

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO



**LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y SU
RECONOCIMIENTO COMO VINCULO LABORAL DEL
EXPEDIENTE 10456-0-1801-JR-LA-02**

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL PARA
OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO**

Autor:

BACH. VIDAL ESCUDERO JOHNY IVAN

Asesora -Código ORCID

Mg. BARRIONUEVO BLAS EDITH PATRICIA

0000-0001-9181-8489

CHIMBOTE – PERÚ

2025

TITULO

**LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y SU
RECONOCIMIENTO COMO VINCULO LABORAL DEL
EXPEDIENTE 10456-0-1801-JR-LA-02**

PALABRAS CLAVES

| | |
|---------------------|-------------------|
| TEMA | DESNATURALIZACION |
| ESPECIALIDAD | DERECHO LABORAL |

KEYWORDS

| | |
|--------------------|--------------|
| THEME | DENATURATION |
| ESPECIALITY | LABOR LAW |

LINEA DE INVESTIGACIÓN

| AREA | SUB AREA | DISCIPLINA | LINEA DE INVESTIGACION |
|-------------------|-----------------|-------------------|---|
| CIENCIAS SOCIALES | DERECHO | DERECHO | INSTITUCIONES DEL DERECHO LABORAL Y PREVISIONAL |



CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD

El que suscribe, Vicerrector de Investigación de la Universidad San Pedro:

HACE CONSTAR

Que, de la revisión del trabajo titulado "**LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO CAS Y SU RECONOCIMIENTO COMO VINCULO LABORAL DEL EXPEDIENTE 10456-0-1801-JR-LA-02**" del (a) estudiante: **VIDAL ESCUDERO JOHNY IVAN**, identificado(a) con Código N° **0200120207**, se ha verificado un porcentaje de similitud del **24%**, el cual se encuentra dentro del parámetro establecido por la Universidad San Pedro mediante resolución de Consejo Universitario N° 5037-2019-USP/CU para la obtención de grados y títulos académicos de pre y posgrado, así como proyectos de investigación anual Docente.

Se expide la presente constancia para los fines pertinentes.

Chimbote, 29 de septiembre de 2025

UNIVERSIDAD SAN PEDRO
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN



Dr. JAVIER MARTÍNEZ CARRIÓN
VICERRECTOR



NOTA: Este documento carece de valor si no tiene adjunta el reporte del Software TURNITIN.

DEDICATORIA

A mis queridos padres. Por su apoyo incondicional para poder cumplir mis metas. Son un regalo que valoro mas allá de las palabras.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por permitirme culminar mi carrera universitaria, A la Universidad San Pedro -Filial Chimbote por haberme aceptado ser parte de ella y a los docentes por haberme brindado sus conocimiento y experiencia profesional.

ÍNDICE GENERAL

| | |
|----------------------------|-----|
| Título | i |
| Palabras clave | ii |
| Constancia de originalidad | iii |
| Dedicatoria | iv |
| Agradecimiento | v |
| Índice general | vi |
| Resumen | vii |
| Descripción del problema | 1 |
| Marco teórico | 3 |
| Análisis del problema | 17 |
| Conclusiones | 20 |
| Recomendaciones | 22 |
| Referencias bibliográficas | 23 |
| Anexos | 25 |

I. RESUMEN

El presente trabajo aborda el análisis jurídico del expediente Nro. **10456-0-1801-JR-LA-02** el cual se ha desarrollado en la corte superior de justicia de Lima, siendo el tema discutido la desnaturalización del contrato CAS, el demandante el Sr. J.M. P. A contra la Municipalidad de Santiago de Surco, en el departamento de Lima.

La justificación del presente trabajo está en razón de verificar si hubo una desnaturalización del contrato CAS dentro de la relación contractual que tenía el demandante, J. M. P.A y la Municipalidad de Santiago de Surco, el cual prestó servicios como sereno municipal mediante contratos CAS, es decir, si en la práctica se configuro una relación laboral subordinada y no un contrato CAS.

Este trabajo aborda el marco normativo aplicable, incluyendo la Constitución Política del Perú, el Decreto Legislativo N° 728, el Decreto Legislativo N° 1057, y la jurisprudencia relevante. Se analiza también la evolución del régimen CAS y su afectación a los derechos fundamentales de los trabajadores, así como los criterios utilizados por el Poder Judicial para determinar cuándo un contrato temporal encubre una relación laboral estable.

A las conclusiones a las que se ha llegado, durante el desarrollo de este trabajo, es que existió una desnaturalización del contrato CAS, pues existió subordinación, remuneración y prestación personal y se debió establecer una relación laboral a plazo indeterminado.

Las recomendaciones propuestas están orientadas a mejorar la regulación de la contratación pública y evitar la precarización laboral en el sector estatal, garantizando la correcta aplicación de las normas laborales y el respeto a los derechos de los trabajadores.

II. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el Perú hay dos tipos de contratos, el cual permite contratar a las personas para realizar una actividad. La primera por Locación de Servicios (contrato civil) el cual se encuentra regulado en código Civil en el artículo 1764. Y el contrato de trabajo, que se encuentra regulado por la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo 003-97-TR de 27.03.97.

En el contrato de trabajo el trabajador percibe su remuneración mediante boleta de pago; en el contrato civil se emite un recibo por honorarios,

En el presente trabajo de investigación se ha analizado un proceso judicial sobre desnaturalización de contratación CAS, el demandante solicita que le reconozcan un vínculo laboral a plazo indeterminado, y el pago de los beneficios y laborales que le corresponden conforme al Decreto Legislativo N°728.

Ante ello, el demandante argumentó que su trabajo cumplía con los elementos esenciales de una relación laboral (subordinación, prestación personal y remuneración), por lo que solicitó la desnaturalización del contrato CAS y su reconocimiento como trabajador estable con todos los beneficios de ley.

El problema central de análisis en el presente trabajo es **“La desnaturalización del contrato CAS y el uso indebido de esta modalidad contractual en el sector público para evitar el reconocimiento de derechos laborales”**. En el caso expuesto el demandante inicio su vínculo con la Municipalidad de Santiago de Surco mediante un contrato de locación de servicios, posteriormente paso a ser contratado bajo el régimen CAS, y en suma su permanencia supero los cinco años.

En este contexto, se genera un conflicto entre la protección de los derechos fundamentales del trabajador como es el acceso a seguridad social,

asignación familiar, CTS, gratificaciones, vacaciones, estabilidad laboral; También la aplicación de las normas que regulan la contratación en el sector estatal.

Asi mismo se identifica un problema de interpretación de la normativa, ya que existen criterios contradictorios en la aplicación del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) y el Decreto Legislativo N° 728 (régimen laboral privado) lo que genera inseguridad jurídica y precarización laboral en el sector público.

Por ello, mediante el presente trabajo de investigación se analizará la fundamentación legal, doctrinal y jurisprudencial en torno a la desnaturalización del contrato CAS y su impacto en la estabilidad laboral, con el objetivo de determinar si las decisiones judiciales han garantizado efectivamente los derechos laborales y proponer soluciones que contribuyan a una correcta aplicación de la normativa laboral y comunicar a la entidad fiscalizadora cuando se identifiquen estos casos de desnaturalización de contratos. (Garcia Barreto, 2023)

Existe una necesidad de solución, dado que, si se determina que no hay una regulación laboral clara y objetiva, se deben proponer medidas correctivas orientadas a evitar perjuicio a los trabajadores. Una reforma del régimen de contratación pública resultaría necesaria para proteger los derechos laborales fundamentales de cada trabajador.

III. MARCO TEORICO

En el presente trabajo se abordarán diversas doctrinas y enfoques jurídicos relacionados con la problemática de la desnaturalización del contrato CAS y su impacto en la estabilidad laboral en el sector público. Para ello, es fundamental desarrollar y analizar los conceptos clave sobre la relación laboral, la contratación en el Estado, la precarización laboral y la normativa aplicable. Se examinarán las diferencias entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el régimen laboral estatal, así como los elementos esenciales de una relación laboral y los criterios jurisprudenciales utilizados por el Poder Judicial para determinar si una contratación temporal encubre una relación laboral a plazo indeterminado.

Asimismo, se analizará el impacto del uso indebido del régimen CAS en los derechos laborales de los trabajadores estatales, centrándose en el caso J.P.A contra la Municipalidad de Santiago de Surco, el cual ha sentado un importante precedente sobre la desnaturalización del contrato CAS en el sector público. Finalmente, se examinarán las principales normas y jurisprudencias aplicables, permitiendo un análisis integral que contribuya a la correcta aplicación del derecho laboral en el Perú.

3.1 Relación Laboral

El concepto de relación laboral es fundamental para determinar los derechos y obligaciones entre un trabajador y su empleador. En el derecho laboral peruano, la existencia de una relación laboral se define por la presencia de tres elementos esenciales, los cuales han sido ampliamente desarrollados tanto en la doctrina como en la jurisprudencia.

El Código del Trabajo y diversas resoluciones del Tribunal Constitucional han señalado que estos elementos son:

1. **Prestación personal del servicio:** El trabajador debe ejecutar personalmente las labores asignadas sin posibilidad de delegarlas a un tercero.
2. **Subordinación:** El trabajador se encuentra bajo el poder de dirección del empleador, quien dicta las órdenes sobre el desempeño del trabajo.
3. **Remuneración:** El trabajador recibe un pago por los servicios prestados.

En el ámbito público, la contratación de personal debe realizarse bajo regímenes específicos, tales como el Decreto Legislativo N° 728 (régimen laboral privado), el Decreto Legislativo N° 276 (régimen de la administración pública) o el Decreto Legislativo N° 1057 (régimen CAS). Sin embargo, en muchos casos, la contratación temporal bajo el régimen CAS ha sido utilizada como una forma de encubrir relaciones laborales que, en la práctica, cumplen con los requisitos de una contratación a plazo indeterminado.

La Corte Suprema de Justicia del Perú, en diversas sentencias de casación, ha determinado que cuando se cumplen estos tres elementos esenciales, debe reconocerse la relación laboral, independientemente del tipo de contrato firmado. Este principio ha sido aplicado en el Caso J.P.A. contra la Municipalidad de Santiago de Surco, donde se concluyó que el demandante, a pesar de haber sido contratado bajo un Contrato Administrativo de Servicios (CAS), desempeñaba labores de manera subordinada y permanente, por lo que correspondía reconocer su relación laboral a plazo indeterminado.

3.2 Desnaturalización del Contrato CAS

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) fue creado mediante el Decreto Legislativo N° 1057 con el propósito de regular la contratación de personal en el sector público de manera temporal y flexible, sin que esto genere vínculo

laboral estable. Sin embargo, en la práctica, este régimen ha sido utilizado indebidamente para encubrir relaciones laborales que cumplen con los elementos esenciales del contrato de trabajo, privando a los trabajadores de derechos fundamentales como estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios, beneficios sociales y sindicalización.

La desnaturalización del contrato CAS se produce cuando el trabajador, a pesar de haber sido contratado bajo esta modalidad, realiza labores permanentes, subordinadas y propias del régimen laboral común. Según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú, la desnaturalización del CAS con lleva al reconocimiento de la relación laboral bajo el Decreto Legislativo N° 728, correspondiente al régimen de la actividad privada.

3.2.1 Concepto y Características del Contrato CAS

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad especial de contratación en el sector público que se diferencia de otros regímenes laborales en que:

No genera estabilidad laboral, ya que es renovable de manera periódica.

No otorga beneficios completos como compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones y negociación colectiva.

Su regulación es independiente de los regímenes de la Ley de Servicio Civil y del régimen laboral privado.

Sin embargo, este régimen ha sido criticado por organismos de derechos laborales, pues en muchos casos no se respeta su naturaleza temporal

y excepcional, lo que ha motivado diversas demandas para su desnaturalización.

3.2.2 Elementos de una relación laboral

Para determinar si un contrato CAS ha sido desnaturalizado, se debe analizar si en la práctica se cumplen los tres elementos esenciales de una relación laboral. (Pacheco Zerga, 2019)

Subordinación: Cuando el trabajador está sujeto a órdenes y fiscalización de la entidad pública.

Prestación personal del servicio: Si el trabajador no puede delegar sus funciones a un tercero.

Remuneración: Si recibe un pago periódico como contraprestación por su trabajo.

Si estos elementos se cumplen, la jurisprudencia reconoce que el contrato CAS ha sido desnaturalizado y debe ser tratado como un contrato de trabajo a plazo indeterminado bajo el régimen laboral privado (Decreto Legislativo 728.1991)

En el Caso J.P.A contra la Municipalidad de Santiago de Surco, la Corte Suprema determinó que la municipalidad utilizó el CAS de manera fraudulenta, ya que el demandante realizaba labores permanentes y esenciales dentro de la institución, bajo las órdenes de superiores jerárquicos y con un horario fijo. Por ello, se ordenó su inclusión en la planilla laboral con todos los beneficios correspondientes.

3.3 Modalidades de Contratación en el Sector Público

Según En el Perú, el acceso al empleo público está regulado por diferentes regímenes laborales, cada uno con características específicas en cuanto a estabilidad, derechos y beneficios. La Constitución Política del Perú, en su artículo 23, establece que el trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria por parte del Estado y debe garantizar condiciones justas para los trabajadores. (Constitución Política del Perú, 1993) Sin embargo, en la práctica, la existencia de distintos tipos de contratación ha generado diferencias en el acceso a derechos laborales y ha permitido el uso indebido de modalidades temporales para encubrir relaciones laborales permanentes.

3.3.1 Contrato de Locación de Servicios

El contrato de locación de servicios está regulado por el Código Civil artículo 1764 y se caracteriza porque el prestador del servicio no está subordinado al contratante, sino que realiza su labor de manera independiente. Este tipo de contrato se utiliza en el sector público para la contratación de consultores y profesionales especializados en proyectos específicos. Código Civil (1984)

Sin embargo, su uso indebido ha generado problemas cuando se emplea para contratar trabajadores que, en la práctica, cumplen con los elementos de una relación laboral. La jurisprudencia ha establecido que, si un trabajador bajo locación de servicios cumple órdenes, tiene un horario fijo y recibe pagos periódicos, su contrato se considera desnaturalizado y debe ser reconocido como una relación laboral.

3.3.2 Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

El CAS fue creado mediante el Decreto Legislativo N° 1057 como un régimen especial para la contratación de personal en el Estado sin generar vínculo laboral estable. Sus principales características son:

- No otorga estabilidad laboral ni derecho a negociación colectiva.
- Está destinado a funciones temporales y no permanentes.
- Su renovación está sujeta a la evaluación de la entidad contratante.

El problema surge cuando el CAS se usa para contratar trabajadores que desempeñan funciones permanentes, lo que ha sido considerado una vulneración de derechos laborales. La Corte Suprema, en casos como el J.P.A contra la Municipalidad de Santiago de Surco, ha determinado que cuando un trabajador bajo CAS realiza funciones esenciales dentro de una institución pública, su contrato debe ser reconocido como uno de naturaleza laboral a plazo indeterminado.

3.3.3 Contrato a Plazo indeterminado en el Régimen Privado

El Contrato a Plazo indeterminado en el régimen laboral privado, establece que los trabajadores que cumplen con los elementos de una relación laboral tienen derecho a un contrato a plazo indeterminado, lo que implica estabilidad laboral y acceso a beneficios como CTS, gratificaciones, vacaciones y seguro social. (Decreto Legislativo 728.1991)

Cuando un trabajador contratado bajo CAS o locación de servicios logra demostrar que su relación con la entidad pública cumple con las características de un contrato a plazo indeterminado, la jurisprudencia ha determinado que su vínculo laboral debe ser reconocido bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728. En el Caso J.P.A la Corte Suprema resolvió que el demandante debía ser incorporado en planilla con todos

los beneficios que corresponden a un trabajador del régimen laboral privado.

3.4 Elementos de la Relación Laboral según la Jurisprudencia

El reconocimiento de una relación laboral en el sector público y privado no depende exclusivamente del tipo de contrato firmado, sino de la realidad de la prestación de servicios. La jurisprudencia laboral ha establecido que, si se cumplen ciertos elementos esenciales, se debe reconocer el vínculo laboral a plazo indeterminado, sin importar la denominación formal del contrato.

El Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú han determinado que los elementos esenciales de una relación laboral son los siguientes:

3.4.1 Imputabilidad del Empleador

La imputabilidad del empleador se refiere a la capacidad de la entidad contratante para generar derechos y obligaciones laborales. En el sector público, las municipalidades y otras entidades estatales tienen la responsabilidad de contratar adecuadamente a su personal y respetar la normativa laboral vigente. En el caso J.P.A contra la Municipalidad de Santiago de Surco, la Corte Suprema estableció que la municipalidad actuó como empleador real del demandante, ya que este desempeñó labores permanentes y esenciales dentro de la institución, lo que hizo imputable a la municipalidad en cuanto al reconocimiento de derechos laborales.

3.4.2 Antijuricidad de la Contratación CAS cuando se encubre una Relación Laboral

El uso del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) para encubrir una relación laboral es una práctica ilícita que vulnera los derechos del trabajador. Cuando una persona es contratada mediante CAS, pero cumple funciones permanentes y bajo subordinación, se considera que su contrato ha sido desnaturalizado, lo que lo convierte en un trabajador sujeto al régimen general de contratación.

La jurisprudencia ha señalado que la antijuricidad en la contratación CAS ocurre cuando el Estado utiliza esta modalidad de manera sistemática para evitar otorgar beneficios laborales, manteniendo a los trabajadores en una situación de precariedad.

3.4.3 Factores de Atribución

Los factores de atribución determinan cuándo un contrato debe ser considerado fraudulento o simulado. En el contexto de la desnaturalización del CAS, se presentan los siguientes factores:

a) Contrato fraudulento (simulación de contratación temporal):

Ocurre cuando se celebra un contrato CAS con la finalidad de evitar el reconocimiento de derechos laborales, a pesar de que el trabajador cumple con todos los elementos de una relación laboral.

b) Omisión del empleador en reconocer derechos laborales: Se produce cuando la entidad estatal ignora la naturaleza real del trabajo desempeñado y mantiene al trabajador en un régimen que lo priva de beneficios como estabilidad laboral, CTS y negociación colectiva.

3.4.4 Relación de Causalidad entre el Contrato CAS y la Vulneración de Derechos laborales

La relación de causalidad se presenta cuando el uso indebido del CAS tiene como consecuencia directa la afectación de los derechos del trabajador. En el caso J.P.A, el demandante fue contratado bajo CAS, a pesar de desempeñar funciones de sereno municipal con jornada completa, bajo subordinación y con órdenes directas de la municipalidad. Esta situación generó la afectación de sus derechos, lo que motivó su demanda y el reconocimiento de su contrato a plazo indeterminado.

3.4.5 Impacto del Contrato CAS en los Derechos del trabajador

El uso indebido del CAS afecta diversos derechos fundamentales del trabajador, entre ellos:

a) Falta de estabilidad laboral: Al ser un contrato renovable, el trabajador no tiene garantía de continuidad en su empleo.

b) Ausencia de beneficios laborales: Los trabajadores CAS no reciben CTS ni gratificaciones completas.

c) Limitaciones en la seguridad social: Aunque los trabajadores CAS tienen acceso a ESSALUD, carecen de beneficios como pensión de cesantía.

En el **Caso J.P.A**, la Corte Suprema determinó que el trabajador **no solo tenía derecho a la estabilidad laboral, sino también a ser incorporado en la planilla de la municipalidad con todos los beneficios del régimen laboral privado.**

3.5 Precarización Laboral en el Estado Peruano

La precarización laboral es un fenómeno que afecta a miles de trabajadores en el sector público y privado, caracterizándose por la falta de estabilidad, la ausencia de derechos laborales y la vulnerabilidad ante despidos arbitrarios.

En el Perú, el uso indebido del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) ha sido una de las principales causas de precarización en el sector estatal, ya que permite a las entidades públicas mantener a trabajadores bajo un régimen sin los beneficios y garantías de un contrato a plazo indeterminado.

3.5.1 Teorías sobre la Precarización Laboral

Existen diversas teorías que explican la precarización del trabajo en el sector público. Entre las más relevantes se encuentran:

a) Teoría de la Flexibilización Laboral: Esta teoría sostiene que las reformas en el mercado laboral han buscado aumentar la eficiencia y reducir costos para el Estado, promoviendo contratos temporales como el CAS en lugar de empleos estables. Sin embargo, esta flexibilidad ha generado una desprotección sistemática de los trabajadores, privándolos de beneficios esenciales.

b) Teoría de la Explotación del Trabajo en el Sector Público: Afirma que el Estado, en su rol de empleador, ha utilizado modalidades de contratación como el CAS para **evadir la responsabilidad de garantizar derechos laborales**, manteniendo a los trabajadores en una situación de vulnerabilidad sin estabilidad ni acceso a beneficios completos.

3.5.2 Impacto del CAS en la Precarización Laboral

El régimen CAS ha sido objeto de múltiples cuestionamientos debido a su uso indiscriminado en el Estado. Sus principales efectos en la precarización laboral incluyen:

Incertidumbre en la continuidad del empleo: Los trabajadores CAS están sujetos a renovaciones periódicas, lo que impide que planifiquen su vida laboral a largo plazo.

Desigualdad en el acceso a beneficios: A diferencia de los trabajadores bajo el régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728), los empleados CAS no tienen CTS, utilidades ni negociación colectiva.

Desprotección ante despidos arbitrarios: Al no contar con estabilidad laboral, los trabajadores CAS pueden ser despedidos sin indemnización, afectando su derecho al trabajo digno.

3.5.3 Análisis de la Desnaturalización del CAS en la Contratación de Serenos Municipales

Uno de los sectores más afectados por la precarización laboral en el Estado es el de serenos municipales, quienes desempeñan funciones esenciales en la seguridad ciudadana, pero en muchos casos son contratados bajo el régimen CAS sin acceso a derechos laborales plenos.

El Caso J.P.A contra la Municipalidad de Santiago de Surco evidencia esta problemática. El demandante trabajó por más de cinco años como sereno municipal, cumpliendo un horario fijo, bajo subordinación y con tareas permanentes asignadas por la municipalidad. Sin embargo, su contrato se renovaba periódicamente bajo la modalidad CAS, negándole estabilidad y beneficios laborales.

La Corte Suprema, al analizar este caso, determinó que la contratación del demandante bajo CAS desnaturalizaba su relación laboral, ya que cumplía con todos los elementos de un vínculo laboral a plazo indeterminado. Como resultado, se ordenó su incorporación a la planilla de la municipalidad con todos los beneficios del régimen laboral privado.

3.6 Normativa y Jurisprudencia Aplicable

El análisis de la desnaturalización del contrato CAS y su impacto en la estabilidad laboral requiere una revisión detallada de la normativa vigente y de la jurisprudencia desarrollada por el Tribunal Constitucional y la Corte Suprema de Justicia del Perú. Estas disposiciones han permitido establecer criterios sobre la correcta aplicación del régimen laboral en el sector público y la protección de los derechos de los trabajadores.

3.6.1 Constitución Política del Perú(Artículos 22,23,24 y 26 sobre Derechos Laborales)

La Constitución Política del Perú reconoce el derecho al trabajo y la protección del trabajador frente a la precarización. Los artículos más relevantes son:

Artículo 22: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización personal.

Artículo 23: El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, garantizando el respeto de los derechos laborales.

Artículo 24: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que le asegure bienestar y calidad de vida.

Artículo 26: En la relación laboral se respetan los siguientes principios: igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos laborales y la interpretación favorable al trabajador en caso de duda sobre normas laborales.

3.6.2 Decreto Legislativo N°728-Régimen Laboral de la Actividad Privada

Establece que los trabajadores que cumplen con los elementos esenciales de una relación laboral deben ser considerados empleados a plazo indeterminado, lo que implica estabilidad laboral y acceso a beneficios como CTS, gratificaciones, seguro social y utilidades. (Decreto Legislativo 728.1991)

3.6.3 Decreto Legislativo N°1057-Contrato Administrativo de Servicios(CAS)

Se creó con el objetivo de cubrir necesidades temporales en el sector público sin generar vínculo laboral permanente. Sin embargo, en la práctica, este régimen ha sido utilizado de manera indebida para contratar trabajadores que cumplen funciones permanentes. (Decreto Legislativo 1057.2008)

El Congreso aprobó la Ley N° 31131, que dispuso la eliminación progresiva del CAS y su incorporación al régimen laboral general. No obstante, el proceso de implementación ha sido lento y sujeto a controversias legales. Congreso de la Republica (2021)

3.6.4 Ley N°27972-Ley Orgánica de Municipalidades

La Ley N° 27972 establece que las municipalidades pueden contratar personal para el cumplimiento de sus funciones. Sin embargo, no precisa un régimen específico para los serenos municipales, lo que ha permitido que muchas municipalidades los contraten bajo CAS o locación de servicios, evitando reconocer su relación laboral a plazo indeterminado.

3.6.5 Ley N°29497-Nueva Ley Procesal del Trabajo

Esta ley regula los procedimientos judiciales en materia laboral, permitiendo que los trabajadores demanden el reconocimiento de su

relación laboral cuando consideran que han sido contratados bajo un régimen fraudulento.

3.6.6 Jurisprudencia sobre la Desnaturalización del CAS

La jurisprudencia ha sido clave en la defensa de los derechos laborales de los trabajadores CAS. Algunos de los casos más relevantes son:

a) Casación 2754 -2012 Lima: La Corte Suprema estableció que, si un trabajador contratado bajo CAS cumple funciones permanentes y subordinadas, su contrato debe ser considerado a plazo indeterminado.

b) Casación N° 14440-2013 Lima : Se determinó que la carga de la prueba recae en el trabajador, quien debe demostrar que su relación laboral ha sido desnaturalizada.

c) Expediente N° 03818-2009-PA/TC: El **Tribunal Constitucional** reconoció que el CAS no debe utilizarse para funciones permanentes, pues ello vulnera el principio de estabilidad laboral.

d) Casación N° 19620-2022 – Caso J.P.A contra la Municipalidad de Santiago de Surco: En este fallo, la Corte Suprema determinó que el demandante, a pesar de haber sido contratado bajo CAS, cumplía funciones propias de un trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 728, ordenando su incorporación en planilla.

IV. ANÁLISIS DEL PROBLEMA

Se realizó un análisis al presente trabajo de investigación, y su problemática principal es: La desnaturalización del contrato CAS y el uso indebido de esta modalidad contractual en el sector público para evitar el reconocimiento de derechos laborales”. Este problema se evidencia cuando los trabajadores contratados bajo CAS cumplen con todos los elementos esenciales de una relación laboral (subordinación, prestación personal y remuneración), pero no se le reconoce su vínculo laboral a plazo indeterminado, negándoles el acceso a beneficios laborales completos.

En ese sentido diremos lo siguiente: El problema jurídico surge a partir de la utilización de figuras contractuales que no reflejan la verdadera naturaleza de relación laboral que mantuvo con la entidad edil el Sr. J.P.A vulnerando así sus derechos constitucionales y laborales.

La situación expuesta no es un caso aislado, sino una problemática estructural en la administración pública peruana, a pesar de que existen marcos normativos como el Decreto Legislativo N.728 (régimen laboral de la actividad privada), el Decreto Legislativo N.1057 (CAS) y el Código Civil (para contratos civiles como la locación de servicios), muchas entidades públicas hacen uso indebido de estas figuras para encubrir verdaderas relaciones laborales generando precariedad, inseguridad jurídica y desprotección laboral.

Frente a este contexto se da posibles soluciones desde fuentes del derecho nacional a fin de identificar mecanismos que permitan abordar y resolver el problema planteado.

1. Aplicación del principio de primacía de la realidad. En el artículo 4 del Decreto Legislativo 728, constituye una herramienta para resolver controversias sobre la naturaleza de la relación laboral. Este principio establece que en caso de discrepancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que figura en los documentos contractuales debe prevalecer los hechos, en

otras palabras si el trabajador presta servicios de manera personal ,subordinada y remunerada se configura una relación laboral más allá de la denominación del contrato. En el caso concreto, la evidencia de que el Sr. J.P.A cumplía funciones propias de un trabajador subordinado, con horarios, ordenes, control jerárquico y continuidad permite aplicar directamente este principio para sustentar la desnaturalización del contrato.

2.Control judicial efectivo contra el fraude laboral: Una segunda solución está en el rol que cumple los jueces laborales para combatir el fraude y la simulación contractual. La Nueva Ley procesal del Trabajo, ha incorporado principios procesales como la celeridad, oralidad y veracidad que deben guiar el actuar judicial. (Decreto Ley 29497 ,2010) De esta manera el juez puede garantizar la efectividad de los derechos fundamentales del trabajador. Esta solución se da porque hubo una sentencia diferente entre la primera y la segunda instancia y la Corte Suprema de Justicia ratifica la sentencia de la primera instancia.

Además, las sentencias del Tribunal Constitucional (ejemplo Exp.00002-2010-PI/TC) han ratificado que los contratos CAS generan una relación laboral y que su aplicación no debe usarse para precarizar el empleo en el sector público.

3.Rol Activo de la Sunafil y órganos de control. Otra solución dentro del marco nacional consiste en fortalecer la fiscalización del cumplimiento de normas laborales en el sector público. La Superintendencia Nacional de fiscalización Laboral (SUNAFIL)debe contar recursos suficientes para intervenir en entidades públicas que incurren en prácticas de simulación contractual, Además los órganos de control institucional (OCI) deben supervisar la legalidad de las contrataciones laborales.

4.Reconocimiento legal del trabajo publico permanente. Finalmente, una solución de carácter legislativo seria l aprobación de una ley que reconozca como trabajadores sujetos a un régimen estable a todos aquellos que hayan

prestado servicios personales y subordinados al Estado por más de 3 años consecutivos, esta medida permitiría regularizar progresivamente a miles de trabajadores que se encuentran en condición de informalidad encubierta, respetando el principio de progresividad en materia de derechos sociales.

Así como la implementación efectiva de la Ley N° 31131, que dispone la eliminación progresiva del CAS y la incorporación de sus trabajadores en regímenes con mayor estabilidad.

En suma, la solución al problema planteado no pasa únicamente por el reconocimiento judicial de una relación laboral en el caso del Sr. J.P.A, sino por la necesidad de rediseñar el modelo de contratación pública en el Perú.

V. CONCLUSIONES

1. La Corte Suprema de Justicia del Perú, al resolver la Casación N° 19620-2022, aplicó correctamente el principio de primacía de la realidad, determinando que la relación laboral del demandante debía reconocerse como a plazo indeterminado, dado que se cumplían los tres elementos esenciales de una relación de trabajo: subordinación, prestación personal y remuneración.
2. La Municipalidad de Santiago de Surco, al contratar al demandante bajo el régimen CAS, utilizó esta modalidad de manera fraudulenta para encubrir una relación laboral permanente. Este hecho constituye una vulneración de derechos laborales, ya que impidió que el trabajador accediera a beneficios como estabilidad laboral, CTS, gratificaciones y otros derechos que le correspondían bajo el Decreto Legislativo N° 728.
3. La sentencia de primera instancia fue acertada al reconocer la desnaturalización del contrato CAS, estableciendo que el demandante realizaba funciones permanentes en la municipalidad, por lo que debía ser incorporado en planilla con todos los beneficios del régimen laboral privado. Sin embargo, la Sala Laboral de segunda instancia desconoció estos fundamentos y declaró infundada la demanda, aplicando erróneamente el criterio de que los serenos municipales no están sujetos al régimen laboral privado.
4. La Corte Suprema, al revocar la sentencia de segunda instancia, estableció un precedente importante sobre la desnaturalización del contrato CAS en el sector público, determinando que las entidades

estatales no pueden utilizar esta modalidad de contratación para evadir la aplicación de normas laborales que protegen al trabajador.

5. La problemática de la desnaturalización del contrato CAS evidencia la necesidad de una reforma legislativa efectiva, que garantice que los trabajadores del sector público que cumplen funciones permanentes sean incorporados en un régimen laboral estable. La implementación total de la Ley N° 31131, que ordena la eliminación progresiva del CAS, es una medida que contribuiría a reducir la precarización laboral en el Estado.

VI. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los jueces que, para casos similares, apliquen el principio de primacía de la realidad en el análisis de la relación laboral de los trabajadores contratados bajo régimen CAS, a fin de garantizar la correcta interpretación de la normativa laboral y proteger los derechos de los trabajadores que cumplen funciones permanentes en el sector público.
- Se recomienda al Poder Legislativo implementar mecanismos que aseguren la eliminación progresiva del CAS, conforme a lo establecido en la Ley N° 31131, y que se refuercen normativas que impidan su uso indebido en entidades públicas para evitar la precarización laboral.
- Se recomienda al Poder Judicial fortalecer la capacitación de jueces y operadores del derecho laboral, en temas relacionados con la desnaturalización del CAS y su impacto en la estabilidad laboral, a fin de garantizar una interpretación uniforme y la aplicación de criterios jurisprudenciales en los tribunales de trabajo.
- Se recomienda a la Corte Suprema de Justicia del Perú continuar unificando criterios jurisprudenciales en materia de contratación en el sector público, emitiendo pronunciamientos vinculantes que establezcan con mayor claridad los casos en los que se debe reconocer la relación laboral a plazo indeterminado, evitando interpretaciones contradictorias en instancias inferiores.
- Finalmente, se recomienda a las entidades públicas adecuar su política de contratación de personal a las normativas vigentes, evitando el uso abusivo del CAS y garantizando el acceso de los trabajadores a un régimen laboral que respete sus derechos y les brinde estabilidad y seguridad en el empleo.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Constitucion Politica del Perú. (1993). *Art.23*. Diario Oficial El Peruano.
- Casación 14440-2013 Lima. (s.f.). Sentencia de casatoria . *Corte Suprema de Justicia de la República* . Obtenido de https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fimg.lpderecho.pe%2Fwp-content%2Fuploads%2F2021%2F06%2FCasacio-Laboral-14440-2013-Lima-LP.pdf%3Ffbclid%3DIwZXh0bgNhZW0CMTAAAYnJpZBExanNCVVV2eFhMVzZmQ0d2bwEeCtn0MAgw1aQe2HqwaB4A9yzYbESP-000S4dJiwvfBKpBMP-V6kx_NWIR
- Casación 2754 -2012 Lima. (s.f.). Sentencia de Casatoria. *Corte Suprema de Justicia de la República* . Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/dc1abd8048724b0ea577a550d8336ffa/CAS+2754-2012_.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=dc1abd8048724b0ea577a550d8336ffa
- Codigo Civil (1984). (s.f.). Locacion de Servicios. *Diario Oficial El Peruano*.
- Constitución Política del Perú. (1993). *Derecho Sociales y Economicos*. Diario Oficial El Peruano. Obtenido de <https://www2.congreso.gob.pe/sicr/tradocestproc/clproley2001.nsf/pley/9FCA4CB2D3C64F9805256D25005CAF36?opendocument>
- Decreto Legislativo 1057.2008. (s.f.). Regula el Régimen especial contratación Administrativa de Servicios CAS. *Diario El Peruano*. Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/01057.pdf>
- Decreto Legislativo 728.1991. (s.f.). Decreto Legislativo del Fomento del Empleo. *Dlarío el Peruano*(

Decreto Ley 29497 ,2010. (s.f.). Nueva Ley Procesal del Trabajo. *Diario El Peruano*. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29497.pdf>

Expediente00002-2010-PI/TC. (s.f.). Sentencia del Tribunal Constitucional. Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00002-2010-AI.html>

Garcia Barreto, J. N. (2023). *Calidad de sentencias de primera y segunda instancia sobre desnaturalización de contrato; expediente N° 00996-2017-0-2601-JR-LA-02; distrito judicial de Tumbes – Tumbes. 2022[Tesis Licenciatura , Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote*

Ley 27972(2003). (s.f.). Ley Organica de Municipalidades . *Diario El Peruano* . Obtenido de <https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27972.pdf>

Ley 31131 (2021). (s.f.). Ley establece erradicar la discriminación en los regimenes laborales sector público . *Diario El Peruano* . Obtenido de <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/1933248-1>

Pacheco Zerga, L. (2019). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho*, 13(1), 1- 34.

ANEXOS

REPOSITORIO INSTITUCIONAL DIGITAL

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE DOCUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

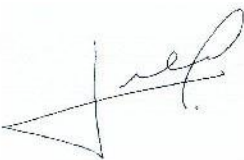
| 1. Información del Autor | | | | |
|---|--|------------------------------------|--|--------------------------|
| VIDAL ESCUDERO JOHNY IVAN | | 42608489 | 0200120207 @USANPEDRO.EDU.PE | |
| Apellidos y Nombres | | DNI | Correo Electrónico | |
| 2. Tipo de Documento de Investigación | | | | |
| Tesis | <input checked="" type="checkbox"/> | Trabajo de Suficiencia Profesional | Trabajo Académico | Trabajo de Investigación |
| 3. Grado Académico o Título Profesional ¹ | | | | |
| Bachiller | <input checked="" type="checkbox"/> | Título Profesional | Título Segunda Especialidad | Maestría Doctorado |
| 4. Título del Documento de Investigación | | | | |
| "LA DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO CAS Y SU RECONOCIMIENTO COMO VINCULO LABORAL DEL EXPEDIENTE 10456-0-1801-JR-LA-02" | | | | |
| 5. Programa Académico | | | | |
| DERECHO | | | | |
| 6. Tipo de Acceso al Documento | | | | |
| <input checked="" type="checkbox"/> | Abierto o Público ³ (info:eu-repo/semantics/openAccess) | | <input type="checkbox"/> Acceso restringido ⁴ (info:eu-repo/semantics/restrictedAccess) (*) | |
| (*) En caso de restringido sustentar motivo | | | | |

A. Originalidad del Archivo Digital

Por el presente dejo constancia que el archivo digital que entrego a la Universidad, es la versión final del trabajo de investigación sustentado y aprobado por el Jurado Evaluador y forma parte del proceso que conduce a obtener el grado académico o título profesional.

B. Otorgamiento de una licencia CREATIVE COMMONS ⁵

El autor, por medio de este documento, autoriza a la Universidad, publicar su trabajo de investigación en formato digital en el Repositorio Institucional Digital, al cual se podrá acceder, preservar y difundir de forma libre y gratuita, de manera íntegra a todo el documento. ⁶

Firma

| Lugar | Día | Mes | Año |
|----------|-----|-----|------|
| Chimbote | 24 | 09 | 2025 |

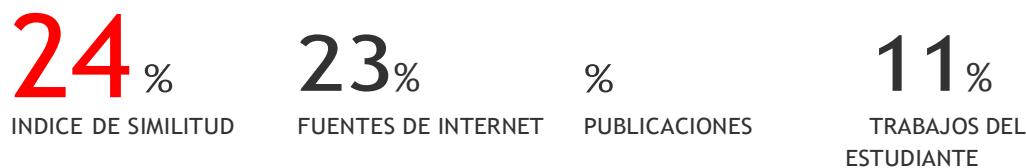
Importante

- Según Resolución de Consejo Directivo N° 033-2016-SUNEDU-CD, Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar Grados Académicos y Títulos Profesionales, Art. 8, inciso 8.2.
- Ley N° 30035. Ley que regula el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto y D.S. 006-2015-PCM.
- Si el autor eligió el tipo de acceso abierto o público, otorga a la Universidad San Pedro una licencia no exclusiva, para que se pueda hacer arreglos de forma en la obra y difundir en el Repositorio Institucional Digital. Respetando siempre los Derechos de Autor y Propiedad Intelectual de acuerdo y en el Marco de la Ley 822.
- En caso de que el autor elija la segunda opción, únicamente se publicará los datos del autor y resumen de la obra, de acuerdo a la directiva N° 004-2016-CDNICYTEC-DEGC (Numerales 5.2 y 6.7) que norma el funcionamiento del Repositorio Nacional Digital.
- Las licencias Creative Commons (CC) es una organización internacional sin fines de lucro que pone a disposición de los autores un conjunto de licencias flexibles y de herramientas tecnológicas que facilitan la difusión de información, recursos educativos, obras artísticas y científicas, entre otros. Estas licencias también garantizan que el autor obtenga el crédito por su obra.
- Según el inciso 12.2, del artículo 12° del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales-RENATI "Las universidades, instituciones y escuelas de educación superior tienen como obligación registrar todas las trabajos de investigación y proyectos, incluyendo los metadatos en sus repositorios institucionales precisando si son de acceso abierto o restringido, las cuales serán posteriormente recolectadas por el Repositorio Digital RENATI, a través del Repositorio ALICIA".

Nota. - En caso de falsedad en los datos, se procederá de acuerdo a ley (Ley 27444, art. 32, núm. 32.3).

LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO CAS Y SU RECONOCIMIENTO COMO VINCULO LABORAL DEL EXPEDIENTE 10456-0-1801-JR-LA-02

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|-----------|--|-----------|
| 1 | hdl.handle.net Fuente de Internet | 4% |
| 2 | Submitted to Universidad Andina del Cusco Trabajo del estudiante | 2% |
| 3 | www.coursehero.com Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 5 | Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | repositorio.unc.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | pprfamilia.pj.gob.pe Fuente de Internet | 1% |
| 8 | Submitted to Universidad de Guayaquil Trabajo del estudiante | 1% |
| 9 | lavadoegoavil.blogspot.com Fuente de Internet | 1% |
| 10 | Submitted to Universidad Tecnologica del Peru Trabajo del estudiante | 1% |

| | | |
|----|--|-------|
| 11 | leyes.congreso.gob.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 12 | Submitted to Universidad Peruana Los Andes Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 13 | core.ac.uk Fuente de Internet | < 1 % |
| 14 | Submitted to Institución Universitaria Digital de Antioquia Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 15 | dl.dropboxusercontent.com Fuente de Internet | < 1 % |
| 16 | www.slideshare.net Fuente de Internet | < 1 % |
| 17 | Submitted to Universidad Catolica Los Angeles de Chimbote Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 18 | Submitted to Universidad Andrés Bello Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 19 | Submitted to Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 20 | lpderecho.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 21 | repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 22 | vdocuments.es Fuente de Internet | < 1 % |
| 23 | lacamara.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 24 | publicaciones.usanpedro.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |

| | | |
|----|---|-------|
| 25 | 9pdf.net Fuente de Internet | < 1 % |
| 26 | archivo.gestion.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 27 | repositorio.ulima.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 28 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 29 | Submitted to Universidad Politecnica Salesiana del Ecuador Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 30 | blog.pucp.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 31 | Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 32 | Submitted to Universidad Sergio Arboleda Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 33 | juangarciavara.blogspot.com Fuente de Internet | < 1 % |
| 34 | repositorio.uladech.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 35 | vlex.com.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 36 | Submitted to Universidad de Lima Trabajo del estudiante | < 1 % |
| 37 | es.slideshare.net Fuente de Internet | < 1 % |
| 38 | jalayo.blogspot.com Fuente de Internet | < 1 % |

| | | |
|----|--|-------|
| 39 | sedici.unlp.edu.ar Fuente de Internet | < 1 % |
| 40 | www.grafiati.com Fuente de Internet | < 1 % |
| 41 | datos.bcn.cl Fuente de Internet | < 1 % |
| 42 | www.ispm.org.ar Fuente de Internet | < 1 % |
| 43 | www.scribd.com Fuente de Internet | < 1 % |
| 44 | 0ea07bfd7b.cboul-cdnwnd.com Fuente de Internet | < 1 % |
| 45 | ilc.ilo.org Fuente de Internet | < 1 % |
| 46 | www.amnistia.org.mx Fuente de Internet | < 1 % |
| 47 | cdn.www.gob.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 48 | es.scribd.com Fuente de Internet | < 1 % |
| 49 | observatorio.campus-virtual.org Fuente de Internet | < 1 % |
| 50 | repositorio.pucp.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 51 | repositorio.unasam.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 52 | spij.minjus.gob.pe Fuente de Internet | < 1 % |
| 53 | tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet | < 1 % |

| | | |
|----|--|-------|
| 54 | www.sadicordoba.com | < 1 % |
| | Fuente de Internet | |
| 55 | doi.org | < 1 % |
| | Fuente de Internet | |
| 56 | www.jurisperu.com | < 1 % |
| | Fuente de Internet | |
| 57 | www.clubensayos.com | < 1 % |
| | Fuente de Internet | |

| | |
|----------------------|---------|
| Excluir citas | Apagado |
| Excluir bibliografía | Activo |