



UNIVERSIDAD CATÓLICA LOS ÁNGELES DE CHIMBOTE
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS
PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY
N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN
DERECHO CONSTITUCIONAL, CORPORATIVO Y AMBIENTAL

AUTOR
MANZO VILLANUEVA, LUIS DANTE
ORCID:0000-0003-4705-2855

ASESOR
MUÑOZ ROSAS, DIONEE LOAYZA
ORCID:0000-0002-9773-1322

CHIMBOTE-PERÚ
2026



FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS

PROGRAMA DE ESTUDIO DE DERECHO

ACTA N° 0060-068-2026 DE SUSTENTACIÓN DEL INFORME DE TESIS

En la Ciudad de **Chimbote** Siendo las **08:30** horas del día **24** de **Abril** del **2026** y estando lo dispuesto en el Reglamento de Investigación (Versión Vigente) ULADECH-CATÓLICA en su Artículo 34º, los miembros del Jurado de Investigación de tesis de la Escuela Profesional de **DERECHO**, conformado por:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA Presidente
KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN Miembro
URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA Miembro
Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA Asesor

Se reunieron para evaluar la sustentación del informe de tesis: **LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO**

Presentada Por :
(0106172224) **MANZO VILLANUEVA LUIS DANTE**

Luego de la presentación del autor(a) y las deliberaciones, el Jurado de Investigación acordó: **APROBAR** por **UNANIMIDAD**, la tesis, con el calificativo de **13**, quedando expedito/a el/la Bachiller para optar el TITULO PROFESIONAL de **Abogado**.

Los miembros del Jurado de Investigación firman a continuación dando fe de las conclusiones del acta:

ZAMUDIO OJEDA TERESA ESPERANZA
Presidente

KODZMAN LOPEZ MARCO ALDRIN
Miembro

URQUIAGA JUAREZ EVELYN MARCIA
Miembro

Mgtr. MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA
Asesor



CONSTANCIA DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD

La responsable de la Unidad de Integridad Científica, ha monitorizado la evaluación de la originalidad de la tesis titulada: LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO Del (de la) estudiante MANZO VILLANUEVA LUIS DANTE, asesorado por MUÑOZ ROSAS DIONEE LOAYZA se ha revisado y constató que la investigación tiene un índice de similitud de 0% según el reporte de originalidad del programa Turnitin.

Por lo tanto, dichas coincidencias detectadas no constituyen plagio y la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.

Cabe resaltar que el turnitin brinda información referencial sobre el porcentaje de similitud, más no es objeto oficial para determinar copia o plagio, si sucediera toda la responsabilidad recaerá en el estudiante.

Chimbote, 12 de Agosto del 2026



Mgtr. Roxana Torres Guzman
RESPONSABLE DE UNIDAD DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

DEDICATORIA

A Dios Todopoderoso por iluminarme el camino a seguir, dándome fortaleza para continuar y que siempre está conmigo en los buenos y malos momentos.

A mi esposa Jessica por ese optimismo que siempre me impulsa a seguir adelante, a mis hijos Thiago y Mia quienes son mi motor a seguir adelante.

A mis padres Cali y Beti pilares fundamentales en mi vida, dignos de ejemplo de trabajo y constancia.

Manzo Villanueva Luis Dante

AGRADECIMIENTO

A mi asesora Dra. Dione Muñoz Rosas por su valiosa orientación en la elaboración de la presente investigación.

A la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote que me permitió alcanzar un importante logro personal.

Manzo Villanueva Luis Dante

ÍNDICE GENERAL

	Pág
Carátula.....	I
Jurado evaluador	II
Reporte de turnitin	III
Dedicatoria	IV
Agradecimiento	V
Índice general	VI
Índice de resultados	X
Resumen	XI
Abstract	XII
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1. Descripción del problema.....	2
1.2. Formulación del problema.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Justificación.....	3
II. MARCO TEÓRICO.....	5
2.1. Antecedentes.....	5
2.2. Bases teóricas.....	9
2.2.1. El derecho al trabajo.....	9
2.2.1.1. Concepto.....	9
2.2.1.2. Derecho al trabajo y estabilidad laboral.....	9
2.2.1.3. Derecho al trabajo y tutela restitutoria.....	9
2.2.1.4. Principios del derecho al trabajo vinculados al derecho al trabajo.....	10
2.2.2. Contrato de trabajo.....	11
2.2.2.1. Concepto.....	11
2.2.2.2. Clases.....	11
2.2.2.3. Regímenes laborales en el Peru.....	13
2.2.2.4. Desnaturalización de contrato de trabajo.....	14

2.2.3. El despido.....	15
2.2.3.1. Concepto.....	15
2.2.3.2. Clases.....	15
2.2.3.3. Procedimiento y debido proceso en el despido.....	17
2.2.3.4. Dimensión social del despido.....	17
2.2.4. La reposición laboral.....	18
2.2.4.1. Concepto.....	18
2.2.4.2. Supuestos de procedencia de la reposición.....	18
2.2.4.3. Reposición y tutela jurisdiccional efectiva.....	19
2.2.5. Referentes normativos aplicables al caso examinado.....	19
2.2.5.1. Ley N° 31131.....	19
2.2.5.2. Decreto Legislativo N° 1057.....	20
2.2.5.3. Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584.....	20
2.2.5.4. Constitución Política del Perú.....	21
2.2.6. Acto administrativo.....	21
2.2.6.1. Concepto.....	21
2.2.6.2. Requisitos de validez.....	21
2.2.6.3. Principios.....	22
2.2.6.4. Nulidad de acto administrativo.....	23
2.2.6.5. Motivación del acto administrativo.....	23
2.2.6.6. Control judicial del acto administrativo.....	24
2.2.7. El proceso contencioso administrativo.....	24
2.2.7.1. Concepto.....	24
2.2.7.2. Finalidad.....	25
2.2.7.3. Principios.....	25
2.2.7.4. Objeto del proceso.....	26
2.2.7.5. Actuaciones impugnables.....	26
2.2.7.6. Pretensiones.....	27
2.2.7.7. Sujetos del proceso.....	27
2.2.7.8. Desarrollo del proceso.....	28
2.2.7.9. Medidas restitutorias.....	30
2.2.7.10. Principios jurídicos aplicables al caso.....	31
2.2.8. Medios de prueba.....	31

2.2.8.1. Concepto.....	31
2.2.8.2. Finalidad.....	31
2.2.8.3. Carga de la prueba.....	32
2.2.8.4. Valoración de la prueba.....	32
2.2.8.5. Tipos.....	32
2.2.9. La sentencia.....	33
2.2.9.1. Concepto.....	33
2.2.9.2. Estructura.....	34
2.2.9.3. Clases.....	35
2.2.9.4. Ejecución.....	36
2.2.9.5. Sentencia de primera instancia.....	36
2.2.9.6. Sentencia de segunda instancia.....	36
2.2.10. La apelación.....	36
2.2.10.1. Concepto.....	36
2.2.10.2. Naturaleza jurídica.....	37
2.2.10.3. Fundamento constitucional.....	37
2.2.10.4. Principio de congruencia recursal.....	37
2.2.10.5. Efectos de la apelación.....	37
2.2.10.6. La apelación como garantía del control jurisdiccional.....	37
2.2.11. La sentencia casatoria.....	37
2.2.11.1. Concepto.....	38
2.2.11.2. Votación en sala.....	38
2.2.11.3. Tipos de voto.....	38
2.2.11.4. Naturaleza jurídica.....	39
2.2.11.5. Finalidad.....	40
2.2.11.6. Efectos.....	40
2.2.11.7. Sentencia de casación en el proceso contencioso administrativo.....	40
2.2.11.8. Límites.....	40
III. METODOLOGÍA.....	42
3.1. Tipo, nivel y diseño de investigación.....	42
3.2. Unidad de análisis.....	43
3.3. Operacionalización de Variables.....	43
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	44

3.5. Método de análisis de datos.....	45
3.5 Aspectos éticos.....	45
IV. RESULTADOS	47
V. DISCUSIÓN	53
VI. CONCLUSIONES	56
VII. RECOMENDACIONES	58
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS.....	67
Anexo 01. Matriz de consistencia.....	68
Anexo 02. Matriz de operacionalización de la variable.....	69
Anexo 03. Instrumento de recojo de datos – Guía de observación.....	70
Anexo 04. Validación del instrumento mediante juicio de expertos.....	71
Anexo 05. Evidencia de la fuente documental.....	80
Anexo 06. Declaración jurada de integridad científica y conflicto de intereses.....	85
Anexo 07. Evidencias de la ejecución de la investigación.....	87

ÍNDICE DE RESULTADOS

	Pág.
De la dimensión: argumentos de la fundamentación en el desarrollo procesal	
Cuadro 1. Identificación de la pretensión y argumentos que fundamentan las pretensiones planteadas por las partes	47
Cuadro 2. Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en primera instancia	48
Cuadro 3. Identificación de la pretensión y argumentos expresados en los fundamentos del recurso de apelación	49
Cuadro 4. Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en segunda instancia.....	50
De la dimensión: forma de ejecución	
Cuadro 5. Identificación de los procedimientos aplicables en la ejecución de la decisión definitiva	51
Cuadro 6. Identificación de los efectos jurídicos de la decisión definitiva	52

RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo: determinar los fundamentos de la decisión definitiva y la forma de ejecución de la reposición laboral para trabajador CAS en el caso N° 30995-2023 Cuzco; el estudio es de nivel descriptivo, con enfoque cualitativo, de finalidad básica, de diseño no experimental y de corte transversal, la unidad de análisis estuvo constituida por la sentencia casatoria N° 30995-2023 Cuzco, seleccionada de manera aleatoria, para el recojo de datos se aplicó la observación y el análisis documental, utilizando como instrumento una guía de observación validada por juicio de expertos; de acuerdo a los resultados las conclusiones son: se reconoce la existencia de un vínculo laboral de carácter indeterminado cuando las funciones desempeñadas son de naturaleza permanente, generándose efectos jurídicos orientados a la restitución del derecho al trabajo y cumplimiento de la reposición; se evidenció que la reposición laboral del trabajador CAS se sustenta en la verificación de un despido sin causa justificada y en la aplicación de la Ley N° 31131, lo que permite reconocer un vínculo laboral indeterminado; se demostró que los procedimientos derivados de la decisión definitiva comprenden la emisión del acto administrativo de reposición garantizando la restitución del derecho al trabajo frente al despido arbitrario; las recomendaciones son: implementar en las entidades públicas mecanismos de control interno que verifiquen que las contrataciones CAS respondan a necesidades de carácter temporal y se asegure una adecuada aplicación de la Ley N° 31131 dentro de los procedimientos administrativos.

Palabras clave: contrato CAS, derecho al trabajo, estabilidad laboral, ley N° 31131 y reposición laboral

ABSTRACT

The objective of this research was to determine the foundations of the final decision and the method of execution of the reinstatement of a CAS worker in case No. 30995-2023 Cuzco; the study is descriptive, with a qualitative approach, basic purpose, non-experimental design and cross-sectional, the unit of analysis was the cassation ruling No. 30995-2023 Cuzco, selected randomly, for data collection observation and documentary analysis were applied, using as an instrument an observation guide validated by expert judgment; according to the results the conclusions are: the existence of an indefinite employment relationship is recognized when the functions performed are of a permanent nature, generating legal effects aimed at the restitution of the right to work and compliance with the reinstatement; It was shown that the reinstatement of the CAS worker is based on the verification of a dismissal without just cause and on the application of Law No. 31131, which allows for the recognition of an indefinite employment relationship; it was demonstrated that the procedures derived from the final decision include the issuance of the administrative act of reinstatement, guaranteeing the restoration of the right to work in the face of arbitrary dismissal; the recommendations are: to implement internal control mechanisms in public entities that verify that CAS contracts respond to temporary needs and ensure the proper application of Law No. 31131 within the administrative procedures.

Keywords: CAS contract, right to work, job stability, law No. 31131, job reinstatement

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

A nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo revela el crecimiento de formas de contratación no convencionales en el sector público, las cuales carecen de garantías de estabilidad laboral. El panorama social del empleo en el mundo y la precariedad de contratación en el sector público no solo afecta el bienestar del trabajador, sino que desgasta la institucionalidad del Estado, en consecuencia, en distintos sistemas jurídicos, el paso de contratos temporales a contratos permanentes es una de las mayores causas de demandas laborales en muchos países (Organización Internacional del Trabajo, 2023).

En ese contexto en América Latina, específicamente en el país de Colombia, la problemática es marcada, para el cierre del año 2022 se evidencia más de 900,000 contratos de servicios en el Estado. Esta situación ha sido evaluada por la Procuraduría como una nómina paralela que vulnera los principios del sector público, pues se utiliza para ocultar actividades permanentes de las instituciones públicas que, en la práctica, son funciones propias de las instituciones. El Consejo de Estado de Colombia, en su sentencia de unificación de jurisprudencia (CE-SUJ-005 de 2021), confirmó los elementos para configurar el contrato realidad. Sin embargo, el problema persiste en la reposición, aunque se reconozca la relación laboral, el marco jurídico colombiano no permite la reincorporación si el trabajador no ingresó por concurso público, limitando la reparación a una indemnización (Consejo de Estado de Colombia, 2021).

En Chile, la problemática es similar y se configura en la Contrata, que es un régimen legal transitorio que se da de forma anual y que en la práctica se prolonga por años. De acuerdo a datos de la Dirección Nacional del Servicio Civil (2023), cerca del 65% de los trabajadores de la Administración Central del Estado se encuentra bajo este régimen, superando el límite del 20%, generando alta incidencia de conflictos laborales. La Contraloría General de la República (CGR), a través del Dictamen N° E173171/2022, estableció el principio de la Confianza Legítima, el cual establece que, luego de dos años de renovaciones continuas, el trabajador adquiere la garantía de que su contrato continuará vigente. No obstante, la reposición laboral sigue siendo un

problema, ya que muchas entidades públicas deciden por indemnizaciones a cambio de reponer al trabajador (La Contraloría General de la República de Chile, 2022).

Respecto al Perú, el régimen CAS, creado por el Decreto Legislativo N° 1057, que entra en vigencia desde el año 2008, nace como una medida transitoria, pero en el tiempo se convirtió en un régimen mayoritario. El SERVIR en su informe de Gestión del Empleo Público, manifiesta que aproximadamente el 40% de trabajadores CAS se encuentra bajo este régimen. A pesar de haber entrado en vigencia la Ley N° 31131, el mes de marzo del 2021, el mismo que busca la erradicación de la discriminación en los regímenes laborales y la estabilidad laboral, la sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00013-2021-PI/TC declaró inconstitucionales los artículos del 1 al 5 y las disposiciones complementarias finales de la Ley 31131, que ordenaban el pase a contratos indeterminados, manteniendo la vigencia de los contratos CAS como temporales, salvo que el ingreso se halla dado por concurso público a una plaza indeterminada (La Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2023).

Por lo manifestado, a nivel de los Distritos Judiciales del país, existe un incremento marcado de carga procesal por demandas de reposición laboral y desnaturalización de contratos CAS. Según estadísticas socializadas por el Poder Judicial, en sus reportes de productividad de las Salas Laborales, las pretensiones por reposición por despido incausado en el régimen CAS ocupan el primer lugar en conflictos judiciales contra el Estado. Así mismo los magistrados se enfrentan a criterios jurídicos diferentes, por un lado, está la protección de la carrera administrativa y por otro lado la tutela de los derechos del trabajador. De acuerdo a las estadísticas de Gestión en el año 2025, en el Perú existen más de 370 mil trabajadores públicos que están bajo este régimen de contratos CAS, representando una población trabajadora que podría verse afectada por una inadecuada aplicación de la Ley N° 31131 (Poder Judicial, 2023).

1.2. Problema de investigación

¿Cuáles son los fundamentos de la decisión definitiva y la forma de ejecución de la reposición laboral para trabajador CAS en el caso N° 30995-2023 Cuzco?

1.3. Objetivos

General

Determinar los fundamentos de la decisión definitiva y la forma de ejecución de la reposición laboral para trabajador CAS en el caso N° 30995-2023 Cuzco.

Específicos

- OE1. Identificar las decisiones adoptadas y los argumentos que contiene los fundamentos expresados en el desarrollo procesal para resolver la reposición laboral de trabajador CAS.
- OE2. Identificar los procedimientos y efectos que se derivan de la decisión definitiva en reposición laboral de trabajador CAS.

1.4. Justificación

Se justifica porque se evidencia una discrepancia entre el principio de mérito defendido por el Tribunal Constitucional y el derecho a la estabilidad laboral promovida por la Organización Internacional del Trabajo, esta realidad evidencia las altas demandas de reposición como causa principal de carga procesal en los distritos judiciales del Perú, sumado a esto la identificación de más de 370,000 trabajadores CAS en el sector público; en consecuencia la aplicación de la Ley N° 31131, aún presenta dificultades, cuando se genera el despido arbitrario de trabajadores y se debate la procedencia de la reposición laboral por infracción a la ley, siendo esta problemática la motivación para encontrar la reposición laboral como reparación idónea, fortaleciendo así la protección laboral de trabajadores del régimen CAS.

Los resultados alcanzados nos brindaron un panorama de los criterios usados por los jueces y magistrados al resolver demandas de reposición laboral bajo el régimen CAS, demostrándose decisiones y fallos distintos en las diferentes judicaturas del poder judicial en la aplicación de la Ley N° 31131. Este estudio ofrece una base para mejorar la protección, el derecho al trabajo y la estabilidad laboral en el sector público, transformándose en un precedente para que las instituciones publicas apliquen correctamente la norma de forma justa y efectiva.

El estudio del caso N° 30995-2023 Cuzco, aporta a la línea de investigación del Derecho Constitucional al analizar los fundamentos que sustentan la reposición laboral y la correcta aplicación de la Ley N° 31131 en el proceso contencioso administrativo. Además, permite comprender la forma en que los órganos jurisdiccionales garantizan la protección del derecho al trabajo y la estabilidad laboral en el sector público reconocidos en la constitución política.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Internacionales

Ortega & Cabrera (2023) en Ecuador realizaron un estudio titulado Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana; el objetivo fue: identificar los casos previstos en la legislación ecuatoriana, en los que las personas despedidas intempestivamente pueden solicitar el reintegro a sus actividades laborales, en el marco de aplicación del principio de estabilidad y continuidad laboral propia o absoluta. En la metodología señala que se trata de un estudio de enfoque cualitativo, se aplicó el método exegético a través de revisión documental e interpretativo identificando el sentido y alcance de las disposiciones constitucionales, la técnica fue el análisis documental, el instrumento fue la recopilación de información y los datos se extrajeron de fuentes bibliográficas existentes, investigaciones previas y doctrina sobre el tema. Conclusiones: 1) El principio de estabilidad en la relación laboral se expresa mediante dos modalidades: la estabilidad impropia y la estabilidad propiamente dicha, esta última reconoce el derecho del trabajador a solicitar su reincorporación. 2) La normativa nacional establece como regla general la estabilidad impropia, la cual, ante un despido, el trabajador solo puede exigir una indemnización, sin que proceda su reincorporación. 3) En caso de un despido con protección especial como dirigentes sindicales y embarazadas, estos pueden iniciar una acción por despido ineficaz, solicitando su reincorporación al trabajo.

Burgos (2022) en Paraguay investigó Efectos jurídicos del despido injustificado en la ciudad de Horqueta, año – 2021; el objetivo fue: determinar los efectos jurídicos del despido injustificado del trabajador en la ciudad de Horqueta, año 2021; la metodología señala que se trata de un estudio de enfoque cuantitativo porque se usó la medición numérica, el nivel descriptivo, el diseño no experimental, la técnica es la encuesta, el instrumento usado es el cuestionario y la fuente de donde se extrajeron la información es de 15 funcionarios del Poder Judicial, del Juzgado Civil, Comercial y Laboral. Las conclusiones son: 1) El despido que realiza el empleador sin que exista alguna causal prevista en el Código Laboral, es prohibido por ley, solo se permite el

despido justificado. 2) El despido injustificado es violatorio, desde todo punto de vista, ya que no solo atenta contra la estabilidad laboral, sino que restringe los derechos constitucionales del trabajador. 3) Si el trabajador no incurrió en ninguna de las causales legales de despido previsto en los arts. 78 y 81 del Código del Trabajo, respectivamente, es considerado un despido injustificado.

2.1.2. Nacionales

Corahua, Ccorahua y Huanca (2024) en Cuzco investigaron, Consecuencias jurídicas, administrativas y económicas de las sentencias sobre la aplicación de la Ley 31131 en los juzgados de la Corte Superior de Justicia de Cusco-2022, tuvieron como objetivo: Determinar en qué medida la transición del régimen CAS al régimen 728 y 276 influye en las entidades públicas de acuerdo con la Ley 31131, según el análisis de las sentencias en los juzgados de la Corte Superior de Justicia de Cusco – 2022, la investigación fue de enfoque mixto, nivel descriptivo, diseño no experimental, las técnicas utilizadas es el análisis documental y la encuesta, se implementaron dos tipos de instrumento, la ficha de análisis documental y el cuestionario y la fuente de donde se extrajeron los datos es de 10 sentencias y 35 encuestados entre Magistrados, asistentes judiciales, abogados especialistas y personal administrativo. Las conclusiones son: 1) Las consecuencias más claras son la invalidez del despido sin causa justificada, el reconocimiento de un contrato indeterminado y la reincorporación al trabajo. 2) La Ley no cumple con eliminar la discriminación en los regímenes laborales del sector público y limita el reconocimiento de derechos laborales. 3) En el ámbito administrativo, se evidencia baja productividad dentro de las entidades públicas. 4) Desde la perspectiva económica, se produce un aumento del gasto público dentro de la entidad estatal.

Sotomayor (2024) en Arequipa investigó, los contratos administrativos de servicios (CAS) y los mecanismos de estabilidad laboral de trabajadores en la municipalidad de Mollebaya, 2023; el objetivo fue: determinar de qué manera las limitaciones de los contratos administrativos de servicios influyen en los mecanismos de estabilidad laboral de los trabajadores en la Municipalidad de Mollebaya, 2023; la metodología es de enfoque mixto, de nivel propositivo, de diseño descriptivo, la técnica

es la entrevista individual estructurada, el instrumento fue una ficha bibliográfica y la fuente en la presente investigación es el análisis documental además del marco normativo nacional como legislación, jurisprudencia y doctrina. Conclusiones: 1) Las restricciones propias del régimen CAS influyen significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad de Mollebaya. 2) La sanción por despido arbitrario se encuentra limitada a un máximo de dos remuneraciones mensuales. 3) Los derechos de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS deben garantizarse y respetarse plenamente. 4) La igualdad salarial en el ámbito municipal constituye un aspecto importante que necesita mayor atención.

Sucari (2024) en Juliaca realizó el estudio titulado: Vulneración al derecho de trabajo respecto del régimen de contrato administrativo de servicios CAS y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131, Juliaca-2022, el objetivo fue determinar si el régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios vulnera el derecho al trabajo; es de enfoque cuantitativo, nivel no experimental – transversal, diseño descriptivo – explicativo, la técnica es la encuesta, el instrumento usado es el cuestionario y la fuente de donde se extrajeron los datos es una muestra de carácter no probabilística de 80 personas entre trabajadores CAS, trabajadores públicos y abogados con conocimiento en derecho laboral y se posteriormente se procesaron y analizaron los datos con pruebas estadísticas para determinar las relaciones entre las variables estudiadas. Las conclusiones fueron 1) El régimen CAS es considerado una modalidad de trabajo precaria, ya que vulnera derechos fundamentales y no les garantiza estabilidad laboral. 2) Se determinó que existe un alto nivel de inaplicación y falta de cumplimiento de la Ley 31131 respecto a la vulneración del derecho al trabajo en el régimen CAS. 3) Se identificó que el régimen laboral CAS afecta derechos laborales, al no contar con estabilidad y beneficios laborales.

Fuentes (2021) en Huacho desarrolló el estudio titulado: Efectos de la Ley CAS N° 31131 y la discriminación de los regímenes laborales en el sector público, el objetivo fue evaluar efectos favorables de equidad que se lograría con la aplicación de la Ley CAS 31131 en cuanto a las desigualdades y discriminación de los regímenes laborales

sector público; es de enfoque mixto, nivel descriptivo, diseño no experimental – transversal, la técnica es la encuesta, el instrumento usado es un cuestionario de preguntas y la fuente de donde se extrajeron los datos es una muestra de 50 abogados conocedores de la metería laboral. Las conclusiones mostraron que: 1) La aplicación de la Ley N° 31131 favorece la reducción de la discriminación laboral en el sector público al permitir el ingreso progresivo de trabajadores CAS a los regímenes 276 y 728. 2) La Ley 31131 promueve la igualdad y la dignidad laboral al atender problemas laborales legítimos dentro del marco constitucional y buscar eliminar la discriminación. 3) La Ley CAS 31131 no busca incorporar a los trabajadores a la carrera pública, ya que contradice el principio meritocrático de la Ley Servir, basado en el acceso mediante concurso público al régimen laboral.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Derecho al trabajo

2.2.1.1. Concepto

Derecho fundamental que garantiza acceder a un empleo digno y justo. Desde la doctrina nacional, Toyama Miyagusuku sostiene que el derecho al trabajo no solo implica el acceso al empleo, sino también la protección de su continuidad frente a despidos arbitrarios y se manifiesta como un mecanismo de corrección de la desigualdad estructural existente entre empleador y trabajador (Toyama, 2021).

2.2.1.2. Derecho al trabajo y estabilidad laboral

La protección frente al despido arbitrario constituye una manifestación directa del derecho constitucional al trabajo, evita que la terminación del vínculo laboral quede sujeta a la voluntad del empleador. Indicando que, si se termina el contrato, haya una razón objetiva, justa y bien fundamentada. (Toyama, 2022).

2.2.1.3. Derecho al trabajo y tutela restitutoria

La reposición laboral representa una forma de tutela cuando el despido vulnera derechos fundamentales. La indemnización no siempre complace el contenido del derecho al trabajo, especialmente cuando se ha producido un despido arbitrario, así mismo cuando el despido vulnera derechos fundamentales, la reposición se presenta como el mecanismo idóneo para restituir el derecho al trabajo (Toyama, 2021).

2.2.1.4. Principios del derecho al trabajo

2.2.1.4.1. Principio de protección al trabajador

Tiene como finalidad equilibrar la relación jurídica existente entre empleador y trabajador, considerando la posición de desventaja en la que se encuentra este último dentro de la relación laboral. Este principio garantiza la tutela de los derechos del trabajador frente a abusos o desigualdad por parte del empleador (Toyama, 2023).

2.2.1.4.2. Principio de primacía de la realidad

Entre contratos y servicios debe primar la realidad de la prestación de servicios, también identifica la existencia de una relación laboral aun cuando las partes hayan celebrado contratos de naturaleza distinta, garantizando así la protección de los derechos del trabajador frente a encubrimientos contractuales (Toyama, 2023).

2.2.1.4.3. Principio de continuidad laboral

Se supone que la relación de trabajo tiene vocación de permanencia, lo cual exige una causa justa para su extinción. En consecuencia, cualquier despido que no cumpla con dicha exigencia puede ser cuestionado judicialmente por vulnerar el derecho al trabajo (Toyama, 2023).

2.2.2. Contrato de trabajo

2.2.2.1. Concepto

Se configura como una relación jurídica, en la cual una persona natural asume la obligación de realizar una actividad de manera personal, bajo subordinación y a cambio de una retribución económica para otra, llamada empleador. Desde una perspectiva doctrinal actual, se sostiene que la existencia del contrato laboral depende de la verificación de sus elementos constitutivos, resultando fundamental el análisis de los hechos que caracterizan la prestación del servicio (Neves, 2022).

2.2.2.2. Clases

2.2.2.2.1. Contrato de trabajo a plazo indeterminado

De duración indeterminada constituye la regla general del sistema laboral peruano, en merito al principio de continuidad laboral. La estabilidad es una garantía frente al despido arbitrario, siendo este tipo contractual el que mejor materializa la protección constitucional del trabajo. El carácter indefinido del vínculo implica que su

extinción solo puede producirse por causa justa o por voluntad del trabajador (Blancas, 2022).

2.2.2.2.2. Contratos sujetos a modalidad (plazo fijo)

Depende de la existencia de una causa objetiva, temporal y verificable que justifique la contratación a plazo determinado. La temporalidad no puede convertirse en actividades permanentes de la institución, ya que ello implicaría fraude a la ley y desnaturalización del contrato, generándose así uno de duración indeterminada (Blancas, 2022).

- a. **Contrato temporal**, se justifican por necesidades al inicio, incremento o modificación de actividades productivas. Su legitimidad radica en que responden a situaciones transitorias. Si la necesidad resulta permanente, el contrato pierde su sustento jurídico.
- b. **Contrato accidental**, se celebran para circunstancias extraordinarias o reemplazar temporalmente a trabajadores estables. Estos contratos responden a eventualidades delimitadas en el tiempo, pues de lo contrario se afecta el principio de continuidad.
- c. **Contrato para obra o servicios**, son de duración está determinada por la ejecución de una obra específica o la prestación de un servicio determinado. La temporalidad depende de la conclusión objetiva del encargo, no de la voluntad del empleador.

2.2.2.2.3. Contrato a tiempo parcial

Se caracteriza por una jornada inferior a lo establecido para acceder a determinados beneficios laborales. No obstante, esto no elimina vínculo laboral ni la aplicación de los principios protectores. Esta modalidad no puede utilizarse para encubrir jornadas reales, pues ello implicaría fraude laboral y afectación de derechos fundamentales (Blancas, 2022).

2.2.2.3. Regímenes laborales

En el Perú, el empleo público se caracteriza por la coexistencia de diversos regímenes, lo que evidencia una estructura fragmentada. Esta diversidad normativa genera desigualdades en el reconocimiento de derechos laborales, especialmente en lo referido a la estabilidad en el empleo y la protección frente al despido. En esa misma línea se sostiene que la pluralidad de regímenes en el sector público constituye uno de los principales problemas estructurales del derecho laboral peruano (Blancas, 2022).

2.2.2.3.1. Decreto Legislativo N° 276

Corresponde a la carrera administrativa y se sustenta en principios como la estabilidad laboral, el mérito y la progresión en la función pública. Este régimen establece que el acceso al empleo se realiza mediante concurso público y que la permanencia está sujeta al cumplimiento de deberes funcionales, este régimen otorga una estabilidad laboral reforzada y el cese del servidor solo puede producirse por causales establecidas y mediante un procedimiento administrativo, lo que garantiza una mayor protección frente a decisiones arbitrarias (Blancas, 2022).

2.2.2.3.2. Decreto Legislativo N° 728

Este régimen es propio del sector privado, también es aplicable en determinadas entidades del Estado. Se caracteriza por reconocer una estabilidad laboral relativa, permitiendo la terminación del vínculo laboral bajo ciertas condiciones, aunque garantizando mecanismos de protección frente al despido arbitrario. Este régimen combina elementos de flexibilidad en la contratación con garantías mínimas para el trabajador, lo que lo convierte en un modelo intermedio entre la rigidez del régimen público tradicional y la flexibilidad del régimen CAS (Toyama, 2022).

2.2.2.3.3. Contrato administrativo de servicios (CAS)

Regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, constituye un régimen especial aplicable al sector público, caracterizado por su naturaleza administrativa. Fue creado

como una medida temporal; sin embargo, su permanencia ha generado diversas críticas en el ámbito jurídico. Este régimen CAS presenta limitaciones en materia de estabilidad laboral, al no reconocer plenamente derechos equivalentes a los de otros regímenes, lo que ha dado lugar a procesos judiciales orientados a la reposición laboral, especialmente cuando se acredita la desnaturalización del vínculo (Blancas, 2022).

2.2.2.3.4. Ley del Servicio Civil (SERVIR)

Régimen regulado por la Ley N° 30057, está orientado a la unificación del empleo público bajo criterios de meritocracia, eficiencia y profesionalización. Su finalidad es superar la dispersión normativa existente, promoviendo un sistema basado en el acceso por concurso, evaluación del desempeño y desarrollo de la carrera pública. La implementación de este régimen ha sido progresiva y limitada, lo que ha impedido que se consolide como un sistema único (Huapaya, 2022).

2.2.2.4. Desnaturalización del contrato de trabajo

Se presenta cuando el empleador usa formas contractuales distintas para ocultar una relación laboral que, en la práctica, tiene características de permanencia. En los últimos años, especialmente desde 2022, tanto la doctrina como la jurisprudencia han fortalecido los mecanismos de protección del trabajador frente a estas conductas, determinando que la desnaturalización conlleva la transformación del vínculo laboral en uno de duración indeterminada (Arévalo, 2024).

2.2.3. El despido

2.2.3.1. Concepto

Se define como la extinción del vínculo laboral por parte del empleador y constituye una de las causas de terminación de la relación de trabajo, cuyas causales deben ajustarse a la normativa y principios laborales vigentes para evitar la vulneración de derechos fundamentales del trabajador (Blancas, 2022).

2.2.3.2. Clases

2.2.3.2.1. Justificado

Termino de contrato laboral basado en la conducta o capacidad del trabajador, donde el empleador debe demostrar la existencia de causa fundamentada que evidencie la conducta o situación invocada (Blancas, 2022).

2.2.3.2.2. Arbitrario

Termino de contrato laboral sin causa legal demostrada, llamado despido incausado o incapacidad de probar alguna causal llamado despido injustificado (Blancas, 2022).

2.2.3.2.3. Nulo

Terminación de contrato por motivos discriminatorios o represalias sindicales. En estos casos el trabajador tiene derecho a ser repuesto, además de recibir las remuneraciones dejadas de percibir (Blancas, 2022).

2.2.3.2.4. Fraudulento

Ocurre cuando el empleador utiliza una causa aparente con el fin de ocultar una motivación ilícita, como represalias y persecución por actividad sindical. Este tipo de despido se considera especialmente grave, y suele dar lugar a medidas de reparación como la reposición o indemnización por daños (Blancas, 2022).

2.2.3.2.5. Indirecto

Es la facultad que posee el trabajador para dar por terminado el vínculo laboral ante actos de hostilidad por parte del empleador; esto se da cuando el empleador incumple sus obligaciones contractuales o legales, alterando de forma injustificada las condiciones de trabajo, lo que faculta al empleado a extinguir el contrato conservando el derecho a percibir la indemnización. (Blancas, 2022).

2.2.3.3. Procedimiento y debido proceso en el despido

El despido debe garantizar el debido proceso, especialmente cuando se imputa al trabajador una falta disciplinaria. Esto implica comunicar los cargos, otorgar plazo razonable para descargos y motivar adecuadamente la decisión (Blancas, 2022).

2.2.3.4. Dimensión social del despido

Considerado un conflicto que afecta la relación contractual del trabajador, abarcando consecuencias económicas, psicológicas y familiares, así como la vulneración del principio de continuidad laboral por decisiones arbitrarias (Blancas, 2022).

2.2.4. La reposición laboral

2.2.4.1. Concepto

Figura procesal mediante el cual el Poder Judicial se ordena la reincorporación del trabajador a su puesto de trabajo a raíz de un despido injustificado, arbitrario o fraudulento y se haya verificado vulneración del derecho al trabajo (Toyama, 2021).

2.2.4.2. Supuestos de procedencia de la reposición

Procede en los siguientes supuestos: despido nulo (vulneración de derechos fundamentales), despido incausado (ausencia absoluta de causa) y despido fraudulento (simulación de causa), la reposición constituye la decisión idónea para restablecer al trabajador (Toyama, 2021).

2.2.4.3. Reposición y tutela jurisdiccional efectiva

Mecanismo por el cual el trabajador accede a la justicia para su reincorporación al trabajo, donde le juez deberá evaluar si hubo arbitrariedad o vulneración de derechos fundamentales, quedando en decisión del juez la reposición (Toyama, 2023).

2.2.5. Referentes normativos aplicables al caso examinado

2.2.5.1. La Ley N° 31131

Norma laboral promulgada en el Perú, que entra en vigencia el 10 marzo del 2021, con el objetivo de incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Esta ley introduce cambios en el marco normativo del Decreto Legislativo N° 1057 (Ley N° 31131).

2.2.5.2. Decreto legislativo N° 1057

Régimen especial que regula la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), velando la forma en que las entidades públicas contratan personal. Esta regulación crea un tipo de contrato administrativo de servicios propio del derecho administrativo, que no se sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa ni al régimen laboral del sector privado, y busca garantizar principios como igualdad de oportunidades y profesionalismo en la función pública. Bajo este régimen, se reconocen derechos mínimos al contratado y se fijan condiciones, requisitos y causas de extinción del vínculo, aunque la estabilidad laboral sigue siendo objeto de discriminación frente a otros regímenes laborales. (D.L. N° 1057).

2.2.5.3. Texto Único Ordenado de la Ley N° 27584

Representa el reglamento que regula el proceso contencioso administrativo en el ordenamiento jurídico peruano. Este instrumento legal establece las reglas, principios y procedimientos mediante los cuales los ciudadanos pueden acudir al Poder Judicial para cuestionar la legalidad de los actos, actuaciones u omisiones de la administración pública que vulneren o afecten sus derechos (TUO Ley N° 27584).

2.2.5.4. Constitución Política del Perú

Norma suprema que establece los poderes e instituciones políticas, norma los derechos y libertades de los ciudadanos peruanos. Prima sobre toda ley, siendo sus normas inviolables y de cumplimiento obligatorio. Este marco constitucional es la base del ordenamiento jurídico nacional, de sus principios políticos, sociales y económicos que se desprenden de todas las leyes de la Republica (Constitución Política del Peru, 1993).

2.2.6. Acto administrativo

2.2.6.1. Concepto

Es la manifestación de voluntad de la Administración Pública destinada a producir efectos jurídicos concretos sobre los administrados. Se caracteriza por ser formal, susceptible de impugnación y sometido a control legal. Es una decisión de la autoridad competente, que crea, modifica o extingue derechos y obligaciones dentro del ámbito de la función pública (Blancas, 2021).

2.2.6.2. Requisitos de validez

2.2.6.2.1. Competencia

El acto debe ser emitido por el órgano facultado legalmente en razón de la materia, territorio, grado y tiempo y en caso de órganos colegiados, cumpliendo los requisitos de sesión y quórum para su emisión (TUO de la Ley N° 27444, 2021).

2.2.6.2.2. Objeto o contenido

Los actos administrativos deben expresar su objeto, de tal modo que pueda determinarse sus efectos jurídicos. Su contenido se ajustará a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico, debiendo ser lícito, preciso, física y jurídicamente posible, expresando lo que se decide, certifica o valora (TUO de la Ley N° 27444, 2021).

2.2.6.2.3. Finalidad publica

El acto debe buscar el interés público, por las normas asumidas y las competencias de la entidad, no debe buscar intereses particulares, ajenos o perseguir mediante el acto alguna finalidad personal de la propia autoridad a favor de un tercero u otra finalidad pública distinta a la prevista en la ley (TUO de la Ley N° 27444, 2021).

2.2.6.2.4. Motivación

El acto administrativo debe estar debidamente motivado en hechos y derecho en proporción al contenido y conforme al ordenamiento jurídico (TUO de la Ley N° 27444, 2021).

2.2.6.2.5. Procedimiento regular

Antes de su emisión, el acto debe cumplir el procedimiento administrativo establecido (TUO de la Ley N° 27444, 2021).

2.2.6.3. Principios

2.2.6.3.1. Principio de legalidad

Las autoridades administrativas deben actuar con respeto a la Constitución, la ley y al derecho, dentro de las facultades que le estén atribuidas y de acuerdo con los fines para los que les fueron conferidas (TUO de la Ley N° 27444, 2021).

2.2.6.3.2. Principio del debido procedimiento

Los administrados gozan de los derechos y garantías al debido procedimiento administrativo, estos comprenden los derechos a ser notificados, acceder al expediente, refutar los cargos imputados, exponer argumentos, presentar alegatos, ofrecer pruebas, solicitar el uso de la palabra y cuando corresponda, a obtener una decisión motivada, fundada en derecho, en un plazo razonable y a impugnar las decisiones que los afecten (TUO de la Ley N° 27444, 2021).

2.2.6.3.3. Principio de celeridad

Quienes participan en el procedimiento deben ajustar su actuación al trámite dinámico posible, evitando actuaciones procesales que dificulten su desenvolvimiento, a fin de alcanzar una decisión en tiempo razonable, sin que ello releve a las autoridades del respeto al debido procedimiento (TUO de la Ley N° 27444, 2021).

2.2.6.4. Nulidad de acto administrativo

Es la consecuencia jurídica de la invalidez de un acto administrativo que ha sido dictado en contravención de la ley o del ordenamiento jurídico, fundamentándose en causales como infracción a la ley, incompetencia y violación de derechos fundamentales (Blancas, 2022).

2.2.6.5. Motivación del acto administrativo

Es la justificación basada en hechos y fundamentos de derecho que sustentan la administración pública, garantizando transparencia y legalidad y permite conocer las razones de la decisión (Blancas, 2021).

2.2.6.6. Control judicial del acto administrativo

Es el mecanismo donde el Poder Judicial verifica la legalidad y finalidad de los actos administrativos. El control judicial permite revisar la actuación administrativa, asegurando que los actos emitidos por la administración se ajusten a la ley y respeten los derechos fundamentales (Blancas, 2022).

2.2.7. El proceso contencioso administrativo

2.2.7.1. Concepto

Proceso judicial que controla la legalidad de las actuaciones de la Administración Pública y permite al juez ejercer un control jurídico sobre la actuación administrativa (Huapaya, 2021).

Potestad del Poder Judicial de examinar y verificar la conformidad jurídica de las actuaciones de la administración pública que se rigen por las normas del derecho administrativo (Ley N° 27584, 2001).

2.2.7.2. Finalidad

Es el control judicial de la actuación de la administración pública donde se verifica la legalidad de los actos administrativos y donde es susceptible la impugnación de los actos que afecten a los derechos o intereses de los ciudadanos (Huapaya, 2022; Morón, 2023).

2.2.7.3. Principios

2.2.7.3.1. Principio de integración (o de supletoriedad)

Los jueces no deben dejar de resolver el conflicto de intereses con relevancia jurídica por defecto o deficiencia de la ley. En tales casos deberán aplicar los principios del derecho administrativo, constitucional y procesal para resolver (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.3.2. Principio de igualdad procesal

Las partes en el proceso contencioso administrativo deberán ser tratadas con igualdad, independientemente de su condición de entidad pública o administrado (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.3.3. Principio de favorecimiento del proceso (Pro Actione)

El Juez no podrá rechazar laminariamente la demanda en aquellos casos en los que por falta de precisión del marco legal exista incertidumbre respecto del agotamiento de la vía previa.

Asimismo, en caso de que el Juez tenga cualquier otra duda razonable sobre la procedencia o no de la demanda, deberá preferir darle trámite a la misma (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.3.4. Principio de suplencia de oficio

El Juez deberá suplir las deficiencias formales en las que incurran las partes, sin perjuicio de disponer la subsanación de las mismas en un plazo razonable en los casos en que no sea posible la suplencia de oficio (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.4. Objeto del proceso

Control jurídico que permite cuestionar decisiones administrativas relacionadas con ceses, no renovaciones contractuales o sanciones disciplinarias. Este proceso no se limita a revisar actos expresos, sino que también comprende omisiones y actuaciones materiales ilegales. (Huapaya, 2021).

2.2.7.5. Actuaciones impugnables

Son impugnables en este proceso las siguientes actuaciones administrativas:

1. Los actos administrativos y cualquier otra declaración administrativa.
2. El silencio administrativo, la inercia y cualquier otra omisión de la administración pública.
3. La actuación material que no se sustenta en acto administrativo.
4. La actuación material de ejecución de actos administrativos que transgrede principios o normas del ordenamiento jurídico.
5. Las actuaciones u omisiones de la administración pública respecto de la validez, eficacia, ejecución o interpretación de los contratos de la administración pública, con excepción de los casos en que es obligatorio o se decida, conforme a ley, someter a conciliación o arbitraje la controversia.

6. Las actuaciones administrativas sobre el personal dependiente al servicio de la administración pública (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.6. Pretensiones

En este proceso podrán plantearse las siguientes pretensiones:

1. La declaración de nulidad, total o parcial o ineficacia de actos administrativos.
2. El reconocimiento o restablecimiento del derecho o interés jurídicamente tutelado y la adopción de las medidas o actos necesarios para tales fines.
3. La declaración de contraria a derecho y el cese de una actuación material que no se sustente en acto administrativo.
4. Se ordene a la administración pública la realización de una determinada actuación a la que se encuentre obligada por mandato de la ley o en virtud de acto administrativo firme.
5. La indemnización por el daño causado con alguna actuación impugnada, conforme al artículo 238 de la Ley N° 27444, siempre y cuando se plantee acumulativamente a alguna de las pretensiones anteriores (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.7. Sujetos del proceso

1. Competencia territorial

Es competente en primera instancia, a elección del demandante, el Juez en lo contencioso administrativo del lugar del domicilio del demandado o del lugar donde se produjo la actuación materia de la demanda.

2. Competencia funcional

Son competentes el Juez Especializado y la Sala Especializada en lo Contencioso Administrativo, en primer y segundo grado, respectivamente (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.8. Desarrollo del proceso

2.2.7.8.1. Plazos

La demanda deberá ser interpuesta dentro de los siguientes plazos:

1. Cuando el objeto de la impugnación sean las actuaciones a que se refieren los numerales 1, 3, 4, 5 y 6 del artículo 4, de las actuaciones impugnables el plazo será de tres meses a contar desde el conocimiento o notificación de la actuación impugnada, lo que ocurra primero.

(...)

5. Cuando se pretenda impugnar actuaciones materiales que no se sustenten en actos administrativos el plazo será de tres meses a contar desde el día siguiente en que se tomó conocimiento de las referidas actuaciones (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.8.2. Agotamiento de la vía administrativa

Es requisito para la procedencia de la demanda el agotamiento de la vía administrativa conforme a las reglas establecidas en la Ley de Procedimiento Administrativo General o por normas especiales (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.8.3. Requisitos de admisibilidad

1. El documento que acredite el agotamiento de la vía administrativa, salvo las excepciones contempladas por la presente Ley.
2. En el supuesto contemplado en el segundo párrafo del artículo 13, la entidad administrativa que demande la nulidad de sus propios actos deberá acompañar el expediente de la demanda (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.8.4. Vía procedimental - Proceso ordinario

1. Reglas

Transcurrido el plazo para contestar la demanda, el Juez expedirá resolución declarando la existencia de una relación jurídica procesal válida; o la nulidad y la consiguiente conclusión del proceso por invalidez insubsanable de la relación, precisando sus defectos; o, si fuere el caso, la concesión de un plazo, si los defectos de la relación fuesen subsanables.

Subsanados los defectos, el Juez declarará saneado el proceso por existir una relación jurídica procesal válida. En caso contrario, lo declarará nulo y consiguientemente concluido.

Cuando se hayan interpuesto excepciones o defensas previas, la declaración referida se hará en la resolución que las resuelva.

Si el proceso es declarado saneado, el auto de saneamiento deberá contener, además, la fijación de puntos controvertidos y la declaración de admisión o rechazo, según sea el caso, de los medios probatorios ofrecidos.

Sólo cuando la actuación de los medios probatorios ofrecidos lo requiera, el Juez señalará día y hora para la realización de una audiencia de pruebas. La decisión por la que se ordena la realización de esta audiencia o se prescinde de ella es impugnabile y la apelación será concedida sin efecto suspensivo y con la calidad de diferida.

Luego de expedido el auto de saneamiento o de realizada la audiencia de pruebas, según sea el caso, el expediente queda expedito para dictar sentencia. Las partes pueden solicitar al juez la realización de informe oral, el que será concedido por el solo mérito de la solicitud oportuna (TUO de la Ley N° 27584).

2. Plazos

Se computan desde el día siguiente de recibida la notificación.

Los plazos aplicables son:

- a) Tres días para interponer tacha u oposiciones a los medios probatorios, contados desde la notificación de la resolución que los tiene por ofrecidos;
- b) Cinco días para interponer excepciones o defensas, contados desde la notificación de la demanda;
- c) Diez días para contestar la demanda, contados desde la notificación de la resolución que la admite a trámite;
- d) Tres días para solicitar informe oral, contados desde la notificación de la resolución que dispone que el expediente se encuentra en el estado de dictar sentencia;
- e) Quince días para emitir sentencia, contados desde la vista de la causa. De no haberse solicitado informe oral ante el juez de la causa, el plazo se computa desde el día siguiente de vencido el plazo para dicha solicitud (TUO de la Ley N° 27584).

2.2.7.9. Medidas restitutorias

El juez puede ordenar el restablecimiento de la situación jurídica anterior a la vulneración. En consecuencia, cuando un acto administrativo vulnera derechos laborales, el proceso contencioso administrativo puede constituirse en vía idónea para obtener la reposición del servidor público (Huapaya, 2021).

2.2.7.10. Principios jurídicos aplicables al caso

2.2.7.10.1. Principio de la tutela jurisdiccional efectiva

Garantiza acceso a una decisión motivada, razonable y susceptible de ejecución. En reposición laboral, exige que el órgano jurisdiccional disponga medidas concretas que restituyan la situación jurídica vulnerada (Monroy, 2022).

2.2.7.10.2. Principio de control judicial de la administración

Facultad del Poder Judicial de revisar y controlar la legalidad y razonabilidad de los actos administrativos. Es mecanismo para someter la actuación administrativa al control jurisdiccional, evitando la arbitrariedad y el abuso de poder (Huapaya, 2022).

2.2.8. Medios de prueba

2.2.8.1. Concepto

Son elementos que las partes aportan al proceso con el propósito de demostrar los hechos que afirman, permitiendo al juez formar su convicción y resolver el conflicto conforme al derecho (Monroy, 2022).

2.2.8.2. Finalidad

Es generar convicción en el órgano jurisdiccional respecto de la veracidad de los hechos alegados. La prueba es el medio a través del cual se aproxima el juez a la verdad procesal (Monroy, 2022).

2.2.8.3. Carga de la prueba

Es una regla de juicio que determina a cuál de las partes le corresponde asumir las consecuencias jurídicas de la falta de acreditación de un hecho, quien no acredita los hechos que afirma asume el riesgo de una decisión desfavorable (Monroy, 2021).

2.2.8.4. Valoración de la prueba

El juez debe evaluar los medios probatorios considerando la lógica, la experiencia y la razonabilidad, debiendo motivar su decisión. Garantiza que la decisión judicial no sea arbitraria, sino el resultado de un razonamiento verificable (Monroy, 2022).

2.2.8.5. Tipos

2.2.8.5.1. Prueba documental

Representa registros, comunicaciones y documentos escritos para demostrar hechos relevantes en un juicio laboral, como la evidencia de la relación de trabajo. Estos

pueden ser contratos, boletas de pago, correos electrónicos que sirven para fundamentar hechos en sus pretensiones (Arévalo, 2024).

2.2.8.5.2. Prueba pericial

Son situaciones fácticas que incorporan conocimientos técnicos y científicos para esclarecer hechos complejos que no son accesibles a la comprensión del juez, explicando así una valoración precisa de durante el proceso (Ross, 2023).

2.2.8.5.3. Prueba testimonial

Cuando una persona que no forma parte del proceso declara ante el juez sobre hechos que ha percibido y que están vinculados al proceso judicial. Este testimonio permite aportar información relevante para el esclarecimiento de los hechos y es valorado por el juez conforme a criterios de razonabilidad y sana crítica (Toyama, 2022).

2.2.8.5.4. Inspección judicial

Constituye un medio probatorio mediante el cual el órgano judicial puede observar directamente hechos, objetos o lugares vinculados con el litigio, permitiendo verificar materialmente aspectos controversiales que otros medios probatorios no pueden demostrar por sí solos (inspección judicial procede cuando subsisten las circunstancias materiales que deben constatarse por el juez, con posibilidad de encargar inspección especial a autoridad laboral administrativa) (Artículo 38, Ley Procesal del Trabajo).

2.2.9. La sentencia

2.2.9.1. Concepto

Constituye el pronunciamiento definitivo que emite un juez o tribunal al concluir un proceso judicial, mediante el cual se pone fin al conflicto existente entre las

partes. Dicha resolución se fundamenta en la valoración de los medios probatorios actuados y en la aplicación de las normas jurídicas pertinentes, y se formaliza por escrito con la firma del magistrado competente. Asimismo, esta no solo soluciona el caso específico sometido a conocimiento del órgano jurisdiccional, sino que también puede generar criterios orientadores para la resolución de controversias futuras. En ese sentido, representa la etapa final del proceso judicial, en la que el juez ejerce su potestad jurisdiccional para determinar la respuesta jurídica al conflicto, debiendo estar debidamente motivada, ser clara y precisa, de modo que las partes comprendan las razones de la decisión y los efectos legales que de ella se derivan (Muñoz, 2021).

2.2.9.2. Estructura

Representa el ejercicio de la función jurisdiccional mediante el cual el juez o tribunal pone término al proceso, resolviendo de manera definitiva el conflicto jurídico sometido a su competencia y consta de las siguientes partes:

Expositiva conformada por la acreditación del órgano jurisdiccional, número de expediente, identificación de las partes y una exposición breve de los antecedentes del proceso y pretensiones solicitadas.

Considerativa contiene el razonamiento jurídico que expone la decisión judicial, valorando los medios probatorios, análisis de hechos y la aplicación de las normas legales. Afirmándose que es el núcleo de la sentencia.

Resolutiva expresa el pronunciamiento definitivo del órgano jurisdiccional a través de una decisión o fallo de manera clara y precisa, declarándose fundada o infundada la demanda (Monroy, 2022).

2.2.9.3. Clases

2.2.9.3.1. Sentencia declarativa

Es aquella mediante la cual el juez reconoce o confirma la existencia o inexistencia de un derecho o situación jurídica que ya existía antes de la resolución, sin crear nuevas obligaciones o modificar el estado jurídico de las partes. Su finalidad es

brindar certeza jurídica a los involucrados, limitándose a establecer la realidad jurídica preexistente. En otras palabras, este tipo de sentencia no transforma la situación jurídica, sino que la constata y la hace conocida formalmente (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2023).

2.2.9.3.2. Sentencia constitutiva

Es aquella que crea, modifica o extingue una relación jurídica, generando un cambio en el estado legal de las partes a partir del pronunciamiento judicial. En este caso, la decisión judicial no se limita a reconocer un derecho anterior, sino que produce un efecto transformador que altera la situación jurídica en el momento en que se emite, como ocurre en procesos que buscan la creación o extinción de vínculos jurídicos (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2023).

2.2.9.3.3. Sentencia de condena

Es en la cual el órgano jurisdiccional no solo declara un derecho, sino que imparte una obligación concreta a la parte vencida, ya sea de dar, hacer o no hacer, convirtiéndose en un título ejecutivo susceptible de ejecución forzada en caso de incumplimiento. Este tipo de sentencia es fundamental en el ámbito laboral, pues permite que el trabajador obtenga el cumplimiento de prestaciones laborales o la restitución de derechos vulnerados (Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, 2023).

2.2.9.4. Ejecución

Constituye la etapa procesal mediante la cual se materializa y hace efectivo el cumplimiento de lo ordenado en una sentencia firme emitida por el órgano jurisdiccional especializado, lo que implica transformar el mandato judicial en resultados concretos frente a la administración pública, asegurando así la efectividad de los derechos reconocidos judicialmente y evitando que la decisión quede en un pronunciamiento meramente declarativo. (Concepción, 2024).

2.2.9.5. Sentencia de primera instancia

Es la resolución emitida por el juez que conoce inicialmente el proceso. Resuelve el conflicto con base en los hechos y el derecho invocados por las partes (Monroy, 2021).

2.2.9.6. Sentencia de segunda instancia

Es aquella emitida por el órgano superior al resolver el recurso de apelación. Su función es revisar la corrección jurídica de la sentencia impugnada (Monroy, 2021).

2.2.10. La apelación

2.2.10.1. Concepto

Es un recurso procesal ordinario mediante el cual una parte que se considera agraviada por una resolución judicial o sentencia y solicita que un tribunal de jerarquía superior revise la decisión emitida por el órgano jurisdiccional inferior, con el propósito de que dicha decisión sea confirmada, modificada o revocada conforme a derecho. A través de este mecanismo se garantiza una doble instancia, permitiendo al tribunal revisor examinar tanto cuestiones de hecho como de derecho, analizar errores en la aplicación normativa o en la valoración probatoria, y asegurar así una corrección adecuada de posibles vicios en el fallo original conforme a los principios del debido proceso (Polanco, 2025).

2.2.10.2. Naturaleza jurídica

Es un recurso devolutivo, pues traslada el conocimiento del asunto al superior jerárquico, quien revisa la decisión impugnada dentro del marco delimitado por el recurso, constituyendo un mecanismo de control interno del proceso (Monroy, 2022).

2.2.10.3. Fundamento constitucional

Representa una garantía procesal que busca evitar arbitrariedades y asegurar fallos fundados en derecho, permitiendo el derecho a la doble instancia, constituyéndose como una protección de derechos (Monroy, 2022).

2.2.10.4. Principio de congruencia recursal

El órgano jurisdiccional de segunda instancia debe pronunciarse únicamente sobre los agravios expresados por el apelante, evitando que el juez superior revise pretensiones no cuestionados y se extienda más allá del pronunciamiento esperado (Monroy, 2022).

2.2.10.5. Efectos de la apelación

El recurso de apelación determina como procede un juicio mientras se revisa la resolución por parte de un superior jerárquico, deteniéndose la ejecución (efecto suspensivo) o el proceso continua en primera instancia (efecto devolutivo), pudiendo terminar por revocar, modificar o confirmar el fallo (Monroy, 2022).

2.2.10.6. La apelación como garantía del control jurisdiccional

La apelación ante el Poder Judicial permite uniformizar criterios y reducir el margen de error en las decisiones jurisdiccionales, protegiendo intereses y fortalecimiento del sistema de justicia (Monroy, 2022).

2.2.11. Sentencia casatoria

2.2.11.1. Concepto

Manifestación de la Corte Suprema en asegurar la correcta interpretación y aplicación del derecho, contribuyendo a la igualdad del ordenamiento jurídico y al fortalecimiento de la seguridad jurídica (Priori, 2022).

Esta figura procesal tiene como función la defensa del sistema normativo frente a interpretaciones erróneas, destinada a consolidar criterios jurisprudenciales que orienten la labor de los demás jueces en la resolución de casos similares (Arévalo, 2023).

2.2.11.2. Votación en sala

Mecanismo por el cual los magistrados que integran el órgano jurisdiccional supremo adoptan una decisión respecto del recurso de casación.

Este procedimiento garantiza la colegialidad en la toma de decisiones judiciales y permite que la sentencia casatoria refleje el criterio mayoritario del tribunal supremo. En ese sentido, la deliberación y votación constituyen etapas esenciales para la formación de la decisión jurisdiccional en sede casatoria (Arévalo, 2023).

2.2.11.3 Tipos de voto

En el funcionamiento de los órganos jurisdiccionales colegiados pueden identificarse diversos tipos de voto emitidos por los magistrados al momento de resolver un caso. Estos votos reflejan la posición jurídica individual de cada juez respecto del sentido de la decisión.

Entre los principales tipos de voto se encuentran:

a) Voto conforme o mayoritario.

Es aquel que coincide con la decisión adoptada por la mayoría de magistrados del colegiado. Este tipo de voto constituye el fundamento principal de la resolución judicial, ya que determina el sentido del fallo que será expresado en la sentencia.

b) Voto singular o discrepante.

Se presenta cuando uno o más magistrados discrepan de la decisión mayoritaria adoptada por el colegiado. En este caso, el magistrado expresa por escrito las razones jurídicas que sustentan su desacuerdo con la decisión adoptada por la mayoría.

c) Voto concurrente.

Se produce cuando el magistrado coincide con el sentido de la decisión mayoritaria, pero fundamenta su posición en argumentos jurídicos distintos a los expuestos en el voto principal.

La existencia de estos tipos de voto refleja la naturaleza deliberativa de los tribunales colegiados y permite evidenciar la pluralidad de criterios jurídicos dentro del órgano jurisdiccional. Asimismo, los votos singulares o concurrentes pueden adquirir relevancia doctrinal y jurisprudencial, ya que en ocasiones anticipan criterios interpretativos que posteriormente pueden ser adoptados como posición mayoritaria por los tribunales (Huapaya, 2022).

2.2.11.4. Naturaleza jurídica

Tiene naturaleza extraordinaria y formalista, pues solo procede por causales taxativamente previstas en la ley. La casación no es un recurso orientado a la revisión integral del proceso, sino un medio de control de legalidad cuya función es preservar la correcta interpretación del derecho objetivo (Huapaya, 2022).

2.2.11.5. Finalidad

Es doble: Función nomofiláctica, orientada a proteger la correcta aplicación de la norma jurídica y Función uniformadora, destinada a garantizar coherencia en la jurisprudencia nacional. En el ámbito contencioso administrativo, la sentencia casatoria cumple un papel fundamental en la consolidación de criterios interpretativos sobre la actuación de la Administración Pública (Huapaya, 2021).

2.2.11.6. Efectos

La sentencia casatoria puede:

- Declarar infundado el recurso, confirmando la decisión impugnada.

- Declarar fundado el recurso, casando la sentencia y resolviendo el fondo del asunto o disponiendo el reenvío.

Precisa que cuando la Corte Suprema casa la sentencia, puede emitir pronunciamiento sustitutivo si el estado del proceso lo permite, garantizando así economía procesal (Huapaya, 2022).

2.2.11.7. Sentencia casatoria en el proceso contencioso administrativo

La casación adquiere especial relevancia debido a la necesidad de uniformizar criterios sobre el control jurisdiccional de la Administración Pública. La Corte Suprema en sede casatoria consolida modelos sobre legalidad, razonabilidad y motivación de los actos administrativos. (Huapaya, 2021).

2.2.11.8. Limites

La casación no constituye una tercera instancia ni permite revalorar pruebas, salvo supuestos excepcionales vinculados a infracciones normativas que incidan directamente en la valoración probatoria. En consecuencia, la sentencia casatoria se encuentra delimitada por las causales invocadas y por el principio de congruencia recursal (Huapaya, 2022).

III. METODOLOGÍA

3.1. Nivel, tipo y diseño de investigación

3.1.1. El estudio fue de nivel descriptivo, porque detalla y describe propiedades o elementos del objeto en estudio, tal como se presenta en la realidad (Bisquerra, 2021).

3.1.2. El enfoque fue cualitativo, porque busca comprender e interpretar el objeto en estudio mediante el uso de técnicas cualitativas como la observación, las entrevistas y el análisis de documentos (Bisquerra, 2021).

3.1.3. La finalidad fue básica, porque la investigación busca describir y detallar el objeto en estudio, describiendo sus componentes tal como se presenta en la realidad (Hernández, 2022).

3.1.4. El diseño fue no experimental, porque el investigador no manipula deliberadamente las variables, sino que observa y analiza el objeto en estudio permitiendo examinar el objeto de estudio en condiciones reales (Hernández, 2022).

Así mismo fue transversal, en razón de que se utiliza cuando la investigación analiza un fenómeno en un solo momento o periodo, sin realizar seguimiento en el tiempo. Permite describir y comparar características o variables en un punto específico, proporcionando una visión estática del objeto de estudio en su contexto actual (Hernández, 2022).

3.2. Unidad de análisis

La unidad de análisis es el elemento o sujeto principal sobre el cual se recolecta y analiza información, es decir, aquello que se estudia y se describe en la investigación. Puede ser una persona, un grupo, un documento o cualquier entidad que permita obtener datos relevantes para el estudio (Ruiz, 2021).

En este trabajo la “Unidad de análisis” estará representado por: la sentencia casatoria N°30995-2023 Cuzco. Los criterios de selección son:

- Concluido por sentencia
- Con pluralidad de instancias
- Con interacción de las partes
- Sin conflicto de intereses: el caso no comprende al titular del trabajo tampoco a parientes por afinidad ni consanguinidad

La técnica para seleccionar “la sentencia casatoria N°30995-2023 Cuzco” fue no aleatoria, llamado “técnica por conveniencia” que consiste en seleccionar fuentes o casos accesibles y disponibles para el investigador, sin que exista un muestreo probabilístico. En investigaciones jurídicas documentales, se aplica al elegir documentos, sentencias o normas que sean pertinentes y fáciles de obtener, con el fin de analizar el fenómeno en estudio de manera práctica y eficiente (García, 2022).

3.3. Operacionalización de Variables

3.3.1. La operacionalización

Consiste en el proceso mediante el cual se definen y especifican los indicadores y criterios que permitirán medir o analizar una variable, determinando cómo se observará y registrará en la investigación. Este proceso facilita la concreción de conceptos abstractos en elementos observables y verificables (Ruiz, 2021).

3.3.2. La variable

Es una característica o atributo que puede presentar diferentes valores o manifestaciones dentro de un estudio, permitiendo describir y comparar fenómenos. En investigación, las variables se emplean para organizar y analizar la información de manera sistemática (Ruiz, 2021).

En este trabajo la variable es: la reposición laboral, se encuentra operacionalizada en el anexo 2.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica para recoger los datos fue, “la observación y el análisis documental”. La “Observación” es una técnica de recolección de datos que consiste en registrar de manera sistemática los hechos, comportamientos o elementos del objeto de estudio, tal

como ocurren en su contexto natural, sin intervenir en ellos. Permite obtener información directa y detallada para describir y analizar el fenómeno investigado (Bisquerra, 2021).

El “análisis documental” es una técnica de investigación que consistió en examinar, interpretar y sistematizar información contenida en documentos, con el fin de comprender el contenido, contexto y significado de los textos. Se emplea para extraer evidencias y categorías relevantes que permitan describir y explicar el fenómeno estudiado (Vargas, 2022).

El instrumento que se usó es “una guía de observación”, que consistió en una herramienta que orienta y organiza el proceso de observación, estableciendo los aspectos, categorías o indicadores que se deben registrar durante la recolección de datos (Ruiz, 2021).

Para su aplicación previamente el “instrumento” fue validado mediante “Juicio de expertos” que consistió en un procedimiento metodológico mediante el cual profesionales especializados evalúan y validan elementos de investigación con criterios fundamentados, con el objetivo de fortalecer la fiabilidad y el rigor científico del estudio (Aguilar, 2023).

Para la validación se aplicó los documentos y procedimientos establecidos en el anexo 4.

3.5. Método de análisis de datos

Se conceptualiza como el conjunto de procedimientos y técnicas que se aplicaron para organizar, interpretar y dar sentido a la información recolectada, con el objetivo de obtener resultados coherentes y fundamentados. En la investigación cualitativa, permite identificar patrones, categorías y significados en los datos para responder a los objetivos del estudio (Vargas, 2022).

En el presente trabajo se procedió a aplicar las dos técnicas “observación y análisis documental” con el propósito de identificar contenidos que evidencien los indicadores

de la variable, dicha actividad se realiza en la fuente documental “la sentencia casatoria N°30995-2023 Cuzco” en forma reiterativa depurando sistemática información irrelevante asegurando progresivamente la coherencia con cada uno de los objetivos específicos de modo que el producto del análisis y síntesis se verá reflejada en los resultados.

3.6. Aspectos éticos

En todo el proceso de la investigación se tomará en cuenta los “principios éticos de una investigación”, conforme lo señala el Art. 1 de la Constitución Política del Estado, el respeto de la persona humana. Asimismo, conforme lo dispone La Ley de Protección de los Datos Personales N° 29733 y su Reglamento Decreto Supremo N° 016-2024-JUS. Y el Reglamento de Integridad Científica de la “Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote”. Aprobado por el Concejo Universitario mediante Resolución N° 0495-2025-CU-ULADECH Católica, de fecha 12 de mayo de 2025

Respeto y protección de los derechos de los intervinientes. Si bien no se aplicó encuestas, pero si se trabajará con fuentes documentales donde existen datos sensibles, por ello este principio sirvió para proteger dicha información.

Se refiere a la obligación de garantizar que todas las personas que participan en un proceso o investigación (como el trabajador, el empleador, el Estado y demás actores) sean tratadas con dignidad, sin discriminación, y que se salvaguarden sus derechos fundamentales, como el debido proceso, la defensa, la igualdad y la seguridad jurídica, durante el desarrollo del estudio o procedimiento (García, 2022).

Beneficencia, no maleficencia

La beneficencia es el principio ético que obliga a actuar en beneficio de las personas, promoviendo su bienestar y contribuyendo a mejorar su situación. Por su parte, la no maleficencia exige evitar causar daño, perjuicio o riesgo innecesario a los participantes o sujetos involucrados, garantizando que las acciones realizadas no vulneren sus derechos ni su integridad (Vargas, 2022).

Integridad y honestidad

Actúan estos principios con rectitud, transparencia y coherencia, evitando manipulación o distorsión de la información. En investigación, estos principios exigen que los datos, resultados y conclusiones se presenten de manera veraz y responsable (Hernández, 2022).

Justicia

Busca garantizar el trato equitativo, asegurando que cada persona reciba lo que le corresponde conforme a la ley y a criterios de equidad. En investigación y en procesos jurídicos, la justicia implica actuar con imparcialidad, respeto a las normas y protección de los derechos de todos los involucrados (García, 2022).

IV. RESULTADOS

Cuadro 1

Argumentos que fundamentan las pretensiones planteadas por las partes

Demandante	Pretensión: - Se declare contraria a derecho la actuación material de término de contrato contenida en la carta N°875-2021-ORG-OGA-MPC, de fecha 20-12-2021. - Cese de actuación material de presunto término de Contrato Administrativo de Servicios N°111-2020-ORH-OGA-MPC, de fecha 09-03-2020. Pretensiones accesorias: - Solicito se declare indefinido e indeterminado la CAS. - Solicito reposición laboral al cargo de Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta III. Fundamentos: - La demandante prestó servicios en tres periodos, el primero del 25 marzo al 31 agosto 2015 (5 meses) como Arquitecto A, el segundo del 25 marzo 2019 al 29 febrero 2020 (11 meses) como Arquitecto y el tercero del 09 marzo 2020 al 20 diciembre 2021 (1 año y 2 meses) como Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones – Arquitecto III (cargo al cual solicita su reposición). - Los contratos indican funciones compatibles con las de la Oficina de Defensa Civil. - Se ha mantenido vínculo laboral vigente con la entidad a la fecha de la vigencia de la Ley N° 31131 (10 marzo 2021). - En las bases de la convocatoria pública no se advierte naturaleza temporal o transitoria. - Los contratos o adendas no indican ser temporales, suplencia o CAS confianza. - Última remuneración S/. 4,000 - La Carta de cese N° 875-2021-ORH-OGA-MPC, del 20 diciembre 2021, invoca la causal que contrato concluye 31 diciembre 2021.
Demandado	- Solicita se declare Improcedencia de la demanda por falta de agotamiento de la vía administrativa. - El contrato CAS N° 111-2020- ORH/OGA/GM-MPC, fue suscrito el 09 marzo 2020, antes de entrada de vigencia de Ley 31131, por lo que no cumple requisito para ser indeterminado. - El contrato CAS N° 111-2020- ORH/OGA/GM-MPC expresa que el periodo de contratación era de 3 meses, por lo que no cumple requisito de plaza permanente. - El CAP no tiene plaza de naturaleza permanente el cargo de Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones – Arquitecto III.

Fuente: Sentencia casatoria N° 30995-2023 Cuzco.

Lectura: El cuadro 1 registra las pretensiones planteadas por las partes.

Cuadro 2

Hechos probados de las normas aplicadas y la decisión adoptada en primera instancia

Judicatura	- Juez del Juzgado Especializado de Trabajo.
Contratos proporcionados por la institución	- La Municipalidad emitió tres contratos durante tres periodos: Contrato CAS N° 029-2015-ORH/GM-MPC, del 25 marzo al 31 mayo 2015, más adendas (total 5 meses). Contrato CAS N° 029-2019-ORH/OGA/GM-MPC, del 25 marzo al 24 junio 2019, más adendas (total 11 meses). Contrato CAS N° 111-2020- ORH/OGA/GM-MPC, del 09 marzo al 08 junio 2020, más adendas (total 14 meses).
Boletas de pago	- La Municipalidad emitió boletas de pago, acreditando relación laboral
Cargo en el trabajo	- Teniendo en cuenta su pretensión de reposición se tomó en cuenta el tercer periodo de labor comprendido entre el 09 marzo 2020 hasta el 31 diciembre del 2021, Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta III.
Funciones de la Oficina de Defensa Civil	- Estas corresponden a labores realizadas a la actividad principal de la Municipalidad.
Funciones del contrato	- Son compatibles con las de la Oficina de Defensa Civil de la Municipalidad.
Carta de cese	- No preciso ninguna causal de despido como provee el literal f del Art. 10 del D. Legislativo N°1057, por lo que corresponde ordenar la reposición laboral del demandante a tiempo indeterminado.
Constancia denuncia policial	- Acreditó que la Municipalidad se rehusó a estar presente a través de la directora de Recursos Humanos para la toma de su dicho.
Resolución del SERVIR	- Mediante Resolución N°00586-2022-SERVIR/TSC-Segunda Sala, el Tribunal del Servicio Civil declaró fundado el recurso de apelación, contra el acto administrativo contenido en Carta de cese.
Normas aplicadas	- Constitución Política del Perú. - Ley N° 31131 - Decreto Legislativo N° 1057 – Reglamento - TUO Ley N° 27584
Fallo	- Declara FUNDADA en parte la demanda Contenciosa Administrativa, Ordenando que la Municipalidad REPONGA a la demandante a su centro de trabajo bajo el régimen CAS de manera indeterminada, en el cargo de Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta III en la Oficina de Defensa Civil.

Fuente: Sentencia casatoria N° 30995-2023 Cuzco.

Lectura: El cuadro 2 registra los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en primera instancia.

Cuadro 3

Pretensión y argumentos expresados en los fundamentos del recurso de apelación

Titular de apelación	- Demandada
Competencia	- Segunda Sala Laboral de Trabajo.
Fundamentos de hecho y derecho	- La sentencia no se encuentra debidamente motivada.
	- La demandante no realizó labores de naturaleza permanente, el TC ha establecido que es la entidad quien determina la naturaleza a través de los documentos de gestión como es el CAP y MOF, acreditándose que no ocupó una plaza presupuestada, por lo que no aplica la Ley 31131.
	- El TDR de la convocatoria tiene la calidad de Temporal, necesidad de servicio de la Oficina de Defensa Civil.
	- La demandante dejó de laborar para la Municipalidad debido al vencimiento del contrato, resaltando que el régimen CAS no reconoce la figura de la Reposición Laboral.
Fundamentación Jurídica	- Incorrecta aplicación de la Ley N° 31131, porque la demandante no cumplía los requisitos para ser reconocida como CAS indeterminado.
	- Se sustenta en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, argumentando que el proceso CAS no fue idóneo, teniendo como razones que no hubo evaluación de conocimientos y no se garantizó el principio de mérito.

Fuente: Sentencia casatoria N° 30995-2023 Cuzco.

Lectura: El cuadro 3 registra pretensión formulada en el recurso de apelación

Cuadro 4

Hechos probados de las normas aplicadas y la decisión adoptada en segunda instancia

Fundamentos de hecho	- Para efectos de reposición laboral de un trabajador CAS el juez debe comprobar: . Que el trabajador CAS Ingreso por concurso público a plaza de carácter permanente. . Que las labores que realiza corresponden a la actividad principal de la entidad y son de carácter permanente. - La sala superior consideró que el proceso CAS no cumplía con las condiciones de un concurso público idóneo por no incluir evaluación de conocimientos y no cumple requisito para ser considerado trabajador indeterminado y menos aun para ser repuesto. - La sala determino que las funciones no eran permanentes porque la contratación de la demandante obedecía a necesidades de servicio y serian renovables, esto quiere decir que si la necesidad desaparece la contratación es innecesaria. - Además las remuneraciones se financiaban a cargo de una meta “0010” desarrollo de los centros y espacios de monitoreo de emergencias y desastres, creando certeza de labores temporales.
Normas aplicadas	- La Ley N° 31131, la sala concluye que no aplica porque la demandante no cumple requisitos. - Decreto Legislativo N° 1057, la sala lo usa para justificar la temporalidad del contrato. - Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, la sala cuestiona el proceso de selección considerando que el proceso no fue un verdadero concurso público.
Decisión adoptada	- REVOCAR la sentencia de Primera Instancia y REFORMANDOLA se declara INFUNDADA la demanda respecto de las pretensiones de cese de la actuación material de termino de contrato CAS, declarar indefinido e indeterminado el CAS y reposición laboral al cargo de Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta III en la oficina de Defensa Civil.

Fuente: Sentencia casatoria N° 30995-2023 Cuzco.

Lectura: El cuadro 4 registra los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en segunda instancia

Cuadro 5

Procedimientos aplicables en la ejecución de la decisión definitiva

Procedimientos aplicables	- Se ordena reposición laboral bajo el régimen CAS indeterminado, en el cargo de Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta III en la Oficina de Defensa Civil.
	- Se trata de una ejecución de sentencia en proceso contencioso administrativo laboral, aplicándose la ejecución de resolución judicial firme contra el Estado.
	- La entidad emitirá resolución administrativa de reposición, reincorporación efectiva al puesto, registro del contrato CAS como indeterminado, inclusión en planillas y asignación de funciones.
	- Si la entidad no cumple voluntariamente se solicita la ejecución forzada de sentencia con medidas como: multas coercitivas, responsabilidad funcional de funcionarios y denuncia por desobediencia a la autoridad.
Decisión definitiva	- FUNDADO el recurso de casación, se CASO la sentencia de vista y actuando en sede de instancia, CONFIRMARON la sentencia de primera instancia que declaro FUNDADA en parte la demanda. - Ordenaron a la entidad reponga a la demandante bajo el régimen CAS indeterminado en el cargo de Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta III de la Oficina de Defensa Civil.

Fuente: Sentencia casatoria N° 30995-2023 Cuzco.

Lectura: El cuadro 5 registra procedimientos aplicables

Cuadro 6

Efectos jurídicos de la decisión definitiva

Efectos jurídicos	- Restitución del derecho vulnerado, restableciendo el derecho al trabajo, dejando sin efecto el despido sin causa.
	- Reconocimiento del vínculo laboral indeterminado, el CAS pasa a tener carácter indefinido.
	- La entidad queda obligada jurídicamente a reincorporar, siendo esto un mandato imperativo.
	- La entidad se limita a despedir solo por causa justa y debidamente comprobada.
	- Inaplicación de actos administrativos previos, es decir se neutraliza la carta de cese, perdiendo eficacia jurídica.
	- Efecto vinculante y precedente, porque sirve como criterio interpretativo para casos similares y refuerza la aplicación de la Ley N° 31131.
	- Responsabilidad en caso de incumplimiento, generando responsabilidad administrativa, responsabilidad penal y multas judiciales.

Fuente: Sentencia casatoria N° 30995-2023 Cuzco.

Lectura: El cuadro 6 registra efectos jurídicos

V. DISCUSIÓN

De acuerdo con los resultados obtenidos en la presente investigación, se ha determinado que la controversia principal radica en la validez del cese de la demandante bajo el régimen CAS, la aplicación de la Ley N° 31131 y la procedencia de la reposición laboral ante la inexistencia de causa justa de despido.

Respecto a las pretensiones y argumentos de las partes, la demandante sustenta su pedido en la aplicación de la Ley N° 31131, solicitando la reposición laboral y el reconocimiento de un vínculo indeterminado. Por su parte, la entidad demandada sostiene la improcedencia de la demanda y la naturaleza temporal del contrato CAS.

Estos hallazgos coinciden con Burgos (2022), quien afirma que el despido sin causa constituye una vulneración del principio de estabilidad laboral. Asimismo, se relaciona con lo expuesto por Sucari (2024), al evidenciarse una inaplicación de la Ley N° 31131 por parte de la entidad. Desde la base teórica, se observa la presencia del principio de protección al trabajador y del derecho al trabajo.

En cuanto a los hechos probados y la decisión de primera instancia, se determinó la existencia de relación laboral, la naturaleza permanente de las funciones y la falta de motivación en la carta de cese, declarándose fundada en parte la demanda y ordenando la reposición laboral.

Estos hallazgos coinciden con Corahua, Ccorahua y Huanca (2024), quienes señalan que la aplicación de la Ley N° 31131 genera la invalidez del despido sin causa y procede la reposición del trabajador. Asimismo, se vincula con Sotomayor (2024), quien reconoce que las limitaciones del régimen CAS afectan la estabilidad laboral. Desde la teoría, se evidencia la aplicación del principio de primacía de la realidad y continuidad laboral, al priorizarse las funciones realizadas sobre la formalidad contractual.

Respecto a los argumentos del recurso de apelación, la entidad demandada cuestiona la motivación de la sentencia y sostiene que la demandante no realizaba labores permanentes, negando la aplicación de la Ley N° 31131.

Este resultado presenta relación con Fuentes (2021), quien advierte la tensión entre la aplicación de dicha ley y el principio meritocrático de la Ley SERVIR. Desde la teoría, se observa el conflicto entre criterios formales de la administración pública y los principios protectores del derecho laboral.

En la decisión de segunda instancia, se revoca la sentencia y se declara infundada la demanda, al considerar que no se acreditó la naturaleza permanente de las funciones ni un concurso público idóneo.

Este hallazgo discrepa con el estudio de Corahua, Ccorahua y Huanca (2024), quienes afirman reconocer la reposición laboral en aplicación de la Ley N° 31131. Asimismo, compara con Burgos (2022), al no reconocerse la vulneración del derecho al trabajo. Desde la teórica, se evidencia una interpretación que antepone la formalidad del contrato sobre la realidad de la prestación.

En relación con los procedimientos y la decisión definitiva, la Corte Suprema ordena la reposición laboral bajo un régimen CAS indeterminado, estableciendo mecanismos de ejecución.

Este resultado armoniza con el estudio de Corahua, Ccorahua y Huanca (2024), quienes relacionan la reposición como una consecuencia de la aplicación de la Ley N° 31131. Desde la teoría, se reconoce la protección del derecho al trabajo.

Finalmente, respecto a los efectos jurídicos, se identificó la restitución del derecho al trabajo, el reconocimiento del vínculo indeterminado, la invalidez del cese y la obligación de la entidad de cumplir la reposición.

Estos resultados coinciden con Burgos (2022), quien señala que el despido injustificado vulnera derechos fundamentales. Asimismo, se relaciona con Fuentes (2021), en cuanto

a la búsqueda de igualdad y protección laboral en el sector público. Desde la base teórica, se confirma la aplicación del principio de estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario.

VI. CONCLUSIONES

De acuerdo al objetivo general que fue: Determinar los fundamentos de la decisión definitiva y la forma de ejecución de la reposición laboral para trabajador CAS en el caso N° 30995-2023 Cuzco.

Se concluye que permite reconocer la existencia de un vínculo laboral de carácter indeterminado cuando las funciones desempeñadas son de naturaleza permanente y la decisión definitiva genera efectos jurídicos orientados a la restitución del derecho al trabajo y obliga a la entidad pública al cumplimiento de la reposición, evidenciándose la protección de los derechos laborales frente encubrimientos contractuales.

En relación al OE1. Identificar las decisiones adoptadas y los argumentos que contiene los fundamentos expresados en el desarrollo procesal para resolver la reposición laboral de trabajador CAS

Se evidenció la inexistencia de causa justa de despido, la naturaleza de las funciones desempeñadas y la aplicación de la Ley N° 31131. En primera instancia y en sede casatoria se determinó que la carta de cese carecía de motivación válida conforme al Decreto Legislativo N° 1057, por lo que se declaró su invalidez y se ordenó la reposición laboral bajo el régimen CAS indeterminado. Asimismo, se valoraron las funciones realizadas por la demandante como permanentes y vinculadas a la actividad principal de la entidad, aplicándose los principios de primacía de la realidad y continuidad laboral. Por su parte, la segunda instancia priorizó criterios formales como la temporalidad del contrato y la ausencia de concurso público idóneo, declarando infundada la demanda.

En relación al OE2. Identificar los procedimientos y efectos que se derivan de la decisión definitiva en reposición laboral de trabajador CAS

Se demostró la ejecución de sentencia en el proceso contencioso administrativo, mediante el cual la entidad debe emitir el acto administrativo de reposición, registrar el contrato CAS como indeterminado e incluirla en planillas. Asimismo, en caso de incumplimiento, se ordena la ejecución forzada con medidas coercitivas. En cuanto a los

efectos jurídicos, se determinó la restitución del derecho al trabajo, la invalidez de la carta de cese, el reconocimiento del vínculo laboral indeterminado y la obligación de la entidad de solo extinguir la relación laboral por causa justa.

VI. RECOMENDACIONES

Implementar en las entidades públicas mecanismos de control interno, con la finalidad de verificar que las contrataciones bajo el régimen de contratos administrativos de servicios respondan a necesidades de carácter temporal, evitando así la desnaturalización del vínculo laboral y garantizando el respeto del derecho al trabajo.

Implementar una base de datos o registro de casos en los órganos jurisdiccionales, garantizando así una adecuada aplicación de la Ley N° 31131 dentro de los procedimientos administrativos con el propósito de garantizar una reposición laboral efectiva y la restitución de los derechos de los trabajadores ante despidos arbitrarios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar, E. (2023). *Juicio de expertos: método de evaluación y validación para investigaciones científicas*. Multidisciplinary & Health Education Journal. <https://journalmhe.org/ojs3/index.php/jmhe/article/view/84>
- Arévalo, J. (2024). *Tutela jurisdiccional efectiva en el proceso laboral*. Gaceta Jurídica. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/ropj/article/view/924/1306>
- Arévalo, J. (2023). *El recurso de casación y la función unificadora de la Corte Suprema* Gaceta Jurídica. <https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/791>
- Arévalo, J. (2024). *La prueba en el proceso laboral*. Revista Oficial Del Poder Judicial. <https://doi.org/10.35292/ropj.v16i21.924>
- Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR]. (2023). *Informe sobre el estado del Servicio Civil en el Perú 2022-2023*. Lima: Gerencia de Desarrollo del Sistema de Recursos Humanos. <https://api.congreso.gob.pe/spley-portal-service/archivo/MTQ2OTU0/pdf>
- Bisquerra, R. (2021). *Metodología de la investigación educativa*. La Muralla. https://books.google.com.pe/books?id=VSb4_cVukkcC&printsec=frontcover
- Burgos, N. (2022). *Efectos jurídicos del despido injustificado en la ciudad de Horqueta, año – 2021*. [Tesis de trabajo de investigación, Universidad Tecnológica Intercontinental - Paraguay]. https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=fa57d78dc5fc39494&q=https://www.utic.edu.py/repositorio/index.php/tesis-de-grado/derecho/105-2022-derecho/468-efectos-juridicos-del-despido-injustificado-en-la-cuidad-de-horqueta-ano-2021&sa=U&ved=2ahUKEwjE-N7c6JCTAxUhrpUCHcEfAb8QFnoECAIQAg&usg=AOvVaw25Rs_IdX7gyE7zZ4S9Lvqg&fexp=73152292,73152290

Blancas C. (2022). *El contrato de trabajo en el Perú*. Palestra Editores.
<https://palestraeditores.com/producto/el-despido-en-el-derecho-laboral-peruano/?srsltid=AfmBOoqrEeOcNdmPgTGu7nPA7l8Idzoh4R4GO29u6qzIK2JOg9P5m69U>

Blancas, C. (2022). *El despido en el derecho laboral peruano*. Palestra Editores.
https://palestraeditores.com/producto/el-despido-en-el-derecho-laboral-peruano/?srsltid=AfmBOoG3fbkAKnFDC9_eTzstODNMOx5ep7HHvewq1C-QD2VTXGg4JKC

Blancas, C. (2021). *Derecho constitucional del trabajo*. Palestra Editores.
<https://scholar.google.com/citations?user=zmsenggAAAAJ&hl=es>

Concepción, F. (2024). *La ejecución de sentencias en el proceso contencioso administrativo: Fundamentos constitucionales en el Estado social y democrático de derecho*. Pérez Nery [Tesis para obtener el título de Doctor, Universidad de Salamanca].
https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/152667/PDAHJES_Concepci%C3%B3n%20AcostaFE_Derecho.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Consejo de Estado de Colombia. (2021). *Sentencia de Unificación CE-SUJ-005 de 2021. Sala de lo Contencioso Administrativo*. Bogotá, D.C.
https://www.consejodeestado.gov.co/decisiones_u/

Contraloría General de la República [CGR]. (2022). *Dictamen N° E173171 sobre el principio de confianza legítima en la Administración del Estado*.
<https://www.contraloria.cl>

Congreso de la República (2011). *Ley N° 29733 Ley de Protección de Datos personales*.
<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica7normas-legales/243470-29733>

Corahua, D., Ccorahua, A. & Huanca, P. (2024). *Consecuencias jurídicas, administrativas y económicas de las sentencias sobre la aplicación de la Ley 31131 en los juzgados de la Corte Superior de Justicia de Cusco-2022*. [Tesis de trabajo de investigación, Universidad Continental].
<https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=fa57d78dc5fc39494&q=https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/14183&sa=U&ved=2ahUKEwiRpca53o6TAxVUrZUCHef2D2IQFn>

[oECAYQAQ&usg=AOvVaw2CwlMjgGipw5pQm3ql3peG&fexp=73152292,73152290](https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=fa57d78dc5fc39494&q=https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6061&sa=U&ved=2ahUKEwi9keO51Y6TAxX4rpUCHd2nAPoQFnoECAMQAAQ&usg=AOvVaw08yzjy0WS_KG5h4ZONNBtX&fexp=73152292,73152290)

Fuentes, L. (2021). *Efectos de la ley CAS N° 31131 y la discriminación de los regímenes laborales del sector público*. [Tesis de trabajo de investigación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrion]. https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=fa57d78dc5fc39494&q=https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/6061&sa=U&ved=2ahUKEwi9keO51Y6TAxX4rpUCHd2nAPoQFnoECAMQAAQ&usg=AOvVaw08yzjy0WS_KG5h4ZONNBtX&fexp=73152292,73152290

García, M. (2022). *Metodología de la investigación: enfoques y métodos*. Editorial Académica. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-135806/12%20metodologc3ada-1-garcia-y-martinez.pdf>

Gestión. (2025). *CAS: Perú tiene más de 370 mil trabajadores*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/cas-peru-tiene-mas-de-370-mil-trabajadores-cuanto-cuestan-estos-puestos-noticia/>

Hernández, R. (2022). *Ética en la investigación: fundamentos y normas*. Editorial Universitaria. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Hernández, R. (2022). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education. <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>

Huapaya, R. (2021). *El proceso contencioso administrativo peruano*. Palestra Editores. <https://repositorio.pucp.edu.pe/items/bfebe787-c637-4999-aad2-0c213ee47242>

Huapaya, R. (2022). *Proceso contencioso administrativo y control jurisdiccional de la Administración Pública*. Palestra Editores

Ley N.º 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo. (2001). https://cdn.gacetajuridica.com.pe/laley/LEY%20N%C2%BA27584_LALEY.pdf

Muñoz, M. (2021). *La Sentencia en el proceso civil (Análisis Jurisprudencial)*. Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/51987>

- Monroy, J. (2022). *Teoría general del proceso*. Palestra Editores.
<https://www.scribd.com/document/656925111/Teoria-General-Del-Proceso-Juan-Monroy-Galvez-z-Lib-org>
- Monroy, J. (2022). *La prueba en el proceso civil peruano*. Palestra Editores.
<https://andrescusi.wordpress.com/wp-content/uploads/2020/05/introduccion-al-proceso-civil-juan-monroy-galvez.pdf>
- Monroy, J. (2022). *Los medios impugnatorios en el proceso civil peruano*. Palestra Editores.
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/download/15354/15809/60953>
- Morón, J. (2023). *Derecho administrativo: Parte general*. Gaceta Jurídica.
<https://www.pucp.edu.pe/profesor/juan-moron-urbina/publicaciones/?x&orden=titulo&pagina=2>
- Neves, J. (2022). *Derecho del trabajo: análisis contemporáneo*. Fondo Editorial PUCP.
<https://books.google.com.pe/books?id=8ivDX9jUUhwC&printsec=frontcover&hl=es>
- Organización Internacional del Trabajo [OIT]. (2023). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2023*. Ginebra: OIT.
<https://www.ilo.org/es/publications/perspectivas-sociales-y-del-empleo-en-el-mundo-tendencias-2023>
- Ortega, G. & Cabrera, T. (2023). *Estabilidad laboral relativa y derecho a reintegro en la legislación ecuatoriana*. [Tesis de trabajo de investigación, Universidad Iberoamericana del Ecuador – UNIB.E]. <https://doi.org/10.55867/qual25.01>
- Perú, (2024). *Ley Procesal del Trabajo*. Inspección Judicial.
<https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2341639-1>
- Perú, (2008). *Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS)*. Recuperado de

<https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/703479-1057>

Perú, (1993). *Constitución Política del Perú*. Congreso de la República. Recuperado de la página oficial del Congreso de la República del Perú. <https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=1>

Peru, (2021). *Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General*. https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/TUO_27444-PROCED_ADMINISTRA-Final.pdf

Perú. Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. (2019). *Texto Único Ordenado de la Ley N.º 27584, Ley que regula el Proceso Contencioso Administrativo* (Decreto Supremo N.º 011-2019-JUS).

Poder Judicial del Perú. (2023). *Reporte Estadístico de la Carga Procesal en Materia Laboral (Nueva Ley Procesal del Trabajo)*. Lima: Subgerencia de Estadística. <https://portalestadistico.pj.gob.pe/>

Polanco, C. & Vásquez, O. (2025). *La apelación sin agravio en los procesos constitucionales*. Revista Oficial Del Poder Judicial. <https://doi.org/10.35292/ropj.v17i23.1019>.

Priori, G. (2022). *Teoría general del proceso y recursos impugnatorios*. Palestra Editores. https://palestraeditores.com/categoria-producto/autores/giovanni-priori-posada/?add-to-cart=15238&srsId=AfmBOopGUxDJbx-dk9OMfPYxwvEl_SG9RuqWYV9Kf7ldR57EcoakVgW2

Ross, R. (2023). *La prueba pericial en el proceso laboral: Su valor en la determinación del trabajo en jornada extraordinaria*. Revista Sapientia. <https://revistasapientia.organojudicial.gob.pa/index.php/sapientia/article/view/470>

- Rodrigo, C. (2024). *Precariedad laboral y derecho del trabajo: Una aproximación a los elementos jurídicos de la precariedad*. Revista Ius et Praxis. <https://www.iusetpraxis.utalca.cl/wp-content/uploads/2024/08/05.-Claudia-Rodrigo.pdf>
- Ruiz, J. (2021). *Metodología de la investigación*. Editorial Universitaria. <https://books.google.es/books?id=WdaAt6ogAykC&printsec=copyright&hl=es>
- Rissel, C. (2020). *Reincorporación laboral como medida de amparo constitucional en Bolivia en la reparación al daño moral*. Revista Lex: Revista de Investigación en Ciencias Jurídicas. <https://revistalex.org/index.php/revistalex/article/view/43>
- Sotomayor, L. (2024). *Los contratos administrativos de servicios (CAS) y los mecanismos de estabilidad laboral de trabajadores en la municipalidad de Mollebaya, 2023*. [Tesis de trabajo de investigación, Universidad LaSalle del Peru]. https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=fa57d78dc5fc39494&q=https://repositorio.ulasalle.edu.pe/handle/20.500.12953/214&sa=U&ved=2ahUKEwjdtM3Z8YyTAxW4kJUCHbyBGgoQFnoECAsQAQ&usg=AOvVaw0KT6FTNq5Xc5Lb5_554z0t&fexp=73152292,73152290
- Sucari, F. (2024). *Vulneración al derecho de trabajo respecto del régimen de contrato administrativo de servicios CAS y la inaplicación e inobservancia de la Ley 31131, Juliaca-2022*. [Tesis de trabajo de investigación, Universidad Continental del Peru]. https://www.google.com/url?client=internal-element-cse&cx=fa57d78dc5fc39494&q=https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/16656&sa=U&ved=2ahUKEwir4Oip44yTAxV5rpUCHQL6GZQQFnoECAMQAQ&usg=AOvVaw2WTritAxbtPJ_VfLbJ7qTO&fexp=73152292,73152290
- Toyama, J. (2023). *Principios del derecho laboral y su aplicación jurisprudencial*. Gaceta Jurídica. <https://es.scribd.com/document/384382374/El-Derecho-Individual-de-Trabajo-de-Jorge-toyama-pdf>
- Toyama, J. (2022). *La estabilidad laboral y la protección frente al despido en el Perú*. Palestra Editores. <https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/11/2-2006-Congreso-Nacional-de-la-SPDTSS-Arequipa-53-115.pdf>

Toyama, J. (2021). *Derecho del trabajo peruano: Fundamentos y tendencias actuales*. Gaceta Jurídica.
http://www.bluebooksoft.com/ASISTENCIA_ADMINISTRATIVA/1399.pdf

Tribunal Constitucional del Perú. (2024). *Sentencia sobre razonabilidad y proporcionalidad en actos administrativos* (Exp. N.º correspondiente). Tribunal Constitucional del Perú. <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2024/00026-2021-AI.html>

Tribunal Constitucional del Perú. (2021). *Sentencia sobre Ley N.º 31131*. Gobierno del Perú.
<https://www.tc.gob.pe/institucional/notas-de-prensa/tc-declara-inconstitucional-ley-de-contrato-administrativo-de-servicios-cas/>

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote (2025). *Reglamento de Integridad Científica en la Investigación Versión 2*. Aprobado por Consejo Universitario con Resolución N° 0495-2025-CU-ULADECH Católica del 12 de mayo 2025

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote. (2023). *Clasificación de las sentencias: declarativa, constitutiva y de condena* (Trabajo de investigación). Repositorio institucional ULADECH.
<https://repositorio.uladech.edu.pe/>

Vargas, L. (2022). *Metodología de la investigación: métodos y técnicas*. Editorial Académica.
https://librosoa.unam.mx/bitstream/handle/123456789/2418/metodos_y_tecnicas.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Vargas, L. (2022). *Ética en la investigación: principios y prácticas*. Editorial Académica.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1695403323001467>

A N E X O S

ANEXO 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO

PROBLEMA	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	VARIABLE	UNIDAD DE ANÁLISIS
¿Cuáles son los fundamentos de la decisión definitiva y la forma de ejecución de la reposición laboral para trabajador CAS en el caso N° 30995-2023 Cuzco?	Determinar los fundamentos de la decisión definitiva y la forma de ejecución de la reposición laboral para trabajador CAS en el caso N° 30995-2023 Cuzco	OE1. Identificar las decisiones adoptadas y los argumentos que contiene los fundamentos expresados en el desarrollo procesal para resolver la reposición laboral de trabajador CAS OE2. Identificar los procedimientos y efectos que se derivan de la decisión definitiva en reposición laboral de trabajador CAS	La reposición laboral	La sentencia casatoria N° 30995-2023 Cuzco Criterios de selección • Concluido por sentencia • Con pluralidad de instancias • Con interacción de las partes • Sin conflicto de intereses: el caso no comprende al titular del trabajo tampoco a parientes por afinidad ni consanguinidad Técnica de selección No aleatorio

ANEXO 2. Matriz de operacionalización de la variable

TÍTULO: LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
La reposición laboral	La reposición laboral constituye un mecanismo de tutela del derecho fundamental al trabajo mediante el cual el trabajador despedido de forma arbitraria, incausada o nula es reincorporado a su puesto de trabajo, restableciéndose el vínculo laboral y las condiciones existentes antes de la vulneración, como consecuencia de una decisión jurisdiccional o administrativa (Toyama Miyagusuku, 2022).	La variable será estudiada tomando en cuenta contenidos concretos existentes en el texto de las piezas procesales del caso examinado	Argumentos de la fundamentación en el desarrollo procesal	- De las pretensiones planteadas por las partes - De los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en primera instancia - De la pretensión formulada en el recurso de apelación - De los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en segunda instancia	Nominal
			Forma de ejecución	- Procedimientos aplicables - Efectos jurídicos	Nominal

ANEXO 3: Instrumento de recojo de datos

TÍTULO: LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO

Elementos por identificar en el caso

DE LA DIMENSIÓN: ARGUMENTOS DE LA FUNDAMENTACIÓN EN EL DESARROLLO PROCESAL

1. Identificación de la pretensión y argumentos que fundamentan las pretensiones planteadas por las partes

--

2. Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en primera instancia

--

3. Identificación de la pretensión y argumentos expresados en los fundamentos del recurso de apelación

--

4. Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en segunda instancia

--

DE LA DIMENSIÓN: FORMA DE EJECUCIÓN

5. Identificación de los procedimientos aplicables en la ejecución de la decisión definitiva

--

6. Identificación de los efectos jurídicos de la decisión definitiva

--

ANEXO 4. Validación del instrumento mediante juicio de expertos

Carta de presentación

Magíster

Nombres y apellidos: SERGIO DENYS PEREDA OCHOA

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **LUIS DANTE MANZO VILLANUEVA**, bachiller del programa académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación del instrumento de recolección de información: GUÍA DE OBSERVACIÓN, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de expertos.

El proyecto se titula: **LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO**

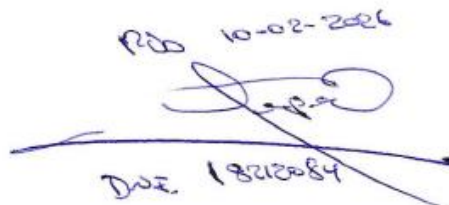
- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación
- Instrumento

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.
Atentamente:



Firma del tesista Egresado

DNI: 33262050



10-02-2026

DNI 1822084

**FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA EL PROCESO DE
VALIDACIÓN**

Nombres y apellidos: SERGIO DENNIS PEREDA OCHOA

N° DNI/Carnet de extranjería: 18212084

Edad: 47

Teléfono/celular: 949617595

Email: SER26@hotmail.com

Título profesional: ABOGADO

Grado académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Especialidad: ADMINISTRATIVO

Institución donde labora: RED DE SALUD INTEGRAL PACÍFICO NORTE

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN O TESIS

Título: **LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA
LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO**

Autor: Luis Dante Manzo Villanueva

Programa académico: Derecho


Firma



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO							
VARIABLE	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		Observaciones
	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
DIMENSIÓN: ARGUMENTOS DE LA FUNDAMENTACIÓN EN EL DESARROLLO PROCESAL							
1	Identificación de la pretensión y argumentos que fundamentan las pretensiones planteadas por las partes	X		X		X	
2	Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en primera instancia	X		X		X	
3	Identificación de la pretensión y argumentos expresados en los fundamentos del recurso de apelación	X		X		X	
4	Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en segunda instancia	X		X		X	
DIMENSIÓN: FORMA DE EJECUCIÓN							
1	Identificación de los procedimientos aplicables en la ejecución de la decisión definitiva	X		X		X	
2	Identificación de los efectos jurídicos de la decisión definitiva						

Recomendaciones:

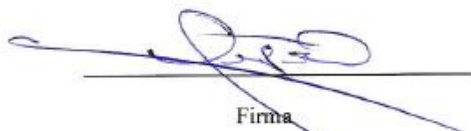
Sin Recomendaciones

Opinión del experto:

Aplicable (✖) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg

Sergio Denis Pareda Peña DNI 18212084



 Firma



Carta de presentación

Magíster

Nombres y apellidos: JOSE ANTONIO MENDOZA TELLO

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **LUIS DANTE MANZO VILLANUEVA**, bachiller del programa académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación del instrumento de recolección de información: GUÍA DE OBSERVACIÓN, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de expertos.

El proyecto se titula: **LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO**

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación
- Instrumento

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente:


Firma del tesista Egresado

DNI: 33262050

RECIBIDO 10/02/2026



FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA EL PROCESO DE VALIDACIÓN

Nombres y apellidos: José Antonio Mendoza Tello

N° DNI/Carnet de extranjería: 16720690

Edad: 53

Teléfono/celular: 966068622

Email: jhojef1811@gmail.com

Título profesional: Abogado

Grado académico: Superior

Especialidad: Laboral

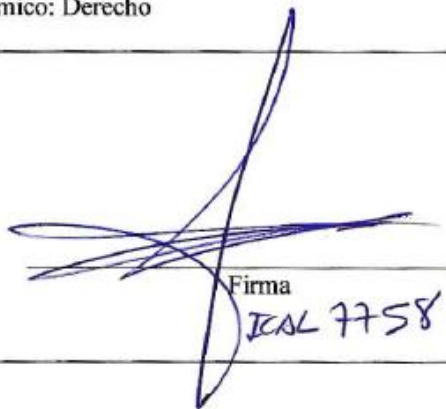
Institución donde labora: Litigante

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN O TESIS

Título: **LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO**

Autor: Luis Dante Manzo Villanueva

Programa académico: Derecho


Firma
ICAL 7758



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131.								
CASO: N° 30995-2023 CUZCO								
VARIABLE	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		Observaciones	
LA REPOSICION LABORAL	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple		
DIMENSIÓN: ARGUMENTOS DE LA FUNDAMENTACIÓN EN EL DESARROLLO PROCESAL								
1	Identificación de la pretensión y argumentos que fundamentan las pretensiones planteadas por las partes	X		X		X		
2	Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en primera instancia	X		X		X		
3	Identificación de la pretensión y argumentos expresados en los fundamentos del recurso de apelación	X		X		X		
4	Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en segunda instancia	X		X		X		
DIMENSIÓN: FORMA DE EJECUCIÓN								
1	Identificación de los procedimientos aplicables en la ejecución de la decisión definitiva	X		X		X		
2	Identificación de los efectos jurídicos de la decisión definitiva							

Recomendaciones:

Sin recomendaciones

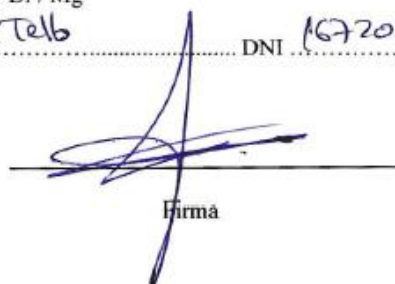
Opinión del experto:

Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg

José Antonio Mendoza Telb

DNI *16720690*


Firma



Carta de presentación

Magíster

Nombres y apellidos: FLOR CARO SALAZAR

Presente. -

Tema: PROCESO DE VALIDACIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS

Ante todo, saludarlo cordialmente y agradecerle la comunicación con su persona para hacer de su conocimiento que yo: **LUIS DANTE MANZO VILLANUEVA**, bachiller del programa académico de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, debo realizar el proceso de validación del instrumento de recolección de información: GUÍA DE OBSERVACIÓN, motivo por el cual acudo a Ud. para su participación en el Juicio de expertos.

El proyecto se titula: **LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO**

- Ficha de Identificación de experto para proceso de validación
- Carta de presentación
- Matriz de operacionalización de variables
- Matriz de consistencia
- Ficha de validación
- Instrumento

Agradezco anticipadamente su atención y participación, me despido de usted.

Atentamente:


Firma del tesista Egresado

DNI: 33262050


Recibido
12/02/2026
10:00 a.m.

**FICHA DE IDENTIFICACIÓN DEL EXPERTO PARA EL PROCESO DE
VALIDACIÓN**

Nombres y apellidos: FLOR DE MARIA P. CARO SALAZAR

N° DNI/Carnet de extranjería: 40617369

Edad: 45

Teléfono/celular: 948320532

Email: lca.comunicaciones.claro@gmail.com

Título profesional: ABOGADO

Grado académico: SUPERIOR

Especialidad: PAO ADMINISTRATIVO - LABORAL

Institución donde labora: RED INTEGRADA DE SAUD PACIFICO NORTE

IDENTIFICACIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN O TESIS

Título: **LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA
LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO**

Autor: Luis Dante Manzo Villanueva

Programa académico: Derecho


Firma



FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

TÍTULO: LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N° 31131. CASO: N° 30995-2023 CUZCO							
VARIABLE	RELEVANCIA		PERTINENCIA		CLARIDAD		Observaciones
LA REPOSICION LABORAL	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	Cumple	No cumple	
DIMENSIÓN: ARGUMENTOS DE LA FUNDAMENTACIÓN EN EL DESARROLLO PROCESAL							
1	Identificación de la pretensión y argumentos que fundamentan las pretensiones planteadas por las partes	X		X		X	
2	Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en primera instancia	X		X		X	
3	Identificación de la pretensión y argumentos expresados en los fundamentos del recurso de apelación	X		X		X	
4	Identificación de los argumentos de la fundamentación de los hechos probados, de las normas aplicadas y la decisión adoptada en segunda instancia	X		X		X	
DIMENSIÓN: FORMA DE EJECUCIÓN							
1	Identificación de los procedimientos aplicables en la ejecución de la decisión definitiva	X		X		X	
2	Identificación de los efectos jurídicos de la decisión definitiva						

Recomendaciones:

.....SIN RECOMENDACIÓN.....

Opinión del experto:

Aplicable (X) Aplicable después de modificar () No aplicable ()

Nombres y Apellidos de experto: Dr / Mg

FLOR DE MARIA P. LARA SAPIZAR..... DNI 40617369...


 Firma



ANEXO 5. Evidencia de la fuente documental

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA
(...) SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA

CASACIÓN N° 30995 - 2023

Reposición Laboral y otro

CUSCO

Estando ante un proceso de reposición a CAS indeterminado, corresponde analizar si la parte recurrente reúne los siguientes requisitos: i) ingreso por concurso público; y, ii) que las labores correspondan a la actividad principal y sean de carácter permanente; de superarse ambas exigencias, corresponderá ordenar su reposición bajo la condición de CAS indeterminado.

Lima, diez de abril de abril de dos mil veinticinco. –

LA (...) SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA.

VISTA: la causa número treinta mil novecientos noventa y cinco - dos mil veintitrés - Cusco, en audiencia pública de la fecha; y, efectuada la votación con arreglo a ley, ha emitido la siguiente sentencia.

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por la demandante (...), mediante escrito de fecha 10 de febrero de 2023, contra la sentencia de vista de fecha 27 de enero de 2023, que revocó la sentencia de primera instancia de fecha 16 de noviembre de 2022, que declaró fundada en parte la demanda, y, reformándola, la declaró infundada; en el proceso contencioso administrativo seguido contra la Municipalidad Provincial de (...).

CAUSAL DEL RECURSO:

Por resolución de fecha 19 de junio de 2024, de fojas 166 y siguientes del cuadernillo de casación, se declaró procedente el recurso por la causal de infracción normativa de la Ley N°31131.

CONSIDERANDO:

Primero: Antecedentes:

a) **Pretensión:** Mediante escrito de demanda obrante en autos, la parte demandante ha solicitado que se declare contrario a derecho la actuación material de término de contrato contenido en la Carta N°875-2021-ORH- OGA-MPC, de fecha 20 de diciembre de 2021, emitida por la Directora de la Dirección de Recursos Humanos de la Municipalidad Provincial del (...). Asimismo, peticiona que se disponga el cese de la actuación material del presunto término de su contrato administrativo de servicios y como consecuencia de ello, se declare indefinido e indeterminado su contratación CAS y se ordene su reposición laboral al cargo de Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta III en la Oficina de Defensa Civil de la Municipalidad Provincial de (...).

b) **Sentencia de primera instancia:** El Juez del Tercer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de (...), mediante sentencia de fecha 16 de noviembre de 2022, declaró fundada en parte la demanda y ordenó a la demandada que reponga a la actora a su centro de trabajo bajo el régimen CAS de manera indeterminada en el cargo de Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta III en la Oficina de Defensa Civil de la Municipalidad del (...) e improcedente la demanda en cuanto se refiere a la nulidad de la Carta N°875-2021-ORH-OGA-PMC. Sustentó su decisión en que teniendo en cuenta que la actora solicita su reposición al cargo de Inspectora Técnica, se tomará en cuenta el periodo comprendido desde el 09 de marzo 2020 al 31 de diciembre de 2021, lapso de tiempo en que desempeñó dicho cargo, verificándose que las funciones realizadas resultan ser compatibles con las de la Oficina de Defensa Civil, desprendiéndose como funciones inherentes a la misma, por cuanto se requiere personal que efectúe estas labores de manera permanente.

Asimismo, señala el juez de la causa que estando a la vigencia de la Ley N°31131 que otorga el carácter indeterminado a los contratos CAS y considerando que la entidad contratante no fundó su despido en causa disciplinaria o relativa a la capacidad de la trabajadora, se determina que no se precisó ninguna causal de despido; por lo que consideró que corresponde ordenar la reposición de la demandante.

c) **Sentencia de segunda instancia:** El Colegiado de la (...) Sala Laboral de la misma Corte Superior, mediante sentencia de vista de fecha 27 de enero de 2023, revocó la apelada, y, reformándola, declaró infundada la demanda, señalando que del periodo 01 de setiembre 2015 al 24 de marzo de 2019 no existe medio probatorio que acredite labor efectiva, entonces se aprecia que la actora laboró en 2 periodos: desde el 23 de marzo al 31 de agosto de 2015 y del 25 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2021; por lo que, para el presente caso, se analizará el segundo periodo, esto es, desde el 25 de marzo de 2019 al 31 de diciembre de 2021, toda vez que existe un considerable corte en el tiempo de labores con respecto al primer periodo. Señala el Colegiado Superior que de los actuados se aprecia que la actora ingresó a laborar mediante proceso de selección, el mismo que no cuenta con una etapa de evaluación de conocimientos, tampoco con una evaluación psicológica; por lo que, considerando que el proceso de selección de contratación administrativa de servicios N°01-2020-PMC, no contaba

con una etapa de evaluación de conocimientos, se debe considerar que la demandante no cumple con el requisito de haber ingresado mediante concurso público idóneo, para ser considerada como una trabajadora a plazo indeterminado y menos aún para ser repuesta en su centro de trabajo. Asimismo, precisa la Sala Superior que la contratación de la demandante obedecía a necesidades de servicio las cuales serían renovables en función de las mismas, esto quiere decir, que si la necesidad tantas veces aludida desapareciera, la contratación de la demandante resultaría innecesaria, lo que tiene sustento en sus boletas de pago de las cuales se observa que las remuneraciones de ésta se financiaba a cargo de una meta “0010 desarrollo de los centros y espacios de monitoreo de emergencias y desastres”, dicha circunstancia no hace otra cosa que, crear certeza que las labores desempeñadas por la demandante no pueden ser consideradas de naturaleza permanente, ya que para considerar la plaza de la demandante como una de carácter permanente, debe de estar debidamente presupuestada y sobre todo vacante, aspecto que no ha sido demostrado por la demandante; incluso, de la revisión del proceso de selección de contratación administrativa de servicios N°001-2019, se tiene que cuenta con las mismas particulares del proceso de selección 2020.

Segundo: Delimitación de la controversia:

Estando a la causal denunciada, el debate casatorio consiste en determinar si corresponde o no reponer a la demandante en el cargo de Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta, bajo el Decreto Legislativo N° 1057.

Tercero: Respetto a la infracción normativa de la Ley N°31131.

Para resolver la presente causa, resulta necesario hacer un recuento de la aplicación en el tiempo de la Ley N°31131.

3.1 La Ley N° 31131 “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público”, vigente desde el 10 de marzo del 2021, tenía como objetivo según su artículo 1°, incorporar al régimen laboral del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado, contratados bajo el Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

3.2 En este contexto, se tiene que el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00013-2021/PI/TC sobre demanda de Inconstitucionalidad contra la Ley N° 31131, Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del Sector Público, resolvió:

“III. FALLO

Por estas consideraciones, y con los fundamentos de voto de los magistrados (...) y (...), nuestro voto es por lo siguiente:

1. Declarar **FUNDADA EN PARTE** la demanda; en consecuencia, inconstitucionales los artículos 1 a 5 y las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley 31131.

2. Declarar **INFUNDADA** la demanda respecto a la **Única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley 31131**, siempre que el artículo 5 y el artículo 10, literal f), del Decreto Legislativo 1057, se interpreten conforme a lo indicado en el fundamento 116 de la presente sentencia”.

3.3 Posteriormente, mediante el **Auto** de fecha 27 de enero del año 2022, emitido por el Tribunal Constitucional, con ocasión del “Pedido de aclaración” que solicitó el Poder Ejecutivo sobre los alcances de la Sentencia 00013-2021- PI/TC, en su párrafo 13 señaló:

“13. Por lo tanto, los extremos de la Ley 31131 que no han sido declarados inconstitucionales, como son el primer y tercer párrafo del artículo 4 y la Única Disposición complementaria Modificatoria, se aplican inmediatamente a las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes al tiempo de la entrada en vigencia de la Ley.

14. Adicionalmente, se debe advertir que el párrafo 1 del artículo 4 de la Ley 31131, que mantiene su vigencia y ha sido glosado supra, concordante con lo establecido en el ya citado artículo 103 de la Constitución, establece que los contratos CAS trabajadores que desarrollan labores permanentes tendrán carácter indefinido “desde la entrada en vigencia de la presente ley”.

3.4 En consecuencia, queda claro que a raíz de la interposición de la demanda de inconstitucionalidad de la Ley No 31131, demanda que en parte fue amparada, ha quedado únicamente vigente el primer y tercer párrafo del artículo 4° y la única Disposición Complementaria Modificatoria de la Ley No 31131, las cuales prevén:

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

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

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

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA MODIFICATORIA

ÚNICA. Modificación de los artículos 5° y 10° del Decreto Legislativo N°1057.

Modifícanse los artículos 5° y 10° del Decreto Legislativo N°1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

“Artículo 5.- Duración

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

Artículo 10.- Extinción del contrato

El contrato administrativo de servicios se extingue por: [...]

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

[...]”.

3.5 De esta manera, con la entrada en vigencia de la Ley N° 31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021, las entidades públicas se encuentran impedidas de continuar contratando personal bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (RECAS), estableciendo como únicas excepciones a dicha regla, la contratación de personal para el desempeño de: i) cargos de confianza, o también denominado CAS confianza; ii) Labores de necesidad transitoria; y, iii) Suplencia.

3.6 En cuanto a la incorporación de personal CAS de confianza solo procederá respecto a favor de aquellas personas destinadas a ocupar puestos que en el CAP o CAP Provisional de la entidad tengan reconocida expresamente la condición de funcionario público, servidor de confianza y/o directivo superior de libre designación y remoción, conforme a lo previsto por la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29849.

3.7 Así, a partir de la vigencia de la Ley N° 31131 y Sentencia expedida por el Tribunal Constitucional en el Proceso de Inconstitucionalidad Expediente N° 00013-2021-PI/TC ha quedado establecido que desde el 10 de marzo del 2021; es decir, desde la vigencia de la Ley N° 31131 los contratos administrativos de servicios son de carácter indefinido, exceptuándose los contratos CAS de necesidad transitoria o suplencia, y, solo pueden ser despedidos solo por causa justa debidamente comprobada, de modo que las disposiciones relativas a la temporalidad del contrato, el límite de la prórroga o renovación, e incluso la regulación referida a su renovación automática, contenidas en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057, no podrán ser aplicadas respecto de los contratos que han adquirido vigencia indeterminada, salvo que se traten de contratos celebrados para cubrir necesidades transitorias o de suplencia.

3.8 En ese entender de cosas, al revisar la sentencia emitida en el expediente N° 00013-2021-PI/TC se tiene el fundamento N° 116, que señala lo siguiente:

“(…) ”

116. Este Tribunal considera que es posible interpretar conforme a la Constitución las modificaciones hechas por la ley impugnada a los artículos 5 y 10, literal f), del Decreto Legislativo N°1057. Así, dichas modificaciones no serán inconstitucionales si se las interpreta de la siguiente manera:

(i) Son aplicables a los CAS que se suscriban a partir de la entrada en vigencia de la Ley N°31131, esto es, desde el 10 de marzo de 2021.

(ii) Corresponde a la entidad estatal contratante determinar las labores de carácter permanente y las de necesidad transitoria o de suplencia. Sólo podrán ser consideradas labores permanentes las relacionadas con la actividad principal de la entidad pública contratante.

(iii) Para que un CAS sea de plazo indeterminado, es necesario que el trabajador haya superado un concurso público para una plaza con carácter permanente.

(iv) La reposición a que se refiere el literal f) del artículo 10° del Decreto Legislativo N°1057, puede darse únicamente al régimen CAS, no a otro régimen laboral existente en el Estado.

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

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

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

(vi) La reposición de un trabajador del régimen CAS con labores de necesidad transitoria o de suplencia, sólo podrá ordenarse dentro del plazo del correspondiente contrato.

(...)"

3.9 Como se puede advertir, el Tribunal Constitucional dispone obligatoriamente la necesidad de interpretar la única disposición complementaria modificatoria de la Ley N° 31131, de la forma señalada precedentemente, por lo que, para efectos de la reposición de un trabajador bajo el régimen de la contratación administrativa de servicios, el Juez previamente deberá comprobar:

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

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

Cuarto: Análisis del caso concreto:

La parte recurrente sustenta la causal denunciada en el sentido de que las funciones que ha desarrollado resultan ser compatibles con las de la Oficina de Defensa Civil de la Municipalidad demandada, por ser inherentes a la misma y de naturaleza permanente.

Siendo así, se aprecia de los actuados, los siguientes medios probatorios:

- De fojas 82 a 87, aparecen los Contratos Administrativos de Servicios celebrados entre las partes por el periodo desde el 23 de marzo de 2015 al 31 de agosto de 2015, habiendo desempeñado la actora el cargo de Arquitecto "A".

- De fojas 73 a 81, obran los Contratos Administrativos de Servicios celebrados entre las partes por el periodo que comprende desde el 25 de marzo de 2019 al 29 de febrero de 2020, siendo contratada la demandante en el cargo de “Arquitecto”.
- Es de verse de fojas 56 a 71, los Contratos Administrativos de Servicios suscritos por las partes desde el 09 de marzo de 2020 hasta el 31 de mayo de 2021, a fin de que la recurrente desempeñe las funciones de Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones – Arquitecto III.
- A fojas 72 se aprecia la Carta N°875-2021-ORH-OGA -MPC, de fecha 20 de diciembre de 2021, mediante el cual se comunicó a la demandante el término de su contrato administrativo de servicios suscritos con la demandada.

Quinto: Así las cosas, se tiene que la demandante ha prestado servicios para la demandada en tres periodos, el primer periodo comprendido desde el 25 de marzo al 31 de agosto de 2015 (5 meses) como Arquitecto A, un segundo periodo que inició el 25 de marzo de 2019 hasta el 29 de febrero de 2020 (11 meses) en el cargo de “Arquitecto”, y, finalmente, el tercer periodo que comprende desde el 09 de marzo de 2020 al 20 de diciembre de 2021 (1 año y 2 meses) para desempeñar las funciones de Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones – Arquitecto III, cargo el cual solicita su reposición. Se aprecia además que la demandante ha mantenido vínculo laboral vigente con la entidad edil demandada a la fecha de la vigencia de la Ley N° 31131 (10 de marzo de 2021).

Sexto: En cuanto a las labores desarrolladas por la demandante.

6.1 En el presente caso, se analizará el periodo comprendido desde el 09 de marzo de 2020 al 30 de mayo de 2021, toda vez que es en este lapso de tiempo que la actora desempeñó las funciones de Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones – Arquitecto III, cargo el cual solicita su reposición.

6.2 Se aprecia entonces, de acuerdo a los medios probatorios incorporados al expediente, específicamente el Contrato Administrativo de Servicios N°111- 2020-ORH/OGA/GM-MPC, de fojas 56, que las funciones desarrolladas por la demandante son las siguientes:

- VERIFICAR Y EVALUAR EL CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DE LAS NORMAS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES VIGENTES EN LOS OBJETOS DE INSPECCIÓN, A FIN PREVENIR Y/O REDUCIR EL RIESGO, DEBIDO A UN PELIGRO DE ORIGEN NATURAL O INDUCIDO POR EL HOMBRE, EN SALVAGUARDA DE LA VIDA HUMANA.
- REALIZAR LAS INSPECCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES EN LOCALES PÚBLICOS, PRIVADOS, ASÍ COMO EN ESPECTÁCULOS PÚBLICOS, ESTABLECIDOS EN EL REGLAMENTO DE INSPECCIONES TÉCNICAS.
- IDENTIFICAR LOS PELIGROS EN EDIFICACIONES PÚBLICAS Y PRIVADAS.
- ASISTIR A LAS CONVOCATORIAS PARA LA REALIZACIÓN DE VISITAS INOPINADAS Y/O PROGRAMADAS CONVOCADAS POR LAS DEPENDENCIAS

AL INTERIOR DE LA INSTITUCIÓN, ASÍ COMO POR LAS DIFERENTES INSTITUCIONES DE LA PROVINCIA.

- ELABORAR INFORMES DE INSPECCIONES TÉCNICAS DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES ENTREGÁNDOLO AL DIRECTOR DE LA OFICINA DE DEFENSA CIVIL PARA LA CERTIFICACIÓN CORRESPONDIENTE.
- ELABORAR Y ENTREGAR INFORMES MENSUALES AL DIRECTOR DE LA OFICINA DE DEFENSA CIVIL SOBRE LAS ACCIONES REALIZADAS.
- VERIFICAR DE FORMA OCULAR DEL CUMPLIMIENTO O INCUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EDIFICACIONES EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES.
- OTRAS FUNCIONES RELACIONADAS QUE EN EL ÁMBITO DE SU COMPETENCIA LE SEAN ASIGNADAS POR SU SUPERIOR JERÁRQUICO.

6.3 Asimismo, de acuerdo al Reglamento de Organización y Funciones de la Municipalidad demandada, aprobado por la Ordenanza Municipal N°034-2013- MPC, son funciones de la Oficina de Defensa Civil (área a la cual se encontró adscrita la actora), entre otras, las siguientes:

1. Presentar al Alcalde de la Municipalidad Provincial del (...) la propuesta del Plan Anual de Trabajo de la Oficina de Defensa Civil y el diseño para el funcionamiento anual del Centro de Operaciones de Emergencias Local – COEL, para su respectiva aprobación.
2. Formular, ejecutar y evaluar su Plan Operativo, el Cuadro de Necesidades y la Programación anual mensualizada de gastos.
3. Formular, la memoria anual de la dependencia, de acuerdo a la normatividad vigente.
4. Coordinar de manera permanente con la Plataforma de Defensa Civil, Sistema de Evacuación de Daños y Necesidades, Asistencia Humanitaria, Rehabilitación, Servicios de Búsqueda y Rescate y Organismos de Primera Respuesta.
5. Brindar apoyo técnico especializado que garantice la actividad y el funcionamiento operativo permanente de la Plataforma de Defensa Civil Local.
6. Organizar, capacitar, equipar y mantener operativo el Sistema de Voluntariado en Emergencias y Rehabilitación de la Provincia de (...) promoviendo su participación en las diferentes tareas de Preparación en apoyo a los distritos.
7. Promover la formulación e implementación de los Planes de Contingencia en los Locales Municipales, Instituciones Públicas, Privadas, Universidades e Instituciones Educativas en la jurisdicción.
8. Promover las acciones en lo que corresponde la ejecución de las Inspecciones Técnicas de Seguridad en Defensa Civil Básicas, coordinando con el Gobierno Regional del (...) para la ejecución de las Inspecciones Técnicas de Seguridad en Defensa Civil.

9. Supervisar y controlar los almacenes de ayuda humanitaria instalados en la Provincia de (...), promoviendo mantener un stock operativo en los mismos para una respuesta inmediata y oportuna.
10. Ejecutar y/o promover la ejecución de simulacros y simulaciones a nivel provincial y en los distritos de la jurisdicción ante los principales peligros identificados en el POE de la Provincia de (...).
11. Proporcionar ayuda humanitaria inmediata a la población afectada por algún desastre desde el Almacén Provincial, por medio de las Municipalidades Distritales, con la asistencia de techo, artículos no alimentarios (abrigo, agua y saneamiento) y principalmente con asistencia alimentaria.
12. Prestar servicios de Inspección Técnica de Seguridad en Defensa Civil, en los inmuebles, instalaciones y recintos de propiedad privada y/o pública en los cuales residen, laboran o concurre público.
13. Emitir Informes de Inspección Técnica a establecimientos comerciales y de espectáculos públicos.
14. Otras que le asigne las Normativas sobre el Funcionamiento de los COEL, INDECI y SINAGERD.
15. Otras funciones que le asigne la Alcaldía.

6.4 Estando a lo anotado, no cabe duda que las labores desempeñadas por la demandante como Inspector Técnico en Seguridad en Edificaciones – Arquitecto III, son las asignadas a la Oficina de Defensa Civil, conforme a su propio Reglamento de Organización y Funciones y en consecuencia, se trata de funciones que por su propia naturaleza resultan ser permanentes.

Sétimo: En relación al concurso público en el régimen CAS

7.1 El Régimen CAS según el artículo 3° del Decreto Legislativo N° 1057 constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, se regula por el D. Leg. N° 1057 y no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

7.2 En tal sentido, la norma que regula el Régimen CAS, Decreto Legislativo N° 1057, es precisa al señalar que dada su naturaleza especial no se encuentra sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, régimen laboral de actividad privada ni otras normas que regulan las carreras administrativas, razón por la cual para determinar si el concurso CAS fue llevado a cabo respetando el procedimiento debemos remitirnos a su Reglamento, el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM, que regula sobre el procedimiento de contratación, el cual debe cumplir los siguientes parámetros:

“Artículo 3.1. Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas:

1. **Preparatoria:** (...)
2. **Convocatoria:** (...)

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

7.3 Por tanto, es la propia norma que regula el Régimen CAS, que señala de forma imperativa y en atención a la especialidad que en esta forma de contratación debe realizarse una evaluación curricular y entrevista, no exige otra forma de evaluación; precisa que es "opcional" otros mecanismos de evaluación; en tal sentido, no podríamos exigir a la entidad ir más allá de lo que señala la norma; es decir, exigirle una etapa de evaluación de conocimientos, pues ello no está previsto ni es exigida por el Decreto Legislativo N° 1054 ni su Reglamento.

7.4 De este modo, en el caso que nos ocupa, se advierte de autos lo siguiente:

- De fojas 44 a 45 aparece la Base del Proceso de Selección – Contratación Administrativa de Servicios N°01-2020-MPC.
- A fojas 46 obra el Cronograma y Etapas del Proceso CAS N°01-2020-MPC, donde se aprecia lo siguiente: 1) Aprobación de la base de la convocatoria, 2) Publicación de la Convocatoria, 3) Presentación de Curriculum Vitae documentado, 4) Evaluación curricular, 5) Publicación de resultados, 6) Entrevista personal, 7) Publicación de resultados finales, 8) Adjudicación de plazas, 9) Suscripción de contrato e inducción y 10) Registro de contrato.
- De fojas 47 a 50, se aprecia los criterios de evaluación de Contratación Administrativa de Servicios N°01-2020-MPC.
- A fojas 54, se encuentra el cuadro de resultado final de la convocatoria CAS N°01-2020-MPC, donde se aprecia que la demandante (...) resultó ganadora de la plaza de Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones – Arquitecto III.

7.5 De lo que se puede concluir que, en el presente caso, la Municipalidad demandada realizó el procedimiento para la contratación bajo los alcances del Decreto Legislativo N°1057, según lo previsto en su Reglamento y habiendo participado la demandante en el concurso público del cual resultó ganadora en el cargo de Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones – Arquitecto III, su contratación se convirtió en indeterminado, al amparo del artículo 4° de la Ley N°31131, por lo que, solo podía ser cesada o destituida por causa justa debidamente comprobada.

Octavo: Respecto a la exigencia de evaluación de conocimientos a propósito de lo señalado en la sentencia de inconstitucionalidad recaída en el Expediente N°00013-2021-PI/TC.

En los fundamentos 41 a 44 de la mencionada sentencia, se indica lo siguiente:

"(...) 41. En lo que respecta a la exigencia del concurso público que hace la ley impugnada, debe advertirse que en los procesos de selección a los que postula el personal CAS existe un estándar de evaluación que puede ser más bajo, por cuanto no necesariamente

se configuran las exigencias propias de un concurso público de méritos, donde, además de evaluar el perfil curricular del postulante, se evalúan sus conocimientos técnicos a través de un examen.

42. En efecto, el propio procurador del Congreso de la República, en la página 76 de la contestación de la demanda, cita el Decreto Supremo 065-2011-PCM –que modificó el artículo 3 del Decreto Supremo 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo 1057–, donde se señala que el proceso de selección para suscribir un contrato bajo el régimen CAS es el siguiente: Selección: Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria [...].

43. En la misma línea, el artículo 4 de la Resolución de Presidencia Ejecutiva 61-2010-SERVIR/PE, de la Autoridad Nacional del Servicio Civil – Servir, modificado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva 330-2017-SERVIR-PE, dispone que en todo proceso de selección que realicen las entidades públicas debe considerarse como mínimo las siguientes evaluaciones:

- Evaluación curricular.
- Evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.
- Entrevista.

Las entidades públicas pueden aplicar las referidas evaluaciones en el orden que se considere más adecuado a las necesidades de cada puesto a convocar.

Únicamente para los procesos de selección en el marco de la contratación administrativa de servicios sólo son obligatorias la evaluación curricular y la entrevista, siendo opcional aplicar otros mecanismos de evaluación.

La evaluación psicológica es opcional para todos los casos [...] (énfasis añadido).

44. Como puede observarse, tratándose de la selección del personal CAS, la evaluación de conocimientos o habilidades técnicas es opcional y, en tal sentido, las entidades públicas no están obligadas a realizarla, atendiendo a la naturaleza temporal de tal contratación. (...)

8.1 El citado fundamento 44, precisa que es opcional la evaluación de conocimientos para la selección de personal atendiendo a la naturaleza temporal de la contratación, debiendo interpretarse contrario sensu, que en el caso de que se traten de labores de naturaleza permanente, las entidades públicas si están obligadas a realizar la evaluación de conocimientos o habilidades técnicas.

8.2 Sin embargo, para el caso que nos ocupa resulta pertinente mencionar lo resuelto por este Tribunal Supremo en la Sentencia fuente N°02 (Casación N°52028-2022-Junín), sobre los

efectos de la irretroactividad de la sentencia de inconstitucionalidad de una norma legal. El desarrollo argumentativo amplio del uso de esta herramienta jurídica, puede ser revisado utilizando el siguiente código QR: (...)

8.3 De lo desarrollado en la referida sentencia fuente, se concluye que la sentencia de inconstitucionalidad extiende sus efectos a futuro, luego de ser publicada en el Diario Oficial “El Peruano”; por lo que, no se aplica de manera retroactiva. Lo cual significa que no afecta a situaciones materializadas con anterioridad al pronunciamiento expedido por el Tribunal Constitucional.

8.4 En consecuencia, cuando se llevó a cabo el Proceso de Selección – Contratación Administrativa de Servicios N°01-2020- MPC, en el que no hubo etapa de evaluación de conocimientos y del cual resultó ganadora la demandante en la plaza de Inspector Técnico de Seguridad en Edificaciones – Arquitecto III, aún no se había emitido la sentencia de inconstitucionalidad recaída en el Expediente N°00013-2021-PI/TC, de fecha 30 de noviembre de 2021, así como su aclaración de fecha 27 de enero de 2022; de modo tal, que no era posible exigir la evaluación de conocimientos en un proceso de selección para contratación CAS que se llevó a cabo en el año 2020, es decir, con anterioridad a la emisión de la referida sentencia de inconstitucionalidad, pues, de lo contrario, se estaría afectando la seguridad jurídica, y, si bien nos encontramos ante un proceso en trámite, la sentencia de inconstitucionalidad surte efectos a partir de su publicación, sin desplegar ningún efecto retroactivo, conforme este Tribunal Supremo lo ha desarrollado en la Sentencia fuente N°02 (Casación N°52028-2022-Junín).

Noveno: Por todo lo expuesto, se determinar que la Sala Superior ha incurrido en infracción de la Ley N°31131, razón por la cual corresponde declarar fundado el presente recurso casatorio.

DECISIÓN:

Por estos fundamentos, y en aplicación de lo dispuesto en el artículo 397° del Código Procesal Civil, declararon: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por la parte demandante (...), mediante escrito de fecha 10 de febrero de 2023; en consecuencia, **CASARON** la sentencia de vista, de fecha 27 de enero de 2023, y actuando en sede de instancia, **CONFIRMARON** la sentencia de primera instancia de fecha 16 de noviembre de 2022, que declaró **FUNDADA EN PARTE** la demanda, en consecuencia, **ORDENARON** a la entidad demandada que reponga a la demandante a su centro de trabajo bajo el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), del Decreto Legislativo N°1057, de manera indeterminada, en el cargo de Inspectora Técnica de Seguridad en Edificaciones – Arquitecta III en la Oficina de Defensa Civil de la Municipalidad Provincial de Cusco, con lo demás que contiene; **DISPUSIERON** la publicación de la presente resolución en el Diario Oficial “El Peruano” conforme a Ley; en el proceso seguido contra la **Municipalidad Provincial del (...)**, sobre reposición laboral y otro; interviniendo como ponente, el señor juez supremo (...); y, los devolvieron.

S.S.

(...)

(...)

(...)

(...)

(...)

ANEXO 6: Declaración jurada de integridad científica y conflictos de interés

Yo: Manzo Villanueva Luis Dante

identificado(a) con Documento Nacional de Identidad (DNI) N.º 33262050, con domicilio en Av. Buenos Aires N.º 485 – Pensacola - Chimbote, en mi condición de: Autor / Investigador responsable / Coinvestigador / Asesor / ☐ Otro (especificar): investigador vinculado al proyecto de investigación titulado: **LA REPOSICIÓN LABORAL PARA TRABAJADOR CAS POR INFRACCIÓN A LA LEY N.º 31131. CASO: N.º 30995-2023 CUZCO**

DECLARO BAJO JURAMENTO lo siguiente:

I. DECLARACIÓN DE INTEGRIDAD CIENTÍFICA

1. Que el proyecto de investigación presentado ha sido elaborado respetando los principios de honestidad, veracidad, rigor metodológico, transparencia y responsabilidad científica, conforme al Reglamento de Integridad Científica de la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
2. Que los datos, resultados, fuentes bibliográficas, instrumentos y procedimientos metodológicos declarados en el proyecto son auténticos y verificables, y no han sido fabricados, falsificados ni manipulados.
3. Que me comprometo a ejecutar la investigación conforme a lo aprobado por el Comité de Ética de la Investigación (CEI), absteniéndome de realizar modificaciones sustanciales sin la autorización previa correspondiente.
4. Que respeto y respetaré los derechos de autor, la propiedad intelectual y las normas de citación académica vigentes, evitando toda forma de plagio, autoplagio o apropiación indebida.
5. Que conozco que cualquier infracción a los principios de integridad científica será evaluada conforme al Reglamento de Integridad Científica y demás normativa institucional aplicable.

II. DECLARACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

6. Que declaro haber evaluado la existencia de conflictos de interés reales, potenciales o aparentes que pudieran influir en el diseño, ejecución, análisis o difusión de los resultados de la investigación.
7. En relación con el proyecto de investigación señalado:

☒ **NO PRESENTO conflictos de interés**

☐ **SÍ PRESENTO conflictos de interés, los cuales describo a continuación:**

(indicar la naturaleza de conflicto: económico, laboral, institucional, académico, personal otro)

8. Que me comprometo a informar oportunamente al Comité de Ética de la Investigación cualquier situación sobreviniente que pudiera constituir un conflicto de interés durante el desarrollo de la investigación.

III. DECLARACIÓN FINAL

9. Que la información consignada en la presente declaración jurada es verdadera, completa y fidedigna, y que soy consciente de las responsabilidades administrativas, académicas y legales que se derivan de una declaración falsa u omisión deliberada.
10. Que autorizo al Comité de Ética de la Investigación y a las instancias competentes de la universidad a verificar la información declarada, en el marco de sus funciones.

Lugar y fecha: abril, 2026

Firma del declarante:



DNI N° 33262050

Nombres y apellidos: Luis Dante Manzo Villanueva

ANEXO 07. Evidencias de la ejecución de la investigación

