIS	"DELITOS CONTRA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE LAMBAYEQUE, 2021"
20	MACO RIVERA KATHERIN ARIANA	"IMPLICANCIAS DEL DERECHO A LA INTIMIDAD Y A LA PRIVACIDAD PERSONAL Y FAMILIAR EN LAS REDES SOCIALES, LAMBAYEQUE 2022"
21	AGUILAR CELIS CIRO	"IMPLICANCIAS DE LA LEY DE USO DE LA FUERZA POLICIAL POR PARTE DEL PERSONAL POLICIAL, CHICLAYO 2022"
22	FERNANDEZ VALDIVIA ROSALYN JANETH	"ELECCIÓN Y SUSTITUCIÓN DEL RÉGIMEN PATRIMONIAL DE LA UNIÓN DE HECHO DESDE LA JURISPRUDENCIA DEL TRIBUNAL REGISTRAL CHICLAYO, 2021"
23	SILVA FLORES JUAN MARCELO	"REGULACIÓN AL IMPUESTO DEL CANNABIS EN SUS FORMAS DE USO EN EL PERÚ, CHICLAYO, 2022"
24	CASUSOL FLORES JUAN IGNACIO	"INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS POR NEGLIGENCIAS MÉDICAS EN LAS INSTALACIONES SANITARIAS. CHICLAYO 2022"
25	NOVOA SUCHERO JAVIER FERNANDO	"NECESARIA REGULACIÓN DE LA OVODONACIÓN EN LA LEY GENERAL DE SALUD, CHICLAYO 2022"
26	GALLARDO MACEDO LLENY VICTORIA	"AFECTACION DEL INTERES SUPERIOR DEL NIÑO, POR DEMORA EN LOS PROCESOS DE ALIMENTOS. DISTRITO JUDICIAL DE LAMBAYEQUE, 2022"
27	BRIONES HERRERAJEINER	"ACOSO SEXUAL Y FEMINICIDIO EN LA LEGISLACION PERUANA, 2017 - 2021"
28	IDROGO SAAVEDRA ELVER HUMBERTO	"LA OMISIÓN A LA ASISTENCIA FAMILIAR Y SU SANCION EN EL EJERCICIO DEL DERECHO ALIMENTARIO FERREÑAFE, 2022"
29	CALDERON POLO JUAN LUIS	"HISTORICIDAD DEL EJERCICIO DEL DERECHO ELECTORAL DE LAS MUJERES A SESETAISIETE AÑOS DEL ACCESO AL VOTO EN PERÚ. LIMA, 2022"
30	SAAVEDRA SAUCEDO RUT ESTEFANY	"VULNERACION DE PROCESOS DE EJECUCION DE ACTAS DE CONCILIACION DE ALIMENTOS AL NO SER EXIGIBLE COMPROBACION DE LIQUIDACION CHICLAYO, 2021"
31	- CRUZ VASQUEZ JUAN CARLOS - IMAN SERNAQUEAURORA ANGELA	"IMPLEMENTACIÓN DEL BENEFICIO DE LIBERTAD ANTICIPADA POR DELITO DE ROBO AGRAVADO EN EL PENAL DE PICSI. CHICLAYO 2022"
32	GARCIA PUYEN LESLY XIOMARA	"LAS CONSECUENCIAS DE LA DELINCUENCIA JUVENIL EN LA EXCLUSIÓN SOCIAL, REQUE, 2022"
33	CORNEJO TIMOTEO PEDRO PABLO	"PENSIONES DE VIUDEZ E IGUALDAD DE GÉNERO DE LOS ASEGURADOS DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES. CHICLAYO. 2021"
34	- NECIOSUP SALAZAR JOSE LUIS - REYES BANCES CARLOS MIGUEL	"EL TERCERO INTERESADO COMO CÓMPlice EN EL DELITO DE TRÁFICO DE INFLUENCIAS EN EL DERECHO PENAL PERUANO"
35	- ARROYO SIAS MARIA MERCEDES - CARRASCO DE LA CRUZ CLAUDIA ANTHUANE	"EL TELETRABAJO, TRABAJO REMOTO Y TRABAJO EN PLATAFORMAS DIGITALES DURANTE EL ESTADO DE EMERGENCIA EN PERÚ, CHICLAYO 2021"
36	- CARRANZA TIRADO ANDY ARLEY - BRAVO VALDERA RONALD JAVIER	"LA PRESCRIPCIÓN ADQUISITIVA Y LA SEGURIDAD JURIDICA DE LA PROPIEDAD. FRENTE A LA ACCION REVINDICATORIA EN LAMBAYEQUE -2022"



ARTÍCULO SEGUNDO: DISPONER que las áreas competentes tomen conocimiento de la presente resolución con la finalidad de dar las facilidades para la ejecución de la presente Investigación.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Nelly Dioses'.

Dra. Dioses Lescano Nelly
Decana de la Facultad de Derecho y Humanidades

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Paula Elena Delgado Vega'.

Mg. Delgado Vega Paula Elena
Secretaria Académica Facultad de Derecho y Humanidades

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



Sanción al responsable de la Entidad por permitir Vía Omisión la Desnaturalización del Contrato Cas en sede Municipal, Chiclayo 2022

Estimado (a): Se le solicita su valiosa colaboración para que marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo con su criterio y experiencia profesional. Esta técnica de recolección de datos, se podrá obtener la información que posteriormente será analizada e incorporada a la investigación con el título descrito líneas arriba. Donde todo lo obtenido será utilizado para la investigación respetando los criterios de confidencialidad.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala de 1 a 5 donde:

1	2	3	4	5
TOTALMENTE EN DESACUERDO (TD)	EN DESACUERDO (D)	NO OPINA (NO)	DE ACUERDO (A)	TOTALMENTE DE ACUERDO (TA)

ITEM	TD	D	NO	A	TA
1.- ¿Considera usted que los contratos CAS son buenos para dinamizar el mercado laboral?					
2.- ¿Considera usted que los contrato CAS que aplican las municipalidades son adecuados?					

3.- ¿Considera usted que existen mejores contratos laborales que el CAS?					
4.- ¿Considera usted los contratos CAS tienen deficiencias?					
5.- ¿Considera usted que los contratos CAS perjudican a los colaboradores de las municipalidades?					
6.- ¿Considera usted que la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal?					
7.- ¿Considera usted que los requisitos de desnaturalización de los contratos CAS está bien definidos?					
8.- ¿Considera usted que los contratos CAS deben seguir en sede municipal?					

Anexo 3: Validación de expertos



FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mg. José Mercedes Escribano Tejada
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho Civil
	GRADO ACADÉMICO	Magíster
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10
	CARGO	
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: Sanción al responsable de la Entidad por permitir Vía Omisión, la Desnaturalización del Contrato CAS en sede Municipal, Chiclayo 2022		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Paco Moisés Delgado Rojas
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()

<p>5. <u>OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</u></p>	<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar cómo la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión, la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal - Chiclayo 2022</p>	
	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 4. Conocer cómo se regulan los contratos CAS en sede municipal 5. Conocer cómo se regulan los contratos CAS en el derecho comparado 6. Identificar cuáles son los requisitos para desnaturalizar los contratos CAS en sede Municipal 	
<p>A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
<p>N°</p>	<p>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>ALTERNATIVAS</p>
<p>01</p>	<p>¿Considera usted que los contratos CAS son buenos para dinamizar el mercado laboral?</p>	<p>A (X) D ()</p>

	<p>1- En desacuerdo</p> <p>2- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>3- De acuerdo</p> <p>4- Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>¿Considera usted que los contrato CAS que aplican las municipalidades son adecuados?</p> <p>1- En desacuerdo</p> <p>2- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>3- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Considera usted que existen mejores contratos laborales que el CAS?</p> <p>1- En desacuerdo</p> <p>2- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>3- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
4	<p>¿Considera usted los contratos CAS tienen deficiencias?</p> <p>1- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p>

	<p>2- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>3- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
5	<p>¿Considera usted que los contratos CAS perjudican a los colaboradores de las municipalidades?</p> <p>1- En desacuerdo</p> <p>2- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>3- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
6	<p>¿Considera usted que la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal?</p> <p>1- En desacuerdo</p> <p>2- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>3- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
7	<p>¿Considera usted que los requisitos de desnaturalización de los contratos CAS está bien definidos?</p> <p>1- En desacuerdo</p> <p>2- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	<p>3- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
8	<p>¿Considera usted que los contratos CAS deben seguir en sede municipal?</p> <p>1- En desacuerdo</p> <p>2- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>3- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
<p>7.COMENTARIOS GENERALES</p> <p>-----Listo para ser aplicado-----</p> <p>-----</p>	
<p>8. OBSERVACIONES:</p> <p style="text-align: center;">NINGUNA</p>	



ejts

José M. Escribano Tejada
ABOGADO
Reg. ICAL N° 307

Mg.Abg.

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE
EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Édouard Marino, Mera Samamé
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho Civil
	GRADO ACADÉMICO	Magíster
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	12
	CARGO	Docente
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Sanción al responsable de la Entidad por permitir Vía Omisión, la Desnaturalización del Contrato CAS en sede Municipal, Chiclayo 2022</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Paco Moisés Delgado Rojas
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		5. Entrevista () 6. Cuestionario (X) 7. Lista de Cotejo () 8. Diario de campo ()
		<u>GENERAL:</u>

<p style="text-align: center;">5. <u>OBJETIVOS</u> DEL <u>INSTRUMENTO</u></p>	<p>Determinar cómo la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión, la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal - Chiclayo 2022</p>	
	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 7. Conocer cómo se regulan los contratos CAS en sede municipal 8. Conocer cómo se regulan los contratos CAS en el derecho comparado 9. Identificar cuáles son los requisitos para desnaturalizar los contratos CAS en sede Municipal 	
<p>A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		
<p>N°</p>	<p>6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO</p>	<p>ALTERNATIVAS</p>
<p>01</p>	<p>¿Considera usted que los contratos CAS son buenos para dinamizar el mercado laboral?</p> <p>5- En desacuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	6- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 7- De acuerdo 8- Totalmente de acuerdo
02	¿Considera usted que los contrato CAS que aplican las municipalidades son adecuados? 4- En desacuerdo 5- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 6- De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	¿Considera usted que existen mejores contratos laborales que el CAS? 4- En desacuerdo 5- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 6- De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:
4	¿Considera usted los contratos CAS tienen deficiencias? 4- En desacuerdo 5- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 6- De acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

	4.-Totalmente de acuerdo
5	<p>¿Considera usted que los contratos CAS perjudican a los colaboradores de las municipalidades?</p> <p>4- En desacuerdo</p> <p>5- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>6- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
6	<p>¿Considera usted que la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal?</p> <p>4- En desacuerdo</p> <p>5- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>6- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
7	<p>¿Considera usted que los requisitos de desnaturalización de los contratos CAS está bien definidos?</p> <p>4- En desacuerdo</p> <p>5- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>6- De acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	4.-Totalmente de acuerdo
8	<p>¿Considera usted que los contratos CAS deben seguir en sede municipal?</p> <p>4- En desacuerdo</p> <p>5- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>6- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
<p>7.COMENTARIOS GENERALES</p> <p>-----Listo para ser aplicado-----</p> <p>-----</p>	
<p>8. OBSERVACIONES:</p> <p style="text-align: center;">NINGUNA</p>	



Mg. Abg.
Eduard Hera Sotoca
ICAL N° 2082
Juez Experto

Mg. Abg.

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE
EXPERTOS**

1. NOMBRE DEL JUEZ		Mg. Augusto David Seclén Tejeda
2.	PROFESIÓN	Abogado
	ESPECIALIDAD	Derecho penal y civil
	GRADO ACADÉMICO	Magíster
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 AÑOS
	CARGO	Gerente y docente
<p>TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:</p> <p>Sanción al responsable de la Entidad por permitir Vía Omisión, la Desnaturalización del Contrato CAS en sede Municipal, Chiclayo 2022</p>		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Paco Moisés Delgado Rojas
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO
4. INSTRUMENTO EVALUADO		<ul style="list-style-type: none"> 1. Entrevista () 2. Cuestionario (X) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()
5. <u>OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO</u>		<u>GENERAL:</u>

	<p>Determinar cómo la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión, la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal - Chiclayo 2022</p>
	<p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>5. Conocer cómo se regulan los contratos CAS en sede municipal</p> <p>6. Conocer cómo se regulan los contratos CAS en el derecho comparado</p> <p>7. Identificar cuáles son los requisitos para desnaturalizar los contratos CAS en sede Municipal</p>

A continuación se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS

N°	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	ALTERNATIVAS
01	<p>¿Considera usted que los contratos CAS son buenos para dinamizar el mercado laboral?</p> <p>9- En desacuerdo</p> <p>10-Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>11-De acuerdo</p> <p>12-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

	
02	<p>¿Considera usted que los contrato CAS que aplican las municipalidades son adecuados?</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>¿Considera usted que existen mejores contratos laborales que el CAS?</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
4	<p>¿Considera usted los contratos CAS tienen deficiencias?</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

		<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
5	<p>¿Considera usted que los contratos CAS perjudican a los colaboradores de las municipalidades?</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
6	<p>¿Considera usted que la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal?</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p> <p>4.-Totalmente de acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
7	<p>¿Considera usted que los requisitos de desnaturalización de los contratos CAS está bien definidos?</p> <p>7- En desacuerdo</p> <p>8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</p> <p>9- De acuerdo</p>	<p>A (X) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

	4.-Totalmente de acuerdo
8	¿Considera usted que los contratos CAS deben seguir en sede municipal? 7- En desacuerdo 8- Ni de acuerdo, ni en desacuerdo 9- De acuerdo 4.-Totalmente de acuerdo	A (X) D () SUGERENCIAS:

PROMEDIO OBTENIDO:	A (X) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES -----Listo para ser aplicado----- -----	
8. OBSERVACIONES: <p style="text-align: center;">NINGUNA</p>	



.....
DR. A. DAVID SECLÉN T.
ABOGADO
ICAL 9514

ANEXO 04: Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	CATEGORIZACIÓN		METODOLOGÍA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	1. CATEGORÍA Desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal		ENFOQUE
¿Cómo la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal, Chiclayo 2022?	Determinar cómo la falta de sanción al responsable de la entidad permite vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal - Chiclayo 2022	Sub Categorías:	Indicadores	Cualitativo
		Contrato CAS	Ley CAS	Tipo de Investigación
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	Ley que elimina el contrato CAS	Pronunciamiento del tribunal constitucional referente al contrato CAS	Básica
				Nivel de Investigación
PROBLEMA ESPECÍFICO 01:	OBJETIVO ESPECÍFICO 01:			Descriptivo interpretativo
¿Cómo se regulan los contratos CAS en sede municipal?	Conocer cómo se regulan los contratos CAS en sede municipal			Diseño
PROBLEMA ESPECÍFICO 02:	OBJETIVO ESPECÍFICO 02:	1. CATEGORÍA: Sanción al responsable de la entidad		estudio de caso
¿Cómo se regulan los contratos CAS en el derecho comparado?	Conocer cómo se regulan los contratos CAS en el derecho comparado			Población
PROBLEMA ESPECÍFICO 03:	OBJETIVO ESPECÍFICO 03:	Sub Categorías:	Indicadores	Técnicas de Recolección de Datos
¿Cuáles son los requisitos para desnaturalizar los	Identificar cuáles son los requisitos para	Responsabilidad administrativa funcional	Le de carrera pública del funcionario servidor público.	
				Entrevista – Análisis Documental análisis de estudio de caso

<p>contratos CAS en sede Municipal?</p>	<p>desnaturalizar los contratos CAS en sede Municipal</p>	<p>Procedimiento sancionador administrativo</p>	<p>Ley del procedimiento general administrativo 27444</p>	<p>Instrumentos de Recolección de Datos</p>
<p>PROBLEMA ESPECÍFICO 04:</p> <p>¿De qué manera se debe regular para evitar la desnaturalización vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal?</p>	<p>OBJETIVO ESPECÍFICO 04:</p> <p>Establecer de qué manera se debe regular para evitar la desnaturalización vía omisión la desnaturalización del contrato CAS en sede Municipal</p>			