

UNIVERSIDAD DE HUANUCO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN DERECHO Y
CIENCIAS POLITICAS, CON MENCIÓN EN DERECHO DEL
TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL



TESIS

**“CONSECUENCIAS DEL EJERCICIO DEL DERECHO A LA
HUELGA EN LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS”**

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS, CON MENCIÓN EN DERECHO
DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

AUTOR: Chávez Loarte, Julio Rygnner

ASESOR: Zevallos Acosta, Uladislao

HUÁNUCO – PERÚ

2020

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Maestro en Derecho y Ciencias Políticas, con mención en derecho del trabajo y seguridad social

Código del Programa: P16

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40422577

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22507458

Grado/Título: Doctor en derecho

Código ORCID: 0000-0003-3647-3224

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Solano Perez, Tony	Doctor en derecho	22512265	0000-0002-7413-4576
2	Carbajal Alvarado, Elí	Magister en derecho y ciencias políticas derecho del trabajo y seguridad social	22405621	0000-0001-9901-1225
3	Tello Ponce, Marlo	Magister en derecho y ciencias políticas derecho del trabajo y seguridad social	40921255	0000-0002-3287-7750

D

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE MAESTRO EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

En la ciudad de Huánuco, Auditorio de la Universidad de Huánuco, a los diecinueve días del mes de octubre del año dos mil diecinueve, siendo las 10.18 horas, los Jurados, docentes en la Universidad de Huánuco, **Dr. Tony SOLANO PÉREZ, Presidente, Mg. Elí CARBAJAL ALVARADO, Secretario, y Mg. Marlo TELLO PONCE, Vocal**, respectivamente; nombrados mediante **Resolución N° 595-2019-D-EPG-UDH**, de fecha diecisiete de octubre del año dos mil diecinueve y el aspirante al Grado Académico de Maestro en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, **Bach. Julio Rygnner CHAVEZ LOARTE**.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder la exposición y defensa de su tesis intitulada. "**CONSECUENCIAS DEL EJERCICIO DEL DERECHO A LA HUELGA EN LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS**", para optar el Grado Académico de Maestro en Derecho y Ciencias Políticas con mención en **Derecho del Trabajo y Seguridad Social**.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota **cuantitativa** de Bueno con la calificación **cuantitativa** de (en letras) Dieciseis; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de **Maestro en Derecho y Ciencias Políticas con mención en Derecho del Trabajo y Seguridad Social**, al graduando **Bach. Julio Rygnner CHAVEZ LOARTE**.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 12.50 horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.



PRESIDENTE
Dr. Tony SOLANO PÉREZ



SECRETARIO
Mg. Elí CARBAJAL ALVARADO



VOCAL
Mg. Marlo TELLO PONCE

DEDICATORIA

A mi señora madre **Aurea LOARTE ALBORNOZ**, quien siempre me acompaña en mi vida académica con su consejos y orientaciones.

AGRADECIMIENTO

Agradezco con especial deferencia al Dr. **ULADISLAO ZEVALLOS ACOSTA**, por haberme prestado el apoyo incondicional en la elaboración y ejecución de la presente tesis. Siendo la investigación científica un conjunto de pasos, pautas y procedimientos en la que se puede incurrir en errores en el desarrollo de la investigación, fue el caso que los errores advertidas se superaron gracias a la orientación, consejos y sugerencias del asesor de tesis.

Deferencia especial (agradecimientos), debemos registrar en la presente página a los trabajadores que se encuentran prestando servicios bajo el régimen CAS, entre ellos: **a). Del Gobierno Regional; b). Corte Superior de Justicia; c) Distrito Fiscal de Huánuco; y, d). ESSALUD - Huánuco**, quienes de forma desinteresadas colaboraron en el desarrollo de las encuestas.

ÍNDICE

DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS	X
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XI
RESUMEN	XIII
ABSTRACT	XIV
PRESENTACIÓN.....	XV
CAPITULO I	19
PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	19
1.2. LA HUELGA COMO ACONTECIMIENTO SOCIAL	26
1.3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A NIVEL REGIONAL	29
1.4. DESCRIPCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA.....	30
1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	34
1.5.1. PROBLEMA	34
1.5.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	35
1.6. PLANTEAMIENTO DEL PROPÓSITO O ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN (RESPUESTA TENTATIVA).....	36
1.7. OBJETIVOS.....	36
1.7.1. OBJETIVO GENERAL.....	36
1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	37
1.8. TRANSCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	38
CAPITULO II	39

MARCO TEÓRICO	39
2.1. ANTECEDENTES.....	39
2.2. MARCO TEÓRICO CIENTÍFICO	44
2.2.1. EL CONTRATO CAS.....	44
2.2.2. LOS BENEFICIOS SOCIALES.....	45
2.2.3. EL MODELO GARANTISTA DE ESTABILIDAD LABORAL .	46
2.3. EL PROBLEMA EN LA ACTUALIDAD.....	52
2.4. MARCO CONCEPTUAL	54
2.4.1. ORIGEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO.....	54
2.4.2. DEFINICIÓN DEL CONTRATO CAS	54
2.4.3. SITUACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	55
2.4.4. PRECARIEDAD LABORAL	57
2.4.5. RESPONSABILIDAD PERSONAL, ADMINISTRATIVA Y CIVIL	58
2.4.6. RÉGIMEN CAS	61
2.4.7. DERECHO LABORAL COLECTIVO	62
2.4.8. DEFINICIÓN.....	62
2.4.9. PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO	64
2.4.10. DERECHO DEL TRABAJO COLECTIVO Y SU CONTENIDO	67
2.5. LA HUELGA COMO DERECHO.....	67
2.5.1. GENERALIDADES.....	67
2.5.2. ETIMOLOGÍA	68
2.5.3. DEFINICIÓN DEL DERECHO DE HUELGA	69
2.5.4. ALCANCES DEL DERECHO A HUELGA	69
2.5.5. FINES DE LA HUELGA.....	70

2.5.6.	TIPOLOGÍA.....	70
2.5.7.	HUELGAS, PARALIZACIONES Y PROTESTAS	74
2.5.8.	TITULAR DEL DERECHO.....	76
2.5.9.	EFFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE ILEGAL DE LA HUELGA.....	79
2.5.10.	REGULACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA	80
2.5.11.	LA ESTABILIDAD LABORAL	83
2.5.12.	TEORÍA QUE SUSTENTA.....	83
2.5.13.	POSICIÓN DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO.....	83
2.6.	DEFINICIÓN OPERACIONAL DE PALABRAS CLAVES.....	85
2.6.1.	RÉGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO	85
2.6.2.	CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS.....	86
2.6.3.	ESTADO.....	87
2.6.4.	EL SERVIDOR CAS	88
2.6.5.	LA HUELGA	88
2.6.6.	LA ESTABILIDAD LABORAL	88
2.6.7.	LOS DESPIDOS FRAUDULENTOS.....	89
2.7.	SISTEMA DE HIPÓTESIS	90
2.7.1.	HIPÓTESIS GENERAL	90
2.7.2.	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS	90
2.8.	VARIABLES	91
2.8.1.	Variable independiente	91
2.8.2.	Variable dependiente.....	91
2.9.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	91
CAPITULO III		95

MARCO METODOLÓGICO	95
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	95
3.1.1. ENFOQUE.....	96
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	96
3.1.3. DISEÑO.....	96
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.	97
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.....	98
3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	98
3.3.2. LA OBSERVACIÓN	98
3.3.3. INVESTIGACIÓN JURÍDICO-BIBLIOGRÁFICA.....	98
3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN.....	99
3.4.1. LA ENCUESTA.....	99
3.4.2. INTERPRETACIÓN	99
3.4.3. ANÁLISIS – OBJETIVOS PRINCIPALES.....	100
3.5. TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN.....	101
3.5.1. ANÁLISIS Y DATOS, PRUEBA DE HIPÓTESIS	101
CAPITULO IV.....	102
RELATO Y DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	102
4.1. DISCRIMINACIÓN LABORAL INSTITUCIONALIZADO EN EL PERÚ.....	102
4.2. LOS PRINCIPIOS QUE DEBE CONTENER TODO RÉGIMEN LABORAL	105
4.3. CUÁNTOS TRABAJADORES CAS TIENE EL ESTADO.....	110
4.4. LAS HUELGAS EN EL PERÚ	114
4.5. RÉGIMEN LABORAL Y PROTECCIÓN.....	120

4.6.	EJERCÍO SU DERECHO DE HUELGA	125
4.7.	TRABAJADORES CAS EN LA REGIÓN HUÁNUCO	126
4.7.1.	TRABAJADORES CAS INSCRITOS EN UN SINDICATO .	128
4.7.2.	DURACIÓN DEL CONTRATO DEL CAS	129
4.7.3.	SINDICATO A QUE ESTÁN AFILIADOS	131
4.7.4.	HUELGA COMO MECANISMO PARA ADQUIRIR DERECHOS	132
4.7.5.	EJERCICIO DE JORNADA DE LUCHA	134
4.7.6.	PLATAFORMA DE RECLAMOS	135
4.7.7.	OPORTUNIDADES QUE REALIZÓ, JORNADA DE LUCHA 136	
4.7.8.	SITUACIÓN DEL TRABAJADOR LUEGO DE EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGA	138
4.7.9.	PUESTOS OCUPADOS POR TRABAJADORES CAS EN LA ESTRUCTURA DEL SINDICATO.....	139
4.7.10.	DERECHOS CONEXOS	141
4.7.11.	LA RENOVACIÓN DEL CONTRATO CAS	142
4.7.12.	MEJORAS EN LAS CONDICIONES LABORALES.....	144
4.7.13.	LICENCIA POR MOTIVOS SINDICALES	145
4.7.14.	LOGROS OBTENIDOS.....	146
4.7.15.	NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TRABAJADORES CAS	148
4.7.16.	PERCEPCIÓN SOBRE LA UTILIDAD DE LA HUELGA .	149
4.7.17.	REACCIÓN FRENTE A LA NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO	150
4.7.18.	PREFERENCIA ENTRE LA HUELGA Y LA DEMANDA.	151
4.7.19.	LA HUELGA, GENERA OTROS DERECHOS	153

4.7.20. TRANSICIÓN DEL RÉGIMEN CAS A LOS OTROS REGÍMENES	154
4.7.21. LOGROS LEGISLATIVOS	155
CAPITULO V.....	157
DISCUSIÓN	157
5.1. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN	157
5.2. FIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	175
5.3. PROPUESTAS	176
5.4. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS	179
CAPITULO VI.....	189
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	189
6.1. CONCLUSIONES	189
6.2. RECOMENDACIONES	194
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	197
ANEXOS	202

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1 NORMAS JURÍDICAS SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO (1821-2008).....	57
Cuadro 2 RESPONSABILIDAD PERSONAL, ADMINISTRATIVA Y CIVIL.....	60
Cuadro 3 DERECHO deL Trabajo COLECTIVO.....	63
Cuadro 4 DERECHOS QUE CONTENÍA EL D.L. 1057.....	104
Cuadro 5 NÚMERO Y COSTO ANUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS CAS DEL GOBIERNO NACIONAL Y GOBIERNOS REGIONALES, 2015-2018.....	111
Cuadro 6 COMPORTAMIENTO DE RÉGIMEN CAS.....	112
Cuadro 7 SERVIDORES PÚBLICOS CAS DEL GOBIERNO NACIONAL Y GOBIERNO REGIONALES, 215 A 2018.....	114
Cuadro 8 CANTIDAD DE TRABAJADORES CAS EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO DE HUÁNUCO.	126
Cuadro 9 TRABAJADORES DEL ESTADO EN EL RÉGIMEN CAS:....	158
Cuadro 10 TRABAJADOS CAS EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO:.....	159
Cuadro 11 TRABAJADORES DEL CAS QUE EJERCIERON DERECHO DE HUELGA.	161
Cuadro 12 EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.....	166

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 PLATAFORMA DE LUCHA.	124
Gráfico 2 HUELGAS EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN ORGANIZACIÓN SINDICAL.	125
Gráfico 3 TRABAJADORES CAS AFILIADOS AUN SINDICATO.	128
Gráfico 4 PLAZO DE DURACIÓN DEL CONTRATO.	130
Gráfico 5 SINDICATO AL QUE SE AFILIÓ EL TRABAJADOR CAS	131
Gráfico 6 LA HUELGA INSTRUMENTOS PARA ADQUIRIR DERECHOS	133
Gráfico 7 EJERCIÓ EL DERECHO DE HUELGA ENTRE 2016 - 2018.	134
Gráfico 8 PLATAFORMA DE LUCHA DE LA HUELGA	135
Gráfico 9 OPORTUNIDADES QUE EJERCIÓ JORNADAS DE HUELGA	137
Gráfico 10 SITUACIÓN DEL TRABAJADOR LUEGO DE EJERCER LAS JORNAS DE HUELGA	138
Gráfico 11 OCUPÓ CARGO EN EL SINDICATO.....	140
Gráfico 12 EJERCIÓ SU DERECHO DE ORGANIZACIÓN Y REUNIÓN	141
Gráfico 13 NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO CAS.....	143
Gráfico 14 MEJORAS EN LAS CONDICIONES LABORALES	144
Gráfico 15 Permiso laboral para dedicare a la labora sindical	146
Gráfico 16 LOGROS OBTENIDOS	147
Gráfico 17 NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	148
Gráfico 18 LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR SOBRE EL DERECHO DE HUELGA	149
Gráfico 19 ACCIONES EJERCIADAS POR LA RENOVACIÓN DEL CONTRATO.....	150
Gráfico 20 PREFERENCIA ENTRE LA HUELGA Y DEMANDA.....	152
Gráfico 21 EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGA, GENERA OTROS DERECHOS.....	153

Gráfico 22 TRANSICIÓN DEL TRABAJADOR CAS A OTRO RÉGIMEN LABORAL	154
Gráfico 23 EJERCIÓ EL DERECHO DE HUELGA	162
Gráfico 24 EJERCIÓ EL DERECHO DE HUELGA	163
Gráfico 25 EJERCIÓ EL DERECHO DE HUELGA	164
Gráfico 26 EJERCIÓ EL DERECHO DE HUELGA	165
Gráfico 27 LOGROS OBTENIDOS	169
Gráfico 28 LOGROS OBTENIDOS	170
Gráfico 29 RENOVACIÓN DEL CONTRATO POSTERIOR A EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGAS.....	171
Gráfico 30 RENOVACIÓN DEL CONTRATO POSTERIOR A EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGAS.....	172
Gráfico 31 RENOVACIÓN DEL CONTRATO POSTERIOR A EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGAS.....	173
Gráfico 32 RENOVACIÓN DEL CONTRATO POSTERIOR A EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGAS.....	174
Gráfico 33 GRÁFICO NRO. 33 – HUELGAS	180
Gráfico 34 CANTIDAD DE HUELGAS	181
Gráfico 35 HUELGA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	182
Gráfico 36 PREFERENCIA ENTRE LA HUELGA Y DEMANDA.....	184
Gráfico 37 PLATAFORMA DE LUCHA DE LA HUELGA	185
Gráfico 38 LOGROS OBTENIDOS	186

RESUMEN

La tesis de grado: “**CONSECUENCIAS DEL EJERCICIO DEL DERECHO A LA HUELGA EN LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS.**” Estudió el efectivo ejercicio del derecho de huelga, traslucidos en las jornadas de lucha, por los servidores CAS, derecho normado en el primer párrafo del Art. 28 de la **Lex Legum**. El contrato CAS y su régimen se originaron con el D. L. N° 1059, legislación que en sus inicios no reguló el derecho de organización y la huelga. La referida omisión fue corregida por la Sentencia N° 002-2010/PI-TC del Tribunal Constitucional, que declaró infundado la demanda. **Empero**, ordenó al Ministerio del Trabajo - **MTPE.**, en un plazo de treinta días, reglamente el acceso de los trabajadores CAS, al derecho de sindicalización y huelga. Además, fue objeto de estudio, la legislación, las sentencias emitidas, los comportamientos de los sindicatos y ochenta encuestas desarrolladas por los servidores del régimen CAS. La investigación es de nivel descriptivo, explicativo y hermenéutico; para recoger los datos (información) se utilizó la encuestas y fichaje de documentos. Luego del cual se probó la hipótesis, cuyos resultados se expone en los gráficos estadísticos, determinando que la huelga es una herramienta eficiente para generar derechos laborales.

Palabra Clave: Régimen, C.A.S, Derecho, Huelga, Ejercicio, Genera, derechos laborales, y estabilidad.

ABSTRACT

The thesis: "CONSEQUENCES OF THE EXERCISE OF THE RIGHT TO STRIKE IN THE WORKERS OF THE CAS REGIME" He studied the effective exercise of the right to strike, translucent in the days of struggle, exercised by the CAS servers, law regulated in subsection 3) of Art. 28 of the Lex Legum. The C.A.S. contract, and its regime originated with the D.L. N ° 1059, legislation that at the beginning did not regulate the right to organize and strike; the aforementioned omission was corrected by Judgment No. 002-2010 / PI-TC of the Constitutional Court, which declared the claim unfounded; However, he ordered the Ministry of Labor - MTPE., within thirty days, to regulate the access of C.A.S. workers to the right to organize and strike. In addition, the legislation, the judgments issued, the behaviors of the unions and eighty surveys developed by the servers of the CAS regime were studied during 2016 and 2018. The investigation of descriptive, explanatory and hermeneutical level, to collect the data (information), the surveys and signing were used, after which, the hypothesis was tested, the results of which are shown in the statistical graphs, determining that the strike is an efficient tool to generate labor rights.

Keyword: Regime, C.A.S, Law, Strike, Exercise, Generates, labor rights, and stability.

PRESENTACIÓN

La investigación que ocupa presentar nació cuando laborábamos en el Organismo de Formalización de la Propiedad Informal – **COFOPRI** (el 30 de junio de 2008). El jefe zonal de la oficina de Huánuco nos convocó a una reunión para informarnos que se había publicado el D.L. N° 1057 (Ley que el régimen CAS). todos estallamos en júbilo ya que nosotros estábamos laborando bajo el Contrato de Servicios No Personales. Después de revisar la referida ley nos percatamos que no se había regulado el derecho a la estabilidad laboral absoluta (reposición por despido arbitrario), las horas extras, los descansos por maternidad y paternidad, las CTS; además no regulaba el derecho de organización de los trabajadores (sindicalización) a negociación colectiva y huelga.

El D. L. N° 1057, publicitado el 28/06/2008 regula el régimen CAS, fue reglamentado con el D.L. N° 075-2008-PCM (publicado: 25/09/2008). En un primer momento el referido régimen solo reconocía los derechos siguientes: ***i). 08 de trabajo por día o 48 horas de trabajo por semana;*** ***ii). Descanso de 24 horas por semana, debidamente remunerado;*** ***iii). 15 de vacaciones por año laborado; iv). Afiliación a EsSalud; y, iv). Afiliación al sistema de pensiones.***

Por su parte el Tribunal Constitucional por intermedio de la sentencia recaída en el expediente N° 002-2010/PI-TC de fecha 31 de agosto de 2010 (el máximo intérprete de la Constitución); luego de analizar al D.L. N° 1057, la declaró compatible con la **Lex Legum**, además ordenó al Ministerio de Trabajo, reglamente a favor de los trabajadores su derecho a la sindicalización y huelga. Para satisfacer los mandatos antes descritos, el Poder Ejecutivo, emitió el D. S. N° 065-2011-PCM, reconociendo expresamente los derechos siguientes: *i). Remuneración mensual del mínimo vital, conforme a ley; ii). Tiempo para el refrigerio; iii). Asignación por fiesta patria y navidad; iv). Vacaciones por 30 días por año trabajado; v). Licencia por maternidad, paternidad y otras; vi) Expandió los alcances de la Ley N° 29783; vii). Derecho a la libertad de sindicalización y huelga; viii). Afiliación al sistema de pensiones; ix). Afiliación a ESSALUD; y, x). Al vencimiento del contrato derecho al certificado de trabajo.*

Pese que el D. S. N° 65 -2011-PCM (**publicado: el 26/07/2011**), reguló en el Art. 11-B, el derecho a la huelga; los servidores del régimen CAS, no ejercieron dicho derecho por temor a la no renovación de sus contratos, o por temor a no ser contratado en otra Institución por haber participado en la medida de lucha (jorna de huelga).

Para la investigación hemos tenido presente al derecho de huelga como un derecho colectivo del trabajador, reconocido en la **Lex Legum**.

Por nuestra parte afirmamos sin temor a equivocarnos que **el derecho de huelga** es un instrumento para ejercer presión por parte de los trabajadores en contra de los empleadores. En tal sentido, corroboramos nuestra afirmación, si lugar a equivocarnos de que existe una relación intrínseca entre el derecho a huelga y la generación del derecho a la estabilidad laboral absoluta.

Se inició la investigación recabando información consistente del material bibliográfico sobre régimen CAS. Asimismo, obtuvimos información del **derecho de huelga**; seguidamente aplicamos ochenta (80) encuestas a los trabajadores del referido régimen, posteriormente se pudo contrastar la hipótesis de trabajo.

El presente trabajo está estructurado en VII Capítulos y un anexo. En el Capítulo I, iniciamos describiendo el problema seguidamente formular el problema general y los específicos, luego formulamos los objetivos generales y específicos, para terminar el apartado se precisa la trascendencia de la investigación. El capítulo II, contiene el marco teórico, compuesto por: Los antecedentes, bases teóricas, bases filosóficas, sistema de hipótesis, sistema de variables y operación de variables. El Capítulo III, describe el marco metodológico; En el capítulo IV se desarrolla los relatos y descripción de los resultados. En el Capítulo V se discute los resultados de la investigación. En el Capítulo VI se detalla las conclusiones

y recomendaciones. Finalmente, en el Capítulo VII se consignó la bibliografía utilizada y los anexos incorporados.

La esencia de nuestra tesis radica en establecer la relación intrínseca que existe entre el ejercicio del derecho de huelga de los servidores CAS y el hecho de que los trabajadores de EsSalud lograron pasar al régimen del D.L. N° 728 de esta forma generaron su derecho a la estabilidad laboral absoluta. Como también los trabajadores del Poder Judicial han creado su propio régimen laboral, asegurándose su estabilidad absoluta.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En el país está vigente más doce regímenes laborales que rige en diferentes estamentos del Estado. **HARO Julio E.** (2015, pág. 53/104), afirma que existe trece regímenes laborales¹, que conforma una enmarañada y dispersa legislación que carece de normas técnicas que los sistematice. Existe sistemas laborales que está diseñado para las clases sociales que detentan el poder; aquellas castas que necesitan controlar el sistema económico a través del acaparamiento de los puestos laborales dentro de la estructura del poder del Estado.

¹ Existe trece regímenes laborales en el sector públicas, los siguientes: 1). Régimen laboral público, Decreto Legislativo Nro. 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa; 2). Régimen laboral privado, Decreto Legislativo 728, Ley de Fomento del Empleo; 3). Régimen Especial Laboral de los Contratos Administrativos de Servicios, Decreto Legislativo Nro. 1057, que crea el CAS; 4). Régimen del Servicio Diplomático de la República, Ley Nro. 28091; 5) Régimen de los Trabajadores de la Universidades, según la Ley Nro. 30220; 6). Ley Nro. 23536, Ley que Establece las Normas Generales que Regulan el Trabajo y la Carrera de los Profesionales de Salud y el Decreto Legislativo Nro. 1153 que Regula la Política de Compensaciones en Estos Profesionales; 7). Régimen de los Técnicos y Auxiliares Asistenciales de la Salud que se Encuentra Dentro del Ámbito de Servir, regulado por la Ley Nro. 28561 y su reglamento aprobado con Decreto Legislativo Nro. 004-2012-SA; 8). Régimen Magisterial, regulado por la Ley Nro. 29944, 28561, 29062 y 28044, su reglamento Decreto Supremo Nro. 003-2008-ED; 9). Ley de Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, Ley Nro. 28359; 10). Ley de la Carrera y Situación del Persona de la Policía Nacional del Perú, Decreto Legislativo Nro. 1149; 11). Ley de la Carrera Especial Pública Penitenciaria, Ley Nro. 29709; 12). La Carrera Fiscal, Ley Nro. 30483, Ley Orgánica del Ministerio Pública; y, 13). Ley de la Carrera Judicial, Ley Nro. 29277 (p. 53/104).

El 28/06/2008, nació formalmente el régimen laboral CAS, que expresaba la discriminación institucionalizada. Fue en el gobierno del otrora presidente de país **ALAN GARCÍA** que se promulgó el D.L. N° 1057, creándose el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicio². Entró en vigor el 25 de setiembre del año antes acotado (fecha de publicación del D.S. N° 075-2008-PCM). Posteriormente, bajo el D.S. N° 065-2011-PCM³ se modificó el reglamento del régimen CAS, introduciendo el derecho a la sindicalización y huelga; finalmente con Ley N° 29849, reconoció otros derechos para los trabajadores del referido régimen laboral y dispuso su eliminación progresiva.⁴

² **En nuestro país, se ha institucionalizado una suerte de Discriminación Laboral, ello debido a priori, que el Poder Legislativo mediante Ley N° 29157, delegó al Gobierno de Turno –En el gobierno el APRA, siendo presidente Alan GARCÍA PÉREZ-, a quienes facultó por un plazo de 180 días naturales, legislar sobre diversos asunto relacionados para implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento; en base a las facultades aludidas creo el régimen CAS.** Posteriormente el Ex - presidente de la Republica Dr. Alan GARCÍA PÉREZ, y su Consejo de Ministro, han expedido el Decreto Legislativo N° 1057 – Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativo de Servicio, el mismo que fue publicado en el diario Oficial “El Peruano”, el 27 de junio del 2008, estableciendo así una categoría más de trabajadores, régimen que cuenta con beneficios laborales escasos, por lo que, los trabajadores que laboran pueden ser llamados Trabajadores de Segunda Categoría; a lejos no es más que discriminatoria el Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PC, - Decreto Supremo que Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

³ Cabe resaltar por otro lado, que Tribunal Constitucional, mediante Sentencia N° 02-2010-PI/TC, declara infundada la demanda de inconstitucional interpuesta contra el Decreto Legislativo N° 1057, convalidando con ellos el referido régimen laboral.

⁴ Ley Que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y Otorga Derechos Laborales.

Analizaremos, consecuentemente los beneficios que contienen los tres principales regímenes laborales (D.L N° 276, D.L. N° 728 y D.L. N° 1057), con el objeto de describir los beneficios y determinar la efectividad la protección frente al despido fraudulento en cada uno de ellos. Empecemos con el D.L. N° 728, tienen los beneficios siguientes: **a). Compensación C.T.S., un sueldo por año trabajado; b). Estabilidad laboral absoluta; c). Protección con la hostilización; d). Prohibición de hostigamiento sexual; e). Vacaciones por 30 días, por año laborado; f). Gratificación por fiestas patrias; g). Gratificaciones por Navidad; h). Descanso por maternidad; i). Descanso por maternidad; J). Horas extras pagadas; k). Asignación Familiar; l). EsSalud; m). AFP o ONP; n). Bonificaciones por producción; o). Póliza de seguro por accidente en el trabajo⁵; y, p). Derecho de sindicalización, huelga y negociación.**

Los trabajadores inmersos en los tres regímenes sobre pasan el millón en cifras exactas, conforme a la Autoridad Nacional del Servicio Civil – **SERVIR**, la población laboral de las planillas del Estado asciende aproximadamente a un millón cuatrocientos mil distribuidos en los tres regímenes generales. Asimismo, **SERVIR** informó que alrededor de 238.00 trabajadores CAS se encuentran en las planillas del Estado. Para estos trabajadores, mediante el D. S. N° 075-2008-PCM⁶, publicado el 25 de

⁵ Los beneficios como Repartición de Utilidades, Bonificaciones de alimentos y metas, no se otorgan a los trabajadores del Estado bajo el régimen de la actividad privada.

⁶ Según la página del Consejo de Ministros, denominan beneficios a los alcances <http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/sgp/preguntas-cas.htm>

noviembre de 2008, se reguló los derechos siguientes: i). **48 horas de trabajo por semana; ii). 24 horas de descanso semanal pagado; iii). 15 días de vacaciones por año laborado; iv). Afiliación a ESSALUD; v). Afiliación al sistema de pensiones**⁷.

Luego, mediante el D. S. N° 065-2011-PCM, que modificó el reglamento del D.L. N.º 1057, amplió los beneficios del régimen CAS del modo siguiente: **a). Permiso para lactancia, licencia por maternidad y paternidad; b). Derecho de sindicalización; y, c). El irrestricto derecho de huelga.** El expresidente de la república **HUMALA TASSO Ollanta**, inmediatamente después la sesión número veinticinco del Consejo de Ministros⁸ (fecha: 28/06/2011) dio una conferencia de prensa. Prometiendo a los servidores del CAS, que a muy tardar el 2012 se reconociera todos sus derechos laborales; tal conforme se regula en el régimen del D.L. N° 276.

El D.L. N° 276 (⁹), para los trabajadores del referido régimen, regulan los derechos siguientes: **i). Bonificación personal; ii). La Bonificación familiar**¹⁰; **iii). Bonificación Diferenciada**¹¹; **iv). Beneficios, asignación**

⁷ Conforme a lo dispuesto en el Art. 6 del D.L. N° 1057.

⁸ El Comercio, de fecha 28 de junio de 2011

⁹ Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

¹⁰ **Artículo 52° del Decreto Legislativo N° 276. “La bonificación familiar es fijada anualmente por Decreto Supremo, con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; en relación con las cargas familiares. La bonificación corresponde a la madre, si ella y el padre prestan servicios al Estado”.**

¹¹ **Artículo 53° del Decreto Legislativo N° 276. “La bonificación diferencial tiene por objeto: a) Compensar a un servidor de carrera por el desempeño de un**

por 25 y 30 años de servicios¹²; v). Aguinaldos¹³; vi). Compensación por tiempo de servicios¹⁴; vii). Pago por jornada extraordinario¹⁵; viii). Estabilidad laboral o protección contra despido; ix). Afiliación al AFP o, ONP; x). Seguro por accidente; xi). Derecho de sindicalización, huelga y negociación; y, xii). Otros Beneficios.

El primer cuestionamiento que se realizó contra el D.L. N° 1057, lo realizaron cinco mil ciudadanos¹⁶. Quienes ante el Tribunal Constitucional¹⁷ postularon una pretensión de inconstitucionalidad contra la referida norma legal, presentando su demanda el 8 de enero del 2010; en dicha oportunidad impugnaron los artículos 1, 2, 3, 5, 6.1 y 6.2 del D.L. N° 1057, de la misma forma contra su reglamento regulado en el D.S. N° 075-2008-PCM; considerando que la referida norma legal, vulneró las siguientes

cargo que implique responsabilidad directa; y b) Compensar condiciones de trabajo excepcionales respecto del servicio común”.

¹² Inciso a) del Artículo 54° del Decreto Legislativo N° 276.

¹³ Inciso b) del Artículo 54° del Decreto Legislativo N° 276

¹⁴ Inciso c) del Artículo 54° del Decreto Legislativo N° 276

¹⁵ **Artículo 55° del Decreto Legislativo N° 286, que a letra dice: “Los trabajos que realice un servidor público en exceso sobre su jornada ordinaria de trabajo serán remunerados en forma proporcional a su haber básico”.**

¹⁶ En el Perú, es sabido que la discriminación siempre ha sido un constante en la vida Precolombina, Colonial y Republicana; pero esta discriminación se explica a buenas cuentas en el proceso evolutivo de la sociedad peruana; lo que no se explica, es como el Tribunal Constitucional, en vez de cumplir con su función de Órgano de Control de la Constitución, y para el caso hacer efectivo el Artículo 1, inciso 2 del Art. 2, 24 al 27 y demás derechos conexos establecidos en nuestro Pacto Social (Constitución Política del estado); ha hecho que se abra una brecha entre los trabajadores del Perú, entre los trabajadores de la misma institución de la misma oficina.

¹⁷ Integrados por CARLOS MESÍA RAMÍREZ ERNESTO, JULIO ÁLVAREZ MIRANDA, JUAN FRANCISCO VERGARA GOTELLI, RICARDO BEAUMONT CALLIRGOS, FERNANDO ALBERTO CALLE HAYEN, GERARDO ETO CRUZ y OSCAR URVIOLA HANI

disposiciones de la Constitución: **1. Derecho a la igualdad (Art. 2.2. de la Constitución Política); 2. Delegación de facultades (Art. 104); 3. Jornada ordinaria de trabajo ley (Art. 25); 4. El Estado y el Trabajo (3 y 4 párrafo del Art. 23); 5. Derechos laborales (Art. 24); 6. Derecho a la igualdad de oportunidades sin discriminación (Art. 26.1); 7. Protección contra al despido arbitrario (Art. 27); 8. Derecho de sindicación (Art. 43); y, 9.- Prohibición de abuso de derecho (4 párrafo del Art. 103)¹⁸.**

El Máximo Intérprete de la Constitución en el expediente N° 002-2010-PI/TC emitió fallo (el 07/09/2010), declarando compatible al régimen CAS (D.L. N° 1057), con la **Lex Legum**. Asimismo, ordenó al Ministerio de Trabajo que en treinta días dicte la normatividad legal que reglamente el derecho a la sindicalización y huelga regulado en el artículo 28 de la Constitución¹⁹. El Poder Ejecutivo, por D. S. N° 065-2011-PCM, adicionó el artículo 11-A sobre el derecho a sindicalización y el artículo 11-B, respecto al derecho a huelga, agregados realizado al reglamento.

La **Lex legum** en el Art. 28, reconoce el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga como derechos fundamentales de la

¹⁸ Extraído de la Sentencia del Tribunal Constitución, recaída en el Expediente N° 00020-PI/TC, de fecha 31 de agosto del 2010.

¹⁹ Resolución adoptada con los votos de los magistrados: **MESÍA RAMÍREZ, BEAUMONT CALLIRGOS, VERGARA GOTELLI, CALLE HAYEN, ALVAREZ MIRANDA y URVIOLA HANI.**

persona que tiene su fundamento en el derecho de la dignidad humana. Por su parte, la huelga como derecho otorga la facultad al sindicato de acordar su ejecución mediante jornadas de lucha; cuyo desarrollo se debe realizar conforme a la Ley y el estatuto de la organización sindical. Se debe utilizar dicho derecho en la forma determinada en la normatividad legal (***parar las actividades abandonado el centro de trabajo***). El T.C., en el expediente N° 0008-2005-AL conceptualizó a la huelga como derecho a la suspensión del trabajo por parte de la colectividad de trabajadores de un o más centros laborales. Para el ejercicio es necesario que la mayoría apruebe la medida de lucha.

Para nosotros este derecho, contiene cinco aspectos fundamentales: ***(1). Derecho fundamental, consagrado en la Constitución Política que garantiza el Estado Democrático de Derecho Constitucional; (2). Garantía para la existencia de los sindicatos; (3). Como libertad del trabajador, de pertenecer al sindicato que elija, a no afiliarse, a acatar o no las jornadas de lucha; (4). Como un medio legal de presión, frente al poder económico del patrón; (5). Es un fenómeno social de parar la actividad laboral y utilizar otro mecanismo para alterar la producción de los medios de producción.***

1.2. LA HUELGA COMO ACONTECIMIENTO SOCIAL

La huelga es uno de los instrumentos que desarrolló para controlar el poder de los propietarios de las unidades de producción o servicio. Expresa la misma lógica de la regla dialéctica de la unidad y lucha de contrarios. En el decurso de la historia la huelga no fue bien recibido por los empleadores y los gobiernos de turno. Se ha podido detectar dos etapas bien marcadas.

En primer orden en el siglo XIX y primeras décadas del siglo XX, en los países del mundo no fue aceptado como un derecho de los trabajadores destinado a presionar a los empleadores para conseguir mejoras laborales. En este periodo fue solo un fenómeno social. **RENDON J** (2014, pág. 228), indicó que como medio de presión dependía de la voluntad unitaria de los trabajadores de llevar acabo a pesar de los despidos, de la presión policial y judicial. La persistencia de este hecho obligó a los Estados a admitirlo dentro del espacio normativo; a medida que la composición de grupos políticos representantes de la burguesía y la pequeña burguesía y en ciertos países también de la clase obrera, dotados de una actitud más pragmática frente a la clase obrera, con algunos de cuyos sectores entendieron que podían dialogar y poner en práctica una conciliación de clases.

En segundo orden, el año 1947 del día 22 y mes 12 se aprobó la Constitución de la República Italiana por la Constituyente, en el artículo 40,

precisaba que el ejercicio del derecho a la huelga se regularía por Ley. **Empero**, los legisladores del estado italiano no regularon por mucho tiempo la forma como se debe ejercer el derecho de huelga. En Francia, una sentencia del Consejo de Estado del 7/7/1950, declaró que el derecho de huelga no podía ir hasta afectar el buen funcionamiento del servicio público.

En el Perú, como es de costumbre se produjo eco para la conquista del derecho de huelga. Anotó **RENDON J**, (2014, p. 286), que en el gobierno de **GUILLERMO BILLINGHUER** se expidió el Decreto Supremo de fecha 24 de enero de 1913. Mediante el cual, reglamentó las huelgas para retener una sucesión de conflictos laborales que se habrían precipitados durante su gestión”. La exposición de motivos de la aludida norma, precisaba: ***“La huelga provocaba situaciones irregulares en la economía del país, subsistiendo hasta el poder legislativo lo consagre como una institución legal y por ende obtenga su espacio dentro del dominio del Estado, mientras el Congreso no legisla sobre la huelga, para someter a la Huelga al imperio del Derecho y la organice por medio de la ley, se hace necesario de emitir providencias que respetando los derechos del obrero y del patrón, en este orden, devuelvan al mismo tiempo en la actividad industrial y mercantil y, en general, a todas las clases sociales, las garantías y seguridades que requiere para el tranquilo ejercicio de sus derechos y para su más amplio y progresivo desarrollo”***. La novedad que plasmó la norma fue

que tribunal arbitral. Estaría integrada por los representantes de los trabajadores, luego de dicho acontecimiento tenemos:

Según **RENDON J** (2014, pág. 293), el 12 de mayo de 1920 en el periodo de **AUGUSTO B. LEGUIA** se promulgó un Decreto Supremo, por el cual se reguló el precepto constitucional del sometimiento de la huelga al arbitraje. Mecanismo de solución que incluya la fuerza, no será consideradas huelgas. Aquellas suspensiones de las labores que se produzca y mantengan en forma estrictamente pacífica; por tanto, a todo acto de imposición o ataque violento. **En consecuencia**, las reuniones tumultuosas que importarán su origen y alcances practicadas con el nombre o pretexto de la huelga serán inmediatamente disuelta por la policía y sus promotores serán juzgados como sediciosos; conforme al artículo 133, 138 y 141 del Código Penal. Esta disposición, le permitió a la dictadura del presidente **LEGUIA** reprimir al movimiento obrero durante once años que permaneció en el poder político. Siguió siendo utilizado por los gobiernos que le sucedieron, hasta su derogación tácita con la **Lex Legum de 1993**, que no incluyó entre sus normas la obligación del arbitraje. Luego fue reemplazado por otras normas represivas dada por la dictadura siguiente, que fueron sucesivamente derogadas al restablecerse la legalidad en la conformación de los poderes del Estado.

1.3. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA A NIVEL REGIONAL

El derecho a asociarse del servidor público se expresa mediante la sindicalización; significando para el trabajador la libertad para constituir afiliarse, no afiliarse o desafiliarse de una organización sindical. Mediante este derecho se protege al trabajador a asociarse, para poder reclamar mejoras salariales o condiciones de trabajo.

La Carta Política en el Art. 28, regula el derecho de sindicalización, como la expresión colectivo del derecho al trabajador. Asimismo, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga reconocen el ejercicio efectivo de los aludidos derechos, cautelando su ejercicio democrático. En el artículo 27 del cuerpo legal antes anotado, regula la protección frente al despido arbitrario; por otro lado, se debe precisar que el derecho a sindicarse no puede existir aisladamente del derecho de Huelga y está a la vez no puede existir sin la protección de trabajador del despido arbitrario. Estos derechos se encuentran implicados entre sí, la falta de uno de ellos convierte al otro en nada o letra muerta.

El D.L. N° 276 en el Art. 24, reguló el derecho de sindicalización, huelga y de no ser despedido arbitrariamente. Bajo este marco legal de protección, los servidores del referido régimen laboral ejercieron

innumerables jornadas de lucha **-huelgas-**, para exigir la mejora de salarios o condiciones laborales por intermedio de jornadas de paralizaciones. Culminado las jornadas de lucha los trabajadores no pueden ser despedidos, esto obedece a que se encuentran protegidos por la referida ley. **Por otro lado**, el D.L Nro. 728 en el artículo 88, estableció el derecho de sindicalización y el derecho a huelga. **Asimismo**, en el artículo 48, párrafo del literal h) del referido decreto establece que el despido por haber ejercido el derecho de la huelga es nulo.

1.4. DESCRIPCIÓN Y CARACTERIZACIÓN DEL PROBLEMA

Las personas contratadas bajo el régimen CAS para prestar servicios en las diferentes entidades del Estado ascienden a **238.000** (doscientos treinta y ocho mil), a quienes al inicio del régimen no se les reconoció el derecho de huelga (regulada en sus orígenes por D.L. N° 1057 y D. S. N° 075-2008 de fecha 25/11/2008), por lo que, el derecho de reclamar de este grupo de trabajadores se limitó, debido a no estar regulado el derecho a la estabilidad absoluta. Era fácil no renovar el contrato de trabajo. Posteriormente, el Tribunal Constitucional en el expediente N° 002-2010/PI-TC de fecha 31/08/2010 ordenó al Poder Ejecutivo, que regule el derecho de huelga. El 26 de julio de 2011, el Poder Ejecutivo cumplió la orden dada por el Tribunal Constitucional, emitiendo el D. S. N° 065-2011-PCM; cuerpo legal que en el artículo 11- A, reguló el

derecho de sindicalización y en el artículo 11-B se legisló el derecho de huelga. Aun así, los que laboraban bajo el precitado régimen laboral por temor a que no se lo vuelva a renovar el contrato administrativo de servicio no ejercían el irrestricto derecho a huelga. Por ello no tiene protección contra la no renovación del contrato de trabajo; es más el empleador por imperio del último párrafo del artículo 10 de la Ley N° 29849, puede resolver el contrato. En este caso el trabajador CAS sólo tiene derecho a que se le indemnice con un máximo 3 remuneraciones mensuales (el inciso 3 del artículo 13 del D.L. N° 075-2008-CM, autorizaba indemnizar con un máximo de dos remuneraciones).

Los servidores del Poder Judicial, el 25 de marzo de 2014, iniciaron la huelga nacional indefinida. En dicha oportunidad **MAX RUIZ** (09/05/2014), secretario general de la Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial, indicó que la plataforma de lucha tenía los puntos siguientes: *i). **La exclusión de los servidores del poder judicial del SERVIR; ii). La promulgación de la ley de la carrera del auxiliar jurisdiccional; iii). El cumplimiento de la escala remunerativa; iv). La eliminación del régimen CAS; y, v). Otros.*** Luego de 46 días de paro suspendieron la huelga para retornar a sus labores el 12 de mayo de 2014. (Recuperado de <https://peru21.pe/politica/judicial-trabajadores-suspenden-huelga-retoman-labores-lunes-157127>).

El 27 de noviembre de 2016, los servidores del Poder Judicial, iniciaron las jornadas de huelgas; para reclamar el incremento de las remuneraciones, mayor presupuesto para su empleadora, adquisición de equipos, mejoramiento de los módulos y eliminación del régimen CAS. Culminando el 31 de diciembre de 2016, posterior a los 38 días de paro de sus actividades, el 31 de diciembre de 2016, levantaron la referida medida de lucha, luego de dialogar con el presidente de la Corte Suprema de Justicia, Dr. **RAMIRO DE VALDIVIA**, arribaron a uno de los acuerdos consistente que los trabajadores que servidores que se encontraban trabajado bajo el régimen CAS no ganarán menos de 1,300 soles. El Comercio (13 de diciembre de 2016). (Recuperado de <https://elcomercio.pe/peru/judicial-trabajadores-levantan-huelga-38-dias-156579>).

Los órganos del Estado contratan a sus servidores bajo el régimen CAS, por plazo determinado, no pudiendo ser mayor a la ejecución presupuestaria del año fiscal (un año). Pudiendo ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la Entidad en función de sus necesidades (Art. 5.1 del D.S. N° 065-2011-PCM), por esta razón, son utilizados por los gobiernos de turno para realizar grandes despidos en masa (entiéndase por no renovación del contrato). **ORIHUELA R.** en su condición de hombre de prensa, el 03/11/2017 ha documentado que treinta y cuatro, personas

contratados bajo el régimen CAS que laboraban en la Municipalidad de María Melgar desde el año 2015, no se les renovaron el contrato de trabajo, conforme informó el burgo maestro **PEDRO EDWIN MARTÍNEZ TALAVERA** (Recuperado de <https://larepublica.pe/sociedad/1139997-retiran-a-25-cas-de-municipio-de-mariano-melgar>).

El diario “La República”, en la edición web del 10/11/2016, informó que 800 servidores de la Corte Superior de Piura y Santa realizaron jornadas de huelga cuyas exigencias fueron: **a) La escala salarial; b) exclusión de los trabajadores del Poder Judicial del SERVIR; c) Incremento del presupuesto del poder judicial; y e) Eliminación del régimen CAS.** Por otra parte, el representante del sindicato de la Corte Superior del Santa, **CARLOS VALDEZ ROJAS**, afirmó ante la prensa que, en el 2012, el ejecutivo emitió una resolución otorgando aumento de sueldos de forma escalonada en tres etapas. A la fecha de la jornada de lucha sólo cumplió con la primera etapa. A su turno, el secretario general del sindicato de la Corte de Piura, **OROSCO CALLE**, precisó que: “Esperamos que el MEF desembolse lo necesario para el aumento que corresponde. (Recuperando: <https://larepublica.pe/politica/894998-trabajadores-del-poder-judicial-iniciaron-huelga-por-mejores-salarios/>).

El 26 de abril de 2017 se promulgó la Ley Nro. 30555, mediante el cual se dispone que los servidores del régimen CAS de **ESSALUD**, pasen

al régimen regulado en el D.L. N° 728. **Empero**, la no renovación de contratos de los trabajadores de esta entidad prosiguió. **HUMBERTO BEINGOLEA** en su condición de secretario general de la Coordinadora Nacional “**CAS**

Nunca Más”, el 21 de junio de 2018 informó al periódico de circulación nacional “**El Comercio**”, que más de 300 trabajadores de EsSalud fueron despedidos al 21/06/2018, transgrediendo lo dispuesto en la norma antes citada. (Recuperado de <https://larepublica.pe/economia/1267797-essalud-trabajadores-regimen-cas-realizaran-planton>).

1.5. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Analizado las jornadas de lucha como expresión genuina del derecho a la huelga en la que participaron a los trabajadores contratados bajo el régimen CAS y analizado los derechos consagrado en el D.L. N° 276, y D.L. N° 728, formulamos los problemas siguientes:

1.5.1. PROBLEMA

¿Cuáles son los efectos del ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores del régimen CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud en la región Huánuco; para

generar el derecho a la estabilidad laboral absoluta en el periodo 2016 al 2018?

1.5.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Determinar la cantidad trabajadores que laboran bajo el régimen CAS en Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco en el periodo del 2016-2018?
- ¿Precisar cuántos trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco; ejercieron el irrestricto derecho de huelga en el periodo del 2016-2018?
- ¿Existen trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco; a quienes no se les renovaron o resolvieron sus contratos de trabajo por haber ejercido el derecho a huelga en el periodo del 2016-2018?
- ¿El ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de

Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco, generaron el derecho a la estabilidad laboral absoluta en el periodo del 2016-2018?

1.6. PLANTEAMIENTO DEL PROPÓSITO O ALTERNATIVA DE SOLUCIÓN (RESPUESTA TENTATIVA)

Luego de estudiar sí los servidores contratados bajo el régimen CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud, ejercieron el derecho a la huelga para generar al derecho a la estabilidad laboral absoluta en el 2016 al 2018, se determinará: **a). Adquirieron el derecho a la estabilidad laboral absoluta; b). Migraron del régimen CAS, al régimen del D.L. N° 728; c). Generaron su propio régimen laboral; o, d). No lograron ninguna mejora laboral.** Por otro lado, podemos precisar que en la realidad nacional se produjo los cuatro supuestos antes descritos.

1.7. OBJETIVOS

1.7.1. OBJETIVO GENERAL

Estudiar los efectos del ejercicio del derecho de huelga desarrollados por los trabajadores del régimen CAS del Gobierno

Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud; para generar el derecho a la estabilidad laboral absoluta.

1.7.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar la cantidad trabajadores que laboran bajo el régimen CAS en Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco.
- Precisar cuántos trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco; ejercieron el irrestricto derecho de huelga.
- Cuantificar a los trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco; a quienes no les renovaron o resolvieron el contrato de trabajo por haber ejercido el derecho a huelga.
- Describir si el ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud, generaron el derecho a la estabilidad laboral absoluta.

1.8. TRANSCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

Es relevante el trabajo de investigación en razón que luego de ejecutado se podrá adquirir nuevos conocimientos sobre el ejercicio del derecho de huelga de los servidores CAS del Gobierno Regional, Poder Judicial, Ministerio Público y EsSalud, para adquirir el derecho a la estabilidad laboral absoluta. Nos permitirá establecer principios y normas que desarrollen la existencia de la relación intrínseca entre el ejercicio del derecho de huelga y la adquisición de mejoras laborales.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

En el escenario nacional se encontró investigaciones jurídicas sobre el ejercicio del derecho de Huelga; sin embargo, no se registró tesis que estudien las consecuencias del derecho a huelga para generar el derecho a la estabilidad laboral absoluta. Por lo que, pasamos a exponer:

MARTÍN J (2015), desarrolló la investigación: “Derecho de huelga, esquirolaje e inspección laboral” (Tesis post grado); presentado a la Pontífice Universidad Católica del Perú, referente al ejercicio de la huelga y la prohibición de despedir a los trabajadores. arribó a las conclusiones siguientes:

- Los Sindicatos como organizaciones de trabajadores están facultados ejercer el derecho de huelga para presionar a los empleadores a fin de reducir el desequilibrio natural existentes entre ambos grupos sociales; el ejercicio está destinado a adquirir beneficios y derechos.

- La relación colectiva de trabajo se encuentra regulados en el D. S. N° 010-2003-TR, necesita modificaciones para poder impedir que el empleador pueda limitar el ejercicio del derecho de huelga.
- La huelga es un instrumento para presionar al empleador, en este extremo, se debe evitar que la huelga legal por acciones del empleador se convierta en ilegal y aproveche para despedir a los empleados que se declararon en huelga.
- Se debe entender por esquirolaje como todo reemplazo del trabajador, cuando se encuentra ejerciendo el derecho de huelga.

Asimismo, se debe resaltar que la huelga, representa conflicto antagónico entre dos partes y nunca se pondrán de acuerdo; en un extremo, la patronal y en el otro el trabajador, entre ellos existe una regla: ***“El empleador quiere que el empleado, trabaje más y él pagar menos por sus servicios, por otro lado, el trabajador quiere trabajar menos y que le paguen más”***.

ORTEGA J (2016), sustentó su tesis: ***“El derecho de huelga vs el derecho de continuar laborando, una mirada bajo la perspectiva del test de ponderación”***, para la segunda especialización ante la Pontificia Universidad Católica del Perú; esbozando las conclusiones siguientes:

- La huelga en su ejercicio está representada por un conflicto de interés; por su parte los trabajadores que lo utilizan como una forma de lucha. Por otro lado, los empleadores que piensa que la huelga no es necesario y no resuelve los problemas.
- El principio de ponderación tiene como objeto establecer la preminencia de los derechos en conflicto. En la tesis, se estableció: ***“Que prevalecer la libertad de trabajo sobre el derecho de huelga”***.
- La huelga como derecho tiene dos perspectivas: La conservadora recogida por nuestra legislación que contempla la paralización de las labores de la unidad productiva o de servicio; se concretiza con el abandono del centro laboral de los trabajadores declarados en huelga. La segunda orientación, concibe al derecho de huelga como toda perturbación producida sobre la forma habitual de prestar las labores.

En la región, específicamente en Colombia se detectó una investigación realizado por **APAZA D** (2014), quien publicó su ensayo, titulado: ***“El Contrato Administrativo de Prestación de Servicios (CAPS) visto desde los escenarios jurisprudenciales de la Corte Constitucional Una interpretación Ficta de la Administración Pública”***, documento en la cual, arribó a las conclusiones siguientes:

- La Corte Constitucional de Colombia durante diez años en relación al CPS (Contrato de Prestación de Servicios), ha tratado específicamente los siguientes debates: las características generales, sujetos legitimados para desarrollar el contrato, la ejecución de actividades permanentes, temporalidad y vigencia contractual, objeto y finalidad del contrato en las entidades públicas, el principio de la prevalencia del interés general y los fines estatales, autonomía, independencia del contratista, diferencias con algunos contratos estatales. Las diferencias contractuales existentes entre un contrato de prestación de servicios profesionales y un contrato de prestación de servicios para apoyo a la gestión, diferencias con el Contrato de Consultoría, finalidad del contrato, diferencias con el contrato de los trabajadores oficiales, diferencias con Contrato de Trabajo, la subordinación visto como el elemento diferenciador existente entre un CPS, y contrato de trabajo.

- Las personas naturales que desempeñan funciones públicas al interior de las entidades estatales en calidad de contratistas excepcionalmente vinculados a través de los C.P.S., y no mediante el sistema de carrera administrativa exigido para este tipo de relaciones laborales estatales. No son empleados públicos por no reunir los requisitos constitucionales y legales propios para ostentar las calidades y el estatus de empleado público como lo es el nombramiento y la posesión del cargo previo las formalidades establecidas en la Constitución Política.
- Importante sintetizar que el reglamento del Contractual Administrativo ha contemplado los mencionados CPS como una modalidad contractual administrativa laboral y excepcional de compensación por las siguientes circunstancias: **(1). Por la insuficiencia de personal al interior de la entidad pública; (2). Por la inexistencia de los cargos; (3). Porque el personal existente no está especializado para atender la demanda; (4). Para satisfacer las necesidades de la comunidad desde el escenario de los fines esenciales del Estado, atendiendo los requerimientos de los usuarios; (5). Porque se requiere de la contratación estatal para la prestación eficiente de los servicios públicos.**

2.2. MARCO TEÓRICO CIENTÍFICO

2.2.1. EL CONTRATO CAS

Por intermedio del contrato CAS se ingresa al régimen del D.L. N° 1057, generando una laboral de naturaleza temporal con un plazo máximo de un año, puede ser renovado. Tiene parida de derecho con el régimen del D.L. N° 728, con excepción de un mecanismo que proteja al trabajador de la no renovación del contrato (Despido arbitrario); empero, establece indemnización por la resolución arbitraria o injustificado del contrato (Protección relativa).

GÓMEZ. F. (2016, pág. 97), sobre el CAS indicó que es una forma de contratación para la administración pública (Estado), mediante el cual se genera una relación laboral, recíproca entre el servidor y el Estado (empleado), obligándose a prestar servicio bajo subordinación se regula por el D.L. N° 1057, D. S. N° 075-2008-PCM, D. S. N° 065-2011-TR y Ley N° 29849.

2.2.2. LOS BENEFICIOS SOCIALES

Tienen naturaleza social en la vida del ciudadano en su comunidad; casi siempre es una suma dineraria o su representación, que servirá para afrontar los gastos que se presentan en la vida cotidiana del trabajador durante el periodo de trabajo o posterior al despido. Por decir las CTS, está destinado a cubrir los gastos de manutención del trabajador por un tiempo determinado. Se produce ello cuando ha concluido la relación laboral.

GÓMEZ. F. (2016, pág. 102), sobre las C.T.S., lo define como paga a favor de los trabajadores. Tuvo una direccionalidad zigzagueante en los últimos años. Estos beneficios serán expresados para los empleados y el cálculo será realizada en la forma tradicional, se practican las C.T.S., para los servidores del régimen del D.L. N° 728, siempre que preste servicios más de cuatro horas diarias o veinte semanales, como fue indicado. No está de más anotar, que existen una serie de profesionales que tienen derechos excepcionales; por ejemplo, los profesionales de salud, los periodistas, los químicos farmacéuticos, los futbolistas profesionales, etc.

2.2.3. EL MODELO GARANTISTA DE ESTABILIDAD LABORAL

En el derecho laboral, la estabilidad laboral es el bien máspreciado que desea conseguir todo trabajador. Se conoce como el derecho del trabajador de no ser despedido sin expresión de una causa establecida en la norma laboral o a no ser despedido frente a causa espurias. En tal sentido, el Estado debe habilitar mecanismos procesales o procedimentales que protejan al trabajador frente a los despidos arbitrario.

ALVA N. (2014, pág. 69), indica que la estabilidad laboral es una garantía que pone límites la capacidad del empleador de resolver o extinguir la relación laboral con el trabajador. Su eficiencia de protección está prevista por el ordenamiento legal, representa el derecho del trabajador a no ser despedido arbitrariamente o por causa espurias. Se puede optar por la tutela **restitutoria**, denominada estabilidad absoluta, o la tutela **resarcitoria** o estabilidad relativa.

Existe dos sistemas de protección frente al despido arbitrario: El primero es conocido como el absoluto o restitutivo que consiste en reponer las cosas al estado anterior del despido arbitrario; el segundo es el sistema relativo o indemnizatorio que consiste en pagar un dinero como contraprestación al despido nulo.

El sistema absoluto. El periodo 1970 y 1990 en el Perú, se estableció el sistema de “Estabilidad laboral absoluta”, frente al despido arbitrario. Durante este periodo, se suscitaron tres normas legales sucesivas y una norma constitucional que regularon el derecho del trabajador a la estabilidad laboral. Por su parte **BUSTAMANTE C** (2015, pág. 98), preciso que el “derecho a la estabilidad en el trabajo” fue reconocido de modo expreso en el Art. 48 de la Carta Política de 1979, el cual señaló: ***“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley y debidamente comprobada”***.

El sistema relativo. Para RAMÍREZ BACA, indicó en su obra Manual del “**Despido Arbitrario**”, frente a la acción antijurídica, culpable y dañosa del empleador para resolver el contrato de trabajo sin causa alguna, corresponde indemnizar al trabajador²⁰. En este orden de ideas, el artículo 34 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, establece que el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización.

²⁰ RAMÍREZ BASCA LUIS, Manual del despido, 2a ed., Hammurabi, Buenos Aires, 1986, pág. 544.

La huelga. La Constitución garantiza, el Derecho a la Huelga (Art. 28 de la Carta Política), este resulta ser el derecho más controvertido. **BUSTAMANTE C (2015, pág. 85)**. La huelga hoy en día goza de rechazo de la mayoría de la población, más aún cuando este derecho se ejerce concatenado a otro derecho constitucional; conceptualmente la huelga es el cese ordenado de las labores del trabajador en un sector determinado de la actividad económica.

Por su parte el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente Nro. 976-2001-AA/TC de fecha 13 de marzo de 2013, ha establecido que la protección adecuada frente al despido arbitrario puede ser abordado en dos perspectivas: por un lado, a través de un régimen de carácter "sustantivo" y, por otro, con un régimen de carácter "procesal". Según la primera, en la dimensión sustantiva, esto es, aquella que atañe al modo cómo ha de entenderse la protección adecuada contra el despido arbitrario regulado por el artículo 27 de la Constitución, el legislador puede adoptar entre otras fórmulas intermedias, por las siguientes: **A) Protección "preventiva" del despido arbitrario.** Según este modo posible de desarrollo legislativo del artículo 27 de la Constitución, el contenido del derecho puede ser configurado por el legislador de modo tal que se "prevenga", "evite" o "impida" que un trabajador pueda ser despedido arbitrariamente por intermedio de la ley²¹. **B) Protección reparatoria**

²¹ El artículo 31 del el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, ley inspirado en el artículo 7 del Convenio N° 158 de la OIT, prohíbe al empleador despedir al trabajador sin haberle imputado la causa justa de despido y otorgado un plazo no menor a 6 días naturales para que pueda defenderse de dichos cargos.

frente al despido arbitrario. Según el cual el legislador al dotar de contenido al artículo 27 de la Constitución, puede estipular que frente al despido arbitrario el empleador debe pagar una suma económica en forma de compensación o indemnización²².

En el Perú, desde la entrada en vigencia de la Constitución Política del Perú de 1993, se cree que la protección frente al despido laboral estabilidad se ha extinguido en nuestra legislación, en tanto el artículo 27 de la Lex Legum (La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario), en la Constitución Política del Perú, el artículo 48, prescribía: ***“El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador solo puede ser despedido por causa justa, señalada en la ley debidamente comprobada”***.

VILLAVICENCIO A (2010, pág. 176), sobre la desaparición de la estabilidad absoluta en el Perú, preciso que, en 1991, el Decreto Legislativo, introdujo en nuestro ordenamiento jurídico indemnizatoria. Para **BLANCAS C** y **ANACLETO V** (2018, pág. 308), precisaron que la Sentencia emitida en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, no restablece la estabilidad absoluta, ni modifica el esquema de medidas reparatoras prevista por la LPCL cuando la causa del despido no es demostrada, pero al inaplicar por inconstitucional el artículo 34 LPCL ha restaurado la vigencia del derecho del trabajo en la vertiente protectora del trabajo frente

²² El artículo 34 del Decreto Legislativo N° 728, en concordancia con lo establecido en el inciso d) del artículo 7 del Protocolo de San Salvador.

al despido incausado, y la estabilidad laboral entendida como el respecto del principio de causalidad para la validez del despido.

Si bien es cierto la Constitución de 1993, no regulo sobre la estabilidad absoluta, en forma expresa, sin embargo, establecido una formula en la que se puede llenar el contenido de cualquiera de los sistemas de protección frente al despido arbitrario. A ello se debe agregar, que el artículo 34 de la Ley de Fomento del Empleo (D. L. N° 728), en tanto indicaba: ***“si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”***. Por consiguiente, en nuestra legislación desde 1993 al 2002, impero la protección frente al despido arbitrario relativo o resarcitorio.

Sutilmente el Tribunal Constitucional en el expediente N° 1124-2001-AA/TC, publicada en el Diario Oficial El Peruano el 11 de septiembre de 2002, en los seguidos por el Sindicato Unitario de Trabajadores de Telefónica del Perú S.A. y la Federación de Trabajadores de Telefónica del Perú (FETRATEL), declaró **FUNDADA** la acción de amparo e inaplicable el artículo 34°, segundo párrafo, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N.º 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N.º 003-97-TR; ordena la reincorporación al trabajo de las personas afiliadas a los sindicatos demandantes que fueron despedidas por Telefónica del Perú S.A.A. y

dispone que dicha empresa se abstenga de continuar con el ejercicio de lo establecido por el citado artículo 34º por su incompatibilidad con la Constitución, respecto de los afiliados que continúan trabajando. De esta forma se retornó al sistema de protección absoluta frente al despido arbitrario.

FERRO VÍCTOR, en el diario El Comercio en la versión digital, ha precisado que creemos por tanto que el modelo de estabilidad laboral que nuestros jueces vienen aplicando no surge de la Constitución vigente sino del particular razonamiento de antiguos integrantes del TC, el cual no solo se aparta de los postulados básicos de la Constitución sino que además contradice tratados internacionales ratificados por el Perú, aproximándonos así, cada vez más, a la estabilidad laboral absoluta que rigió durante el gobierno militar (<https://elcomercio.pe/opinion/colaboradores/discreto-retorno-estabilidad-absoluta-victor-ferro-350612-noticia/>).

PUNTRIANO CÉSAR en el diario GESTIÓN en su versión digital, indicó que el Tribunal Constitucional nos llevó de retorno a los setentas y ochentas al señalar en sus sentencias que el trabajador despedido tenía la potestad de decidir si planteaba su reposición o el pago de la indemnización, lo primero en un proceso de amparo. Nos encontramos entonces ante un híbrido en el cual el trabajador decidía si su estabilidad era absoluta o relativa. (<https://gestion.pe/blog/pensando-laboralmente/2018/09/el-retorno-a-la-estabilidad-laboral-relativa-para-los-trabajadores-de-confianza-mixta-notas-a-una-reciente-decision-de-la-corte-suprema.html/?ref=gesr>)

Podemos afirmar que desde el año 2002, en el sistema jurídico laboral se ha introducido el sistema de protección laboral absoluta, que consiste en que el trabajador pueda ser reincorporado en su puesta de trabajo luego de un despido arbitrario.

2.3. EL PROBLEMA EN LA ACTUALIDAD

Antes del 25 de noviembre de 2008, data de publicación del D. S. N° 075-2008-PCM el Estado contrataba a sus empleados bajo el **Contratos de Servicio No Personales**; en realidad mediante este instrumento contractual de naturaleza civil, escondía la verdadera relación existente entre el Estado y el Trabajador. Las personas contratadas bajo el referido contrato civil debían interponer sus demandas de amparo por desnaturalización del contrato laboral ante el Poder Judicial, para que puedan lograr que se lo reconozca el derecho a la estabilidad laboral. En delante de la data antes aludida, los trabajadores contratados bajo el contrato por servicios no personales²³, pasaron a ser contratados bajo el régimen CAS. El 31 de agosto de 2010 el Tribunal Constitucional expidió la Sentencia N° 002-2010-PI/TC por intermedio de dicha providencia se declaró al régimen CAS compatible con la Constitución Política del Estado y a la vez exhortó al Poder Ejecutivo que, dentro de los treinta días, regule el derecho de sindicalización y huelga a favor del referido régimen.

²³ Regulado bajo el artículo 1764 del Código Civil.

Por intermedio del Art. 11 – A y 11-B del D. S N° 065-2011-PCM (publicada el 27 de julio de 2011), se reguló el derecho de sindicalización y Huelga; sin embargo, el ejercicio en la vida práctica de los trabajadores bajo el régimen CAS no se concretizó (fue ejercido), debido a que no contaba con un adecuado mecanismo de protección frente a la no renovación del contrato. El 07 de abril de 2012 entró en vigor la Ley N° 29849 que tiene por objeto la eliminación progresiva del referido régimen CAS debiéndose producir gradualmente. En el dicho dispositivo legal se reconoció el derecho laboral de sindicalización y huelga.

El régimen CAS ha regulado la estabilidad laboral relativa consistente en la indemnización de tres remuneraciones dejado de percibir (Art. 10 de la Ley N° 29849). No es un mecanismo efectivo para garantizar el pleno goce del derecho a la huelga por parte de este grupo de trabajadores del Estado; es más, el máximo intérprete de la constitución en el expediente **N° 03818-2009-PA/TC** de fecha 28 de noviembre del 2017, referente a la demanda de amparo promovida por **CALIXTO OLIVARES María Elena**, contra la Municipalidad Distrital de Ate, a fin de que se deje sin efecto el **despido arbitrario**. Declaró infundada la demanda, alegando –entiéndase por razonar- que en el régimen CAS, no se encuentra establecido los supuestos de reposición, correspondiendo la indemnización.

2.4. MARCO CONCEPTUAL

2.4.1. ORIGEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO

El contrato CAS se originó en el D.L. N° 1057, norma legal que es producto de las facultades legislativas otorgadas por el Congreso al Ejecutivo. Bajo Ley N° 29157, legislación que obedece a la necesidad del Estado para modernizar (fortalecimiento institucional y modernización del Estado), la legislación laboral a fin de que se pueda implementar el Acuerdo de Promoción Comercial (TLC) con EE. UU.

2.4.2. DEFINICIÓN DEL CONTRATO CAS

El contrato es la manifestación de voluntades de las partes, destinados a crear, modificar y extinguir relaciones jurídicas con contenido patrimonial de libre disposición. **COLÍN** y **CAPITANT**, citado por **ZAMORA M** (1997, pág. 20), precisa: “**Define al contrato como acuerdo de voluntades que producen efectos jurídicos, tiene por fin crear, modificar o transmitir derechos o relaciones jurídicas**”. Por su parte, **SCHREIBER M** (2000, pág. 11), asume al contrato como el acuerdo de voluntades de dos o más partes relacionados con un objeto de intereses jurídicos; cuya finalidad es crear, modificar, regular o extinguir relaciones y obligaciones jurídicas.

El contrato CAS es un instrumento legal del Estado que lo utiliza para reclutar personal bajo el régimen del D.L. N° 1057. Crea un vínculo jurídico de naturaleza laboral; en consecuencia, el trabajador se obliga a prestar servicios bajo subordinación, personalizada y por una retribución económica.

2.4.3. SITUACIÓN DEL SERVIDOR PÚBLICO.

El Estado es la mayor empleadora del país. Según **HARO J** (2015, pág. 25), el año 2015, contaba con 1´4000,000 trabajadores, repartidos en todos los estamentos de la organización del Estado del modo siguientes: **a). Un total de 224,000 trabajadores en la Carrera Administrativa; b). Un total de 84,000 servidores en el régimen Laboral Privado; c). Un total de 238,000 empleados, en el régimen C.A.S; y, d) Un total de 854,000 servidores en el régimen de carreras especiales.** Este macro empleador, por la gran cantidad de trabajadores que tiene que administrar, cuenta con grandes problemas. Sólo el hecho de tener que adquirir los materiales de escritorios constituye todo un reto para el Estado.

No sólo el empleador (El Estado) tiene problemas en la administración del inmenso ejército de trabajadores. Del mismo modo y con las mismas dimensiones los trabajadores del estado tienen un sin número

de problemas como: **(1). La escasa capacitación; (2). La coexistencia de más de trece regímenes laborales; (3) La ausencia de la meritocracia para acceder mejores puestos laborales; (4). La falta de pago de los beneficios sociales; (5) La diferencia salarial entre pares en las dependencias del estado; (6). La discriminación institucionalizada.**

ÁVALOS Víctor (2010, pág. 21) dice que la regulación jurídica del empleo público se remonta a nuestra independencia, al año 1821. Empero, es un viejo ideal de la Administración Pública en el Perú. Contar con un régimen de carrera administrativa único, organizado e integral. En el siguiente cuadro podemos observar los antecedentes y el estado de la normatividad jurídica del empleo público como parte de la historia. Uno de los puntos más preocupantes del diagnóstico es que en el Estado coexisten principalmente tres regímenes de contratación de personal: **(1) El régimen laboral público (Decreto Legislativo N° 276); (2) El régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728); (3) El régimen laboral del Contratos Administrativos de Servicios.**

Cuadro 1 NORMAS JURÍDICAS SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO (1821-2008).

AÑO	DISPOSICIÓN LEGAL.
1821	Estatuto Provisional de José de San Martín que reorganizó la administración pública
1824	Simón Bolívar estableció juicio sumario y pena capital a los funcionarios que malversaran los fondos públicos ³
1831	Agustín Gamarra atenuó la medida anterior y estableció juicio ordinario para culpables que malversaron fondos públicos.
1918	José Pardo expidió la Ley N° 2851 que normó el trabajo de las mujeres.
1931	La Junta de Gobierno de David Samanez Ocampo, con el Decreto Ley N° 7455 reconoció la estabilidad en el empleo público
1950	Mediante la Ley N° 11377 se creó el Estatuto y Escalafón del Servicio Civil
1984	Se aprobó el Decreto Legislativo N° 276, Nueva Ley de Bases de la carrera administrativa y de Remuneración ⁵), que derogó a la Ley N° 11377.
1990	Se reglamentó el Decreto Legislativo N° 276 a través del Decreto Supremo N° 005-90-PCM.
2004	Se aprobó la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público
2008	Se publicaron los Decretos Legislativos N° 1023, 1024, 1025, 1026 y 1057, sobre el empleo público

Fuente: ÁVALOS V. (2010, pág. 22).

2.4.4. PRECARIEDAD LABORAL

Los gobiernos de turno no pueden generar el bien común. El bien común fundamentado en la justicia y el desarrollo integral y equilibrado de la nación; es más a la fecha existe grandes desigualdades entre los integrantes de nuestra nación. Este problema de la realidad nacional se

refleja de la misma forma en los trabajadores de las diferentes entidades del Estado.

ÁVALOS V (2010, pág. 93), en efecto es de público conocimiento, que el Estado para contratar a su personal ha empleado por muchos años una modalidad carente de todo sustento jurídico denominada "Servicios no personales", la cual supone el desconocimiento de los derechos laborales y principalmente de la dignidad del trabajador, dando la espalda al mandato constitucional mencionado. Bajo esta modalidad de contratación, amparada en limitaciones presupuéstales. Argumento a nuestro entender insuficiente frente a la vigencia de los derechos de los trabajadores, no se reconoce ningún derecho laboral.

2.4.5. RESPONSABILIDAD PERSONAL, ADMINISTRATIVA Y CIVIL

En el Art. 25 del D.L. N° 276 ⁽²⁴⁾, regula que los trabajadores públicos incurren en responsabilidad administrativo, civil y penal cuando realizan sus labores. **Además**, regula que las responsabilidades (civil y penal), que incurra los servidores del Estado, están señalados sin perjuicio de las sanciones de carácter disciplinario por las faltas que cometan.

²⁴ Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

Sobre la responsabilidad del servidor público, el T.C., en el expediente Nro. 3363-2004-PA/TC, ha expresado que la responsabilidad penal y administrativa en que incurre el servidor o funcionario público es totalmente independientes, en esta lógica, la instauración del proceso penal no enerva la potestad administrativa de procesar y sancionar a los que incurran en faltas disciplinarias. El máximo intérprete de la constitución en el Exp. Nro. 0244-2004-AA/TC ha recalcado su criterio; precisando que el Art. 26 del D.L. N° 276, los servidores públicos tienen responsabilidad civil, penal y administrativa, por el incumplimiento de las normas legales en el ejercicio de sus funciones; por lo que resaltó que el proceso penal que se le sigue al imputado es diferente al proceso administrativo disciplinario.

El Art. 243 de la Ley N° 27444, regula sobre el principio de autonomía de las responsabilidades, la definida como **"el régimen jurídico en el cual cada una de estas que concurren sobre la conducta de los funcionarios y servidores públicos, mantienen recíproca autonomía técnica, de regulación, de valoración, de calificación y de resolución, a cargo de las autoridades a las cuales se les ha confiado la potestad sancionadora"**.

Cuadro 2 RESPONSABILIDAD PERSONAL, ADMINISTRATIVA Y CIVIL.

REGLAS	NORMAS DONDE SE PRESCRIBEN	RESPONSABILIDAD DEL FUNCIONARIO O SERVIDOR PÚBLICO
Requerimiento previo de dependencia usuaria.	Artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1057 Artículo 3°, numeral 3.1.1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.	Responsabilidad administrativa y civil (artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1057)
Que la Oficina de Presupuesto de la entidad administrativa haya determinado de manera previa a la contratación, la disponibilidad presupuestaria.	Artículo 4° del Decreto Legislativo N°1057 Artículo 3°, numeral 3.1.1 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057	Responsabilidad administrativa y civil (artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1057)
Que no exista contravención a las prohibiciones en las normas de presupuesto.	Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1057	Responsabilidad administrativa y civil (artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1057)
Que la contratación bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios haya sido el resultado de una convocatoria que comprende publicación con no menos de cinco días hábiles previos de anticipación a la selección.	Artículo 3°, numeral 3.1.2 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.	Responsabilidad administrativa y civil (artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1057)
Que la contratación sea el resultado de un procedimiento de evaluación.	Artículo 3°, numeral 3.1.3 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.	Responsabilidad administrativa y civil (artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1057)
Que el contrato no se suscriba con posterioridad a los cinco días hábiles siguientes a la publicación de los resultados.	Artículo 3o, numeral 3.1.4 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.	Responsabilidad administrativa y civil (artículo 7° del Decreto Legislativo N°1057)
No se puede contratar bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios a personas con inhabilitación administrativa para contratar con el Estado	Artículo 4°, numeral 4.1 del Reglamento del Decreto Legislativo N°1057	Responsabilidad administrativa y civil (artículo 7° del Decreto Legislativo N° 1057)
No se puede contratar a personas impedidas para ser postores o contratistas conforme a las normas legales	Artículo 4°, numeral 4.2 del Reglamento del Decreto Legislativo °1057	Responsabilidad administrativa y civil (artículo 7° del Decreto Legislativo N°1057)

Fuente: ÁVALOS V (2010, pág. 94).

2.4.6. RÉGIMEN CAS

El artículo 3 del D.L. N° 1057, desarrolló al contrato CAS como un instrumento exclusivamente por el Estado, regulado por sus normas propias. No está sujeto al D.L. N° 276, D.L. N° 728 y menos a otros regímenes laborales especiales; el decreto legislativo citado en primer orden (***Las normas legales que regula la prestación de servicio CAS son: D. S. N° 075-2008-PCM, D. S. N° 065-2011-PCM y la Ley N° 29849***), regula las condiciones para que el trabajador preste sus servicios (trabajé), sus derechos y deberes.

El D.S. N° 075-2008-PCM, reglamentó al régimen CAS, precisando que es un régimen exclusivo del Estado, genera una relación jurídica entre el Estado y una persona natural. Para que preste servicios a favor de una entidad. Prestación de servicio que deberá ser de forma autónoma, se deberá regir por las normas de derecho público. **En la actualidad**, se puede afirmar que el régimen CAS., reconoce los derechos esenciales de los trabajadores y los derechos colectivo, pero aún no cuenta con el mecanismo de protección a la no renovación del contrato de trabajo.

2.4.7. DERECHO LABORAL COLECTIVO

El derecho laboral individual protege al trabajador en relación con su empleador de forma directa. Regula los derechos, beneficios y obligaciones que tiene un empleado con la patronal. En esta rama encontramos: **(a) El Contrato de trabajo; (b). El derecho al trabajo; (c) El derecho a trabajar; (d) Las ocho horas laborales; (e) La remuneración; (f) El pago por tiempo de servicio; (g) El pago de bonificaciones por fiestas patrias y navidad; (g) El derecho a las vacaciones; (h) Otros derechos.**


El derecho a organizarse (sindicalización) comprende las atribuciones de establecer sindicatos, ejercer la vida sindical, declararse en huelga y solucionar los conflictos que surge en la relación de trabajo por intermedio de la negociación colectiva. **Asimismo**, el derecho colectivo de trabajo tiene como objeto adquirir mejoras en las condiciones laborales, salarial, servicio de salud, recreación, etc.

2.4.8. DEFINICIÓN

El Derecho Laboral o derecho del trabajo es la rama del derecho que regula la relación individual de trabajo y la relación colectiva de trabajo. Establece principios y normas para poder controlar el poder del empleador

frente al trabajador (es un derecho de los más débiles). **LA CUEVA M** (1964, pág. 226), precisa que el Derecho Colectivo del Trabajo, regula la formación, existencia y funciones de las asociaciones, en especial como se debe resolver los conflictos que surgen entre la patronal y el empleado.

Cuadro 3 DERECHO deL Trabajo COLECTIVO.

Derecho colectivo del Trabajo. 	Derechos.	Sindicalización.
		Huelga
		Negociación Colectiva.
	Principios	Protección.
		Aplicación de la norma más favorable.
		Autonomía colectiva.
		Codecisión en la empresa.
		Defensa de intereses y paz laboral.
		Garantía de la libertad de Asociación.

El derecho de colectivo de trabajo se encuentra regulado por un conjunto de normas que regulan y transforman las relaciones de los sindicatos con los empleadores (o sindicatos de empleadores), de acuerdo con la realidad socioeconómico con fines de cambio. En aras de mejorar la producción y la productividad para lograr la paz social.

2.4.9. PRINCIPIOS DEL DERECHO COLECTIVO

Los principios están compuestos por las normas y las reglas que inspiran, ilustran, integran, informan, dotan de contenido y sirven para interpretar un determinado sistema jurídico o parte de derecho que se examina. Respecto al Derecho Colectivo del Trabajo, esta se encuentra edificada sobre los siguientes:

- a. **Principio de la protección del trabajador.** Los Jueces Supremos en el expediente N° 1874-2000- Lima, indicaron que el Derecho de trabajo, tiene como objeto, proteger al trabajador por ser la parte más débil de la relación jurídica. Para **GARCÍA A** (2010, pág. 09), el principio de protección o ***principio tuitivo*** se fundamenta en la desigualdad que existe entre el empleador y el trabajador y el Estado debe intervenir por intermedio del derecho de trabajo para proteger al trabajador.

- b. **Principio de aplicación de la norma más favorable al trabajador.** Para solucionar un problema en la esfera del derecho laboral existe dos normas que se pueden aplicar al mismo caso, se debe preferir la más favorable al trabajador. **GARCÍA A** (2010, pág. 11), es de aplicación el principio de la

norma más favorable al trabajador, cuando existe más de una norma jurídica aplicable un mismo hecho. Se puede admitir las siguientes combinaciones: *i) Normas de rango y ámbitos distintos, ii) Normas de igual rango, pero distinto ámbito, iii) Normas de distinto rango y un mismo ámbito*. Las reglas específicas deben estar asociadas a la temporalidad, especialidad y jerarquía.

c. Principio de autonomía colectiva. El autor **RENDÓN J. (1992, pág. 29)**, se hace presente en la negociación que se realiza entre el empleador y trabajador, en los pactos donde existe asociaciones profesionales basadas en la legislación correspondiente se ocupan de lo referente a las condiciones de trabajo. **Asimismo**, en los procedimientos de trato directo, conciliación y arbitraje; poniéndose también de manifiesto en la personería que tienen las asociaciones profesionales ante la autoridad de trabajo y en algunos países forma parte de la administración de justicia laboral en donde existan tribunales paritarios integrados por jueces juristas y jueces salidos de las filas de los trabajadores y empleadores

d. Principio de codecisión en la empresa. Asimismo, **RENDÓN J. (1992, pág. 29)**, advierte que en los países en los

que existe la participación de los trabajadores en la dirección de los establecimientos y empresas privadas y de los establecimientos de la administración pública, se encuentra establecida la congestión.

e. Principio de la defensa de intereses y paz laboral.

Siguiendo a **HUECK** (2010, p. 230), citado por **RENDÓN J** (1992, pág. 29), combina las ideas de la protección de intereses libres y sin influencias extrañas y de la Libertad de contienda, con el ideal de la paz laboral, como corolario de la solución de los conflictos.

f. El Principio de la Garantía de la Libertad de Asociación. -

La garantía de libertad de las asociaciones profesionales de trabajadores y empleadores, para **RENDÓN Jorge** (1992, pág. 29), hace que sólo éstas tengan la facultad de ingresar al campo de las contiendas laborales. Empero, la lucha de los intereses en determinado campo no puede ser perpetua; y por ello el Derecho Colectivo del Trabajo tiende a que los conflictos del trabajo lleguen a una solución pacífica.

2.4.10. DERECHO DEL TRABAJO COLECTIVO Y SU CONTENIDO

Formado por tres instituciones jurídicas fundamentales como: *(i). Derecho de sindicalización que expresa la facultad de asociarse expresado en la relación laboral; (ii). La huelga como derecho, expresado como la facultad de reclamar mejores condiciones de trabajo o el incremento de derechos; (iii). La de negociación colectiva, mecanismo para solucionar las controversias surgidas entre el trabajador y el empleador, y de esta formar poner fin a los reclamos sindicales.* HARO J. (2015, pág. 319), el derecho colectivo de los trabajadores en general y de los empleados públicos en particular se refiere a tres instituciones fundamentales del derecho de trabajo. Como el derecho de sindicalización, negociación colectiva y huelga; los mismos que conforman un triángulo que se sostienen recíprocamente.

2.5. LA HUELGA COMO DERECHO

2.5.1. GENERALIDADES

Le huelga, entendida como la suspensión de las labores de los trabajadores, antes de ser una institución jurídica fue un fenómeno social. Hoy en día la huelga se encuentra regulada como la paralización de la actividad laboral, acciones tomado por los sindicatos de trabajadores

cuando fracasó la negociación colectiva del trabajo. **VALDERRAMA & TARAZONA** (2018, pág. 427), al escribir sobre el tema, indicó que es la suspensión del trabajo acordada mayoritariamente y realizada en forma voluntaria y pacífica por los trabajadores; es decir, implica la paralización de las labores durante la jornada de trabajo. El ejercicio de este derecho supone haber agotado previamente la negociación colectiva directa entre las partes respecto a la materia controvertida.

2.5.2. ETIMOLOGÍA

La huelga deriva del francés **Greve**; el profesor **CABANELLAS**, afirma que se utilizaba como un juego de palabras para indicar a la congregación de personar en la plaza del Ayuntamiento de París, al que otrora lo llamaba anteriormente **Plaza de Greve**, este nombre se utilizaba para referirse a la playa cuya especie está formada principalmente por guijarros (plaza de huelga). Por mucho tiempo los obreros sin trabajo se reunían en ella y era allí donde los empresarios acudían a tratar con ellos y a contratarlos. Cuando los trabajadores estaban en desacuerdo con las condiciones laborales se colocaban en la plaza del ayuntamiento.

2.5.3. DEFINICIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

El Tribunal Constitucional en su Sentencia N° 0008-2005-PI/TC define a la huelga como la suspensión de la actividad laboral (colectiva). Su ejercer debe ser acordado por la mayoría de los trabajadores, la ley del régimen privado (aplicable en lo pertinente al sector público), exige que la cesación transitoria de las actividades de los trabajadores se produzca en forma voluntaria y pacífica, sin violencia sobre las personas o bienes; generalmente se presenta con abandono del centro de trabajo, Por ende el huelguista es aquel trabajador que decidió libremente participar en un movimiento de reivindicación de sus derechos o mejora de sus condiciones laborales.

2.5.4. ALCANCES DEL DERECHO A HUELGA

Entre las atribuciones del derecho de huelga, según el Tribunal Constitucional (2005, ¶. 41), son las siguientes: ***Ci). Atributo de ejercer o no el derecho a huelga; (ii). Atributo de convocar a las jornadas de huelga, observando el marco legal; (iii). Facultad de establecer el petitorio de reivindicaciones; (iv). Atribuciones de adoptar las medidas necesarias para su desarrollo; (v). atributo de determinar la modalidad de huelga.***

2.5.5. FINES DE LA HUELGA

La huelga debe perseguir un fin, que es el de obtener el reconocimiento de una prestación de carácter profesional o económico; según la definición que hemos aceptado en este trabajo y que venimos comentando. La finalidad de la huelga es el elemento subjetivo que la caracteriza y que integra su contextura.

2.5.6. TIPOLOGÍA

Cada autor en particular busca clasificar la huelga desde una perspectiva de la profesión que ejerce o de la materia que estudia; puede ser desde el punto de vista legal, sociológico, económico, etc.; para el desarrollo del presente trabajo, se adoptó la siguiente:

- a. Huelgas lícitas e ilícitas.** La ley hasta el siglo pasado en general, en Europa y América, calificaba "Todas" las huelgas como "hechos delictuales". Se hablaba del abandono colectivo del trabajo, lo que en sí constituía un delito, antes que tuviera como fin sólo un mínimo aumento de remuneraciones y la fijación del horario de trabajo; es decir, un pronunciado subjetivo "económico-profesional". Posteriormente tuvo lugar el cambio de concepción y fue ella un acto

lícito en el sector privado, dentro de una definida línea de defensa profesional. La ilicitud se redujo al sector público y a los fines políticos o no profesionales.

b. Huelgas en los sectores público y privado. En algunos países, especialmente europeos, la huelga en el sector público es un hecho lícito, aunque con limitaciones. En otros continúa siendo un hecho prohibido y calificado de delito. En el sector privado, en general, la huelga es lícita, aun cuando se parecían algunas graduaciones que importan limitaciones; mayores o menores; según el sistema político existente. Con todo, el problema se presenta en la zona de deslinde que distingue a ambos sectores. En particular, en el área pública de actividades descentralizadas o autónomas, sobre todo en aquellas en que el Estado actúa asociado a particulares o conforme a las reglas de lucro privado y contrata a sus trabajadores según las normas propias del sector privado. En todos estos casos se reclama que rijan las reglas sobre la huelga para los particulares (o sea, de la huelga lícita).

c. De trabajadores dependientes y no dependientes. La huelga es propia de los principios, pero la extensión del derecho colectivo ha llevado la huelga hasta el sector de trabajadores independientes, que de manera importante se consideran asimilados a los primeros. Así se estima que pueden declarar la huelga, pequeños

comerciantes, artesanos, el sector llamado "para subordinado", siempre que no tengan personal a su cargo.

- d. Por empresa, oficio, industria, sector económico.** La huelga puede declararse y afectar solamente a una empresa, o bien tener un nivel sobre empresarial de todos los trabajadores de un mismo oficio o de un mismo tipo de industria o de todo un sector económico.
- e. Nacionales, regionales y locales.** Esta clasificación se refiere al ámbito territorial en el cual se desarrolla la huelga, el que puede ser local, o bien comprender espacios más amplios, como una provincia o una región y finalmente todo el país.
- f. Continuativas, temporales o alternativas.** En cuanto a su desarrollo, la huelga puede programarse indefinidamente hasta que se alcance una solución o bien por periodos limitados. Un tercer tipo de huelga es la "alternativa", en la cual ella se programa intercalando periodos sucesivos de interrupción y de trabajo.
- g. Total, y escalonada.** Se trata de otro modo de desarrollo. La huelga puede comprender simultáneamente a todo el sector de trabajadores involucrados o también puede programarse en forma escalonada de una sección a otra, en rotación sucesiva.

h. Huelgas profesionales y no profesionales. Ésta es una clasificación muy importante en la que se atiende al fin de ellas.

La abstención puede perseguir objetivos contractuales, como remuneraciones y condiciones de trabajo, o bien otros diversos. Los primeros fines se llaman económico-profesionales y constituyen objetivos típicos, hoy aceptados unánimemente.

i. Solidarias. Corresponde mencionar las huelgas llamadas "solidarias" las cuales se entiende que existe cuando se "apoya" un conflicto ajeno y ya declarado. Las huelgas solidarias pueden ser económicas y políticas. Estas últimas están fuera del radio ortodoxo de la huelga. Las primeras son objeto de discusiones, pues hay casos en que la solidaridad es "inmediata", es decir, interesa también al sector que apoya, para aprovechar sus resultados. Esto es especialmente visible cuando el movimiento tiene lugar dentro de un mismo tipo de industrias.

j. Demostrativas. Son las que tienen por objeto llamar la atención de la opinión pública y solicitar intervención administrativa. Es de breve duración y se manifiesta en Alemania Federal.

k. Con acciones pacíficas o ilícitas. Nos referimos a formas de "protestas y presiones" de los trabajadores que no se formalizan a través de la abstención "pacífica" de trabajo; sino de acciones que

constituyen formas de "violencia" en contra de las personas o de los bienes.

2.5.7. HUELGAS, PARALIZACIONES Y PROTESTAS

La huelga es la abstención colectiva de los trabajadores para no prestar servicios paralizando las labores en las unidades de producción para presionar a sus empleadores con el objeto de conseguir mejoras en las condiciones de trabajo. Sin embargo, en algunos casos los trabajadores tienen prohibición de declarar la huelga (sectores públicos, entonces usan una serie de actos que se caracterizan por no ser huelga propiamente tal, pero que tienen su mismo fin (tras un acuerdo). En lugar de "abstención", hay un trabajo "deforme", incompleto e irregular.

Cuando la huelga está permitida y los trabajadores pueden hacer uso de ella; pero ejecutan otros actos. Se encuentran con un juicio negativo ya que éstos se estiman como formas incorrectas de enfrentamiento. Según **BONARETTI**, las acciones que no se manifiestan en "abstenciones de trabajo" sino en "trabajo deforme, desorganizativo o arbitrario", "no pueden considerarse lícitas". Igualmente, en Francia, una huelga es "abstención" y no una "mala ejecución del trabajo mismo".

Cuando la huelga está prohibida y los trabajadores recurren a ella considerando que no tienen otra alternativa para defender su interés

profesional se arriesgan a ser sancionados de acuerdo con las reglas que penalizan las huelgas prohibidas.

- La huelga "blanca", que consiste en concurrir al lugar de trabajo y negarse a trabajar.
- La huelga "obstruccionista", en la que se obstaculiza el procedimiento de trabajo, recurriendo incluso a acciones indebidas, como hacer un trabajo defectuoso, etc.
- La huelga "pedante", que es el cumplimiento exagerado de las instrucciones de trabajo para reducir ostensiblemente el rendimiento.
- La huelga de la "desorganización", en la que se ejecutan, trabajos ajenos o no ordenados.

Todas estas formas tienen la característica de una simulación del trabajo, con asistencia y permanencia de los trabajadores en las empresas; pero sin la ejecución íntegra y debida de la respectiva prestación y sin la subordinación propia del trabajo dependiente.

2.5.8. TITULAR DEL DERECHO

El Tribunal Constitucional sobre los titulares del derecho de huelga indicó: **“Pueden ser considerados como titular a los trabajadores en sentido lato o a los trabajadores asociados en un sindicato”**. Además, precisó que los Art. 72 y 73 del D. S. N° 010-2003-TR ⁽²⁵⁾, regula el ejercicio del derecho a la huelga corresponde a los trabajadores en sentido lato; pero sujeto a la decisión adoptado por la mayoría de los agremiados y conforme a ley. Al respecto **MANTERO F** (2016, pág. 278), indicó que el ejercicio del derecho a huelga corresponde a los trabajadores, debido que ellos son los que deciden en asamblea, la ejecución de la medida de lucha,

2.5.8.1. ATRIBUCIONES DEL EJERCICIO DEL DERECHO A HUELGA.

Las atribuciones que puede ser ejercidos por los trabajadores están compuesto por siete, siendo los siguientes:

- I. El servidor tiene la potestad de ejercer o no su derecho a huelga.

²⁵ Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

- II. Los trabajadores convocados por la directiva del sindicato pueden convocar las jornadas de lucha de huelga, dentro del marco constitucional y la ley. Asimismo, pueden desconvocatoria.
- III. Determinar el pliego de reclamas (petitorio); reivindicando los derechos que se conculcaron o la defensa de intereses sociales, económicos y profesionales.
- IV. Adoptar las medidas necesarias para su desarrollo, dentro del marco previsto en la Constitución y la ley.
- V. Determinar la modalidad de huelga; esto se lleva a cabo a plazo determinado o indeterminado.
- VI. Determinar la proporcionalidad y carácter recíproco de las privaciones y daño económico para las partes en conflicto.
- VII. Constatación de la no imposición de la medida de lucha (huelga), a los trabajadores que no desean ejercerlo.

2.5.8.2. EFECTOS DE LA HUELGA.

Toda acción humana, por insignificante que pueda ser, modifica el mundo exterior por su naturaleza beligerante. La huelga presenta efectos trascendentales que redefinen la relación entre la patronal y los servidores, según **JULIÁN. R. M. DE DIEGO** (2014, pág. 816-817), para el empleador como para el trabajador son los siguientes:

- a) No devenga salarios es un efecto natural de la suspensión temporal de la relación laboral, en tanto, la paralización de sus labores tiene por efecto no percibir la remuneración²⁶.
- b) Suspende la producción efecto de carácter negativo que lo soporta el empleador. Es la pérdida de la producción de bienes y servicios.

Los efectos señalados en los párrafos preceden son directas; empero, existe los indirectos que trascienden la esfera del empleador y los trabajadores, afectando al Estado y a la colectividad, siendo los siguientes:

- 1) No percepción de los impuestos por parte del Estado; 2) El bloqueo de las vías de comunicación en caso de paralización generalizada o de un

²⁶ Sólo en algún caso excepcional, en el que la huelga se originara en un incumplimiento grave de un deber esencial del empleador la justicia admitió la posibilidad de que se abonaran las remuneraciones raciones como fue el caso de adeudar tres meses de sueldo. Si no se dan estas hipótesis de excepción, en ningún caso la huelga devenga los salarios, sencillamente porque el trabajador no está durante su transcurso a disposición del empleador para trabajar

segmento grande trabajadores; 3). Intervención del Estado para solucionar el conflicto; y, 4) Descalificación en el riesgo país de tratarse de una huelga.

2.5.9. EFECTOS DE LA DECLARACIÓN DE ILEGAL DE LA HUELGA

Entre otros de los efectos directos de la huelga se presenta cuando se declara ilegal. En este caso se observa la afecta directamente al trabajador y al colectivo como organización gremial.

A) Efectos en el plano individual:

- No genera salarios. Por ser una medida de lucha, consistente en dejar de trabajar. No genera salario para el huelguista, mientras dure.
- Intimidado a deponer la medida. El empleador puede intimidar (general miedo) al trabajador para deponer la huelga, cuando fue declarado ilegal.
- Despedido con justa causa. La participación del trabajador en la huelga declarado ilegal puede ser despedido por causa justa. La medida tomada por el empleador no genera derecho a la indemnización.

B) Efectos en el plano colectivo.

- Responsabilidad laboral y sindical. Debido que promover la huelga ilegal puede generar al sindicato sanciones provenientes de los estatutos o del sistema disciplinario, dentro del gobierno y vida interna de cada entidad.
- Responsabilidad civil. Participar en la huelga ilegal por el sindicato y sus agremiados genera responsabilidad por daños y perjuicios.
- Causa penal. Si durante el ejercicio de la huelga, declarado ilegal, los agremiados incurran en hechos ilícitos deben responder por los delitos que corresponda.

2.5.10. REGULACIÓN DEL DERECHO DE HUELGA

Se encuentra regulada en el D. S. N° 010-2003-TR ⁽²⁷⁾, en los artículos de 72 al 86 y en el D. S. N° 011-92-TR ⁽²⁸⁾, en los artículos 62 al 73. En nuestra legislación la huelga se produce con la suspensión de la actividad laboral (trabajo) en el horario de trabajo. Previamente debe haber

²⁷ Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

²⁸ Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo

sido adoptado voluntaria y pacíficamente por la mayoría de los agremiados del sindicato que los convoca. Se hace efectivo con el abandono del centro laboral.

En el Perú existe una sola modalidad de realizar la huelga consistente en el abandono del trabajador de su centro laboral. No se ha amparado otra forma más de practicar la huelga (Artículo 81 del T.U.O., de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo). En otros lugares del mundo se regula otras formas de huelga, como pueden ser: **(1). Para las labores en zonas importantes o neurálgicas de la unidad de producción; (2). Trabajo a ritmo lento o desgano; (3) Manos caídas; (4). Cualquier otra forma de paralización con permanencia en el centro de trabajo; (5). Incremento de la producción desmesurada; (6). la obstrucción del ingreso al centro de trabajo.**

La única forma, permitido en el país de desarrollar la huelga es con el abandono del centro laboral. Tiene por objeto la defensa de los derechos e interés económicos, sociales y profesionales de los servidores declarados en huelga; además debe cumplir los requisitos: **(a) La decisión de acatar la huelga se haya tomado conforme al estatuto del sindicato; (b). El acta debe estar autorizado por un notario público; (c) Se comuniquen a la autoridad de Trabajo en el plazo de diez días, cuando se trata de**

servidores públicos esenciales; (e). Se acompañe una copia del acta de votación; (d) La negociación colectiva no esté sometida a arbitraje.

Para que la huelga se considere legal se debe ejercer asegurando, el funcionamiento de los servicios públicos esenciales como: Sanitarios, salubridad, limpieza, saneamiento, electricidad, agua, desagüe, gas, combustibles, sepelio, inhumaciones, necropsias, establecimientos penales, comunicaciones, telecomunicaciones, transporte, la defensa o seguridad nacional, la administración de justicia y otros que sean determinados por Ley.

Dentro de los límites para la adopción de la huelga se establece a nivel constitución de que los funcionarios del Estado con poder de decisión. Los que desempeñan cargos de confianza, de dirección, los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional (artículo 42), los magistrados del Poder Judicial y del Ministerio Público (artículo 153), se encuentran excluidos del derecho de sindicalización y huelga, mientras se encuentran en actividad.

2.5.11. LA ESTABILIDAD LABORAL

HARO J (2015, pág. 267), al revisar la historia, precisa que, en el gobierno militar dirigido por el general **VELASCO ALVARADO Juan**, que la situación laboral cambió dramáticamente, debido que por primera vez se establecido la estabilidad laboral absoluta en el régimen laboral privado con la promulgación del D.L. N° 18471; prohibiéndose el despedir del trabajador, salvo que incurrieran en causales de falta grave y debidamente comprobadas.

2.5.12. TEORÍA QUE SUSTENTA

2.5.13. POSICIÓN DE LA DEFENSORÍA DEL PUEBLO

Nos adherimos a la postura adoptado por la Defensoría del Pueblo. Expresada en su Informe Adjuntía DP/AAE, presentado al poder legislativo, el 01 de junio de 2009, al referirse al D.L N° 1057, manifestó que no es compatible con los tratados internaciones. La declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23 reconoce: ***(1) El derecho de elegir su trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias; (2) Derecho a la protección contra el desempleo; (3) Derecho a la remuneración equitativa y satisfactoria; (4) Otros derechos.***

El artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; reconoce el derecho a condiciones dignas y satisfactorias en el trabajo, entre otros. Asimismo, **La Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento ha establecido que todo los Estados miembro**, los Estados miembros (pese que no hayan ratificado), tiene el compromiso de respetar los siguientes derechos fundamentales:

- La libertad de asociación y la libertad sindical.
- El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajos forzosos u obligatorios.
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

El artículo 22 de la Constitución Política, considera al trabajo como un deber y un derecho del bienestar social. Un medio de realización de la persona. Asimismo, el artículo 23 de la Carta Magna, establece que ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos fundamentales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. **Finalmente**, el artículo 24 de la referida normatividad, reconoce el derecho a la remuneración

equitativa y suficiente que procure para el trabajador y su estirpe, bienestar material y espiritual. **Considera**, que el pago de la remuneración y los beneficios sociales del trabajador tienen prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

2.6. DEFINICIÓN OPERACIONAL DE PALABRAS CLAVES

2.6.1. RÉGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO

El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios es un sistema de contratación de personal del Estado. Para asegurar el desarrollo sus actividades, tuvo como objeto al momento de su creación de resolver los problemas de contratación de personal que se generó en la década de los 90, por las reformas emprendidas por el gobierno del ex – presidente **ALBERTO FUJIMORI**; luego de haber abrogado el sistema de protección absoluta frente al despido arbitrario.

JARA J. (2019, pág. 21/22), al estudiar sobre los intentos de reforma del empleo público esta se produjo entre los años 1990 a 1992, se produjo la flexibilidad el marco legal rígido que caracterizaba nuestra legislación (D. D.L. N° 276); estableciendo el reclutamiento de trabajadores para el Estado, bajo la modalidad del Contrato por servicios no personales este

fenómeno se presentó desde 1990 hasta el 2004. En este periodo se observó que el 10% de trabajadores, prestaban servicios bajo el contrato CAS en las diferentes entidades del Estado.

2.6.2. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS

El Contrato Administrativo de Servicio es el instrumento por el cual, el Estado toma los servicios para introducirle al trabajador al régimen CAS; consecuente el trabajador presta servicios personales por una retribución económica, sin tener derecho a la protección frente al despido arbitrario y menos muchos derechos que gozan los trabajadores de los otros regímenes.

2.6.2.1. FORMACIÓN DEL CONTRATO

Es un acto jurídico administrativo propia del Estado; busca contratar personal para que labore en las Entidades. está formado por un procedimiento administrativo simplificado y sencillo, regulado en la Resolución 107-2011-SERVIR/PE estarán vigentes a partir del 28 de febrero de 2012, debe contener: **(1). La convocaría; (2) El cronograma; (3) Las etapas del procedimiento; (4) Los me caminos de evolución;**

(5) Los requisitos mínimos que debe cumplir el postulante; (6) Las condiciones esenciales del contrato.

2.6.2.2. PARTES CONTRATANTES

Los actos jurídicos administrativos bilateral, generan una relación entre dos partes; para nosotros el Contrato administrativo de Servicio es uno de ellos; en razón que genera la obligación de prestar servicios al Estado por parte del Trabajador y la obligación del empleador a pagar una remuneración mensual y reconocer los derechos regulados en el régimen CAS, existe una relación de reciprocidad.

2.6.3. ESTADO

El único que puede usar el contrato CAS es el Estado; a través de sus diversos órganos y departamentos, puede ser el gobierno central, regional y local, el Congreso de la República, el Tribunal Constitucional, el Poder Judicial, el Ministerio Público y los demás estamentos del Estado.

2.6.4. EL SERVIDOR CAS

Es todo ciudadano que ha pasado el proceso de selección (formación del contrato) y cuenta con un Contrato CAS vigente; también podemos decirle que es el trabajador que presta servicio a favor del Estado.

2.6.5. LA HUELGA

La huelga como hecho social es la paralización consensuado, voluntaria y pacífica que el trabajador realiza en contra del empleador; para lo cual, abandona la unidad productiva. Tiene como objeto buscar mejoras laborales. Para su validez, se debe comunicar a la autoridad de Trabajo, bajo los requisitos establecidos en la normatividad. Los dirigentes sindicales deben comunicar la programación de las jornadas de lucha con una anticipación no menor a quince días calendario²⁹.

2.6.6. LA ESTABILIDAD LABORAL

TOYAMA J. (2005, pág. 501), Busca la conservación del contrato de trabajo. Entiéndase que el contrato de trabajo tiene como naturaleza la

²⁹ Artículo 79 del Decreto Supremo Nro. 014-2014-PCM

permanencia en la actividad que se desarrolló y como accidente la ruptura de la relación laboral. **Se entiende**, que el trabajador debe de gozar de permanencia en su puesto de trabajo mientras la unidad productiva exista dentro de un determinado mercado.

2.6.7. LOS DESPIDOS FRAUDULENTOS

Para **DE LA CRUZ M.** (2014, pág. 9), es el despido engañoso, tiene un ánimo maligno. En este tipo de despido se contradice la verdad (la causa es espuria contrario a la verdad); atenta contra la rectitud de la relación laboral, muchas aparentan cumplir con la imputación de una causa y el procedimiento. El tribunal Constitucional por su parte indicó que el despido fraudulento se produce cuando el trabajador es despedido sin causa justificado, el empleador inventa una causa y cumple con el procedimiento establecido para extinguir la relación laboral por causa justificada, en este tipo de despido se inventa causa falsos, imaginarios, se atribuye una causa no prevista en la ley.

2.7. SISTEMA DE HIPÓTESIS

2.7.1. HIPÓTESIS GENERAL

Estableciendo que los trabajadores del régimen especial CAS ejercieron su derecho a la huelga; entonces, determinaremos que generaron su derecho a la estabilidad laboral absoluta.

2.7.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICOS

- a) Sí determinamos la cantidad de trabajadores que laboraron bajo el régimen CAS en Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco en el periodo del 2016-2018; entonces, estableceremos si ejercieron o no su derecho a huelga.

- b) Sí preciamos la cantidad de trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco, que ejercieron su irrestricto derecho de huelga en el periodo del 2016-2018; consecuentemente, determinaremos que sus empleadores permitieron ejercer sus jornadas de huelga.

- c) Estableciendo que los trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco, no se los renovó su contrato laboral por haber ejercido las jornadas de

huelga, durante el periodo 2016-2018; Seguidamente, precisaremos las acciones tomadas por los despedido.

- d) Si comprobamos que los trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco, por ejercer su derecho de huelga generaron su derecho a la estabilidad laboral; entonces, determinaremos que la huelga es un instrumento eficaz para genera nuevos derechos.

2.8. VARIABLES

2.8.1. Variable independiente

El ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del CAS.

2.8.2. Variable dependiente

Derecho a la estabilidad laboral y mejores condiciones laborales.

2.9. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

- a) Variable Independiente.

Ejercicio de derechos de huelga de los trabajadores CAS.

- b) Variable dependiente.

Estabilidad laboral.

2.9.1. INDICADORES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE.

- Contratos administrativos de servicio.
 - Fecha de inicio del contrato.
 - Fecha de culminación.
 - Tiempo de duración.
 - Entidad del Estado.
- Condiciones laborales.
 - Lugar donde labora.
 - Materiales de escritorio.
 - Uniforme.
 - Servicios higiénicos.
 - Tiempo de refrigerio.
- Sindicalización.
 - Afiliado.
 - No Afiliado.
 - Tiempo de afiliación.
 - Sindicato único de trabajadores.
 - Sindicato de régimen laboral CAS.
 - Directiva.
- Reunirse con fines sindical.
 - Autorizadas.
 - No autorizadas.
 - Periódicas.
 - Eventuales.

- No reuniones.
- Ejercicio del derecho de huelga.
 - Ejerció.
 - No ejerció.
 - Motivo.
 - Plataforma de lucha.
 - Jornadas de huelga.
 - Tiempo de duración.
 - Oportunidades.
- Negociación colectiva.
 - Participó.
 - No participó.
 - Arribaron a acuerdos.
 - Consiguieron mejoras laborales.

2.9.2. INDICADORES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE.

- Resolución de contrato CAS.
 - Antes de vencer el contrato.
 - Sin motivo.
 - Por declararse en huelga.
- Renovación del Contrato CAS.
 - Le renovaron el contrato.
 - No le renovaron el contrato.
- Demandas por despido fraudulento.

- Demando por despido arbitrario.
 - No demandó.
- Sentencias que resuelve la demanda por despido.
 - Favorable.
 - No favorable.
 - Ordenó reponer al centro de trabajo.
 - Ordenó pagar la reparación.
 - Se ejecutó.
- Mejoras laborales.
 - Uniforme.
 - Mejores ambientes
 - Material de escritorio.
 - Computadores nuevos.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Nuestra investigación es de tipo descriptivo; debido que expone de forma narrativa los diversos componentes del ejercicio del derecho a la Huelga de los trabajadores del régimen laboral de Contrato Administrativos de Servicios. Estudiaremos el origen legislativo del CAS, el mismo que al originarse legislativamente no había previsto el derecho de huelga; posteriormente por sentencia del Tribunal Constitucional (Exp. 002-2010/PI-TC). Exhorto al Poder Ejecutivo que regule el derecho de huelga que se materializó en el artículo 11 -A del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM; sin embargo, el derecho a la protesta mediante la paralización del trabajo no fue ejercida por el trabajador; en razón que el régimen CAS no cuenta con un sistema de protección frente al despido arbitrario. Es decir, no existe estabilidad laboral; es así, que además describiremos las consecuencias del ejercicio de aludido derecho por los trabajadores para generar su derecho a la estabilidad laboral y mejorar en sus condiciones de trabajo.

3.1.1. ENFOQUE

La investigación es de tipo cuantitativa; en consecuencia, nos permitirá determinar el número de trabajadores CAS que ejercieron su derecho a huelga, las consecuencias del ejercicio de su derecho a huelga, la generación de su derecho a la estabilidad laboral y mejores condiciones laborales. Mediremos los datos objetivos (objetos, eventos y circunstancias), que se presente en la realidad; para seguidamente analizar sus efectos y poder arribar a las conclusiones.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La investigación es de tipo descriptivo; enmarca narrativamente el ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores del régimen del Contrato Administrativo de Servicio y a la vez el estudio fáctico para determinar si el ejercicio de la huelga ha servido para generar su derecho a la estabilidad laboral y mejores condiciones de trabajo.

3.1.3. DISEÑO

Es explicativo en tanto detallaremos los pormenores del ejercicio del derecho colectivo laboral a la huelga, que mediante jornadas de lucha (paro y huelga), se desarrollaron, durante el periodo de estudios para generar sus

derechos a la estabilidad laboral. Pudiendo ser la migración a otro régimen laboral (D.L. N° 276 o D.L. N° 728), o la generación (creación) de un nuevo régimen laboral.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.

a) **Población.** Está formada por los trabajadores del régimen especial CAS; principalmente del Gobierno Regional, de la Corte Superior de Justicia, del Distrito Fiscal y EsSalud de Huánuco.

b) **Muestra.** Nuestra muestra estará conformada por un total de 80 casos que será distribuido de la siguiente manera:

- 20 trabajadores CAS de la Corte Superior de Justicia, que laboraron durante el periodo de 2016 - 2018.
- 20 trabajadores CAS del EsSalud, que laboraron durante el periodo de 2016 -2018.
- 20 trabajadores CAS del Distrito Fiscal, que laboraron durante el periodo de 2016 -2018.
- 20 trabajadores CAS del Gobierno Regional, que laboraron durante el periodo de 2016 -2018.

c) **Delimitación geográficas – temporal y temático.** El presente estudio se realizó en el departamento de Huánuco y abarcó el periodo de **2016** a **2018**. El marco temático está delimitado a fin de estudiar el derecho a la huelga en el régimen CAS. Su ejercicio para generar su derecho a la estabilidad laboral, migración a otros regímenes laborales o creación de un propio régimen.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS.

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

Dentro de las técnicas de recolección de información aplicada a la presente investigación tenemos:

3.3.2. LA OBSERVACIÓN

Mediante la observación se puede obtener información objetiva de los trabajadores de la entidad de Estado, que laboraron bajo el régimen CAS y quienes ejercieron su derecho de huelga; luego de innumerables luchas generar su derecho a la estabilidad laboral.

3.3.3. INVESTIGACIÓN JURÍDICO-BIBLIOGRÁFICA

Se procedió a investigar literatura que sea útil al propósito de la investigación de la presente tesis. Así como también se ha accedido a normas y leyes, interpretando su contenido para detectar y obtener información relevante. Cabe mencionar que la investigación

bibliográfica tiene como característica fundamental de que ha sido selectiva; porque es evidente que siempre es necesario seleccionar lo más importante y reciente.

3.4. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN

3.4.1. LA ENCUESTA.

En la ejecución de la investigación se ha recabado las opiniones y apreciaciones de los trabajadores que se encuentra contratados en el régimen CAS, habiendo elegido servidores públicos que ejercieron y no ejercieron su derecho a la huelga.

3.4.2. INTERPRETACIÓN

El análisis de los datos es la parte más importante de la investigación, que por sí sólo es un manjar para lo que se dedican a la investigación; disfrute de los juristas u doctrinarios en este estadio de la tesis. Se comparó los datos obtenidos con la legislación, la doctrina legal y la dogmática jurídica. Se corroboró los datos recogidos en la realidad, mediante la aplicación de los instrumentos de recolección de datos proveen respuestas a las interrogantes planteadas. Cuando analizamos e interpretamos los

datos obtenidos comparamos el problema formulado con el objeto de la investigación para luego contrastarlo con la hipótesis planteada.

3.4.3. ANÁLISIS – OBJETIVOS PRINCIPALES

- ✓ Evaluar y realzar la calidad de los datos obtenidos mediante las técnicas de recolección.
- ✓ Describir la población de estudio y su relación con alguna supuesta fuente de los efectos del ejercicio de los derechos los derechos colectivos con respecto a la estabilidad laboral en el régimen CAS.
- ✓ Evaluar la posibilidad de sesgos (Ejemplo, no-respuesta, negativa a contestar, grupos de comparación).
- ✓ Estimar las medidas de frecuencia y extensión (prevalencia, incidencia, media, mediana).
- ✓ Estimar medidas de fuerza de asociación o efecto.
- ✓ Evaluar el grado de incertidumbre al azar.
- ✓ Controlar y analizar los efectos de otros factores relevantes.
- ✓ Buscar una mayor comprensión de las relaciones observadas o no observadas.
- ✓ Evaluar el impacto o importancia.

3.5. TÉCNICAS DE ORGANIZACIÓN, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN

La organización de los datos se inició con el proceso de codificación de las respuestas; luego los datos fueron procesados utilizando el paquete estadístico, SPSS versión 12. El análisis de datos es fundamentalmente cuantitativo. Considerando el nivel de la investigación se aplicó la estadística descriptiva y correlacional. Los resultados se presentan a través de distribuciones de frecuencias y representaciones gráficas. La contrastación de las hipótesis se realizará mediante la Prueba “Z”, con un nivel de significación de $p = 0.05$.

3.5.1. ANÁLISIS Y DATOS, PRUEBA DE HIPÓTESIS

Dentro de estos subtítulos analizaremos los datos obtenidos en la recolección de pruebas; mediante cuadros estadísticos y comparativos. Esta labor está a cargo de los expertos estadísticos; asimismo los expertos para realizar los comentarios necesarios como juristas especializados en derecho laboral.

CAPITULO IV

RELATO Y DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

4.1. DISCRIMINACIÓN LABORAL INSTITUCIONALIZADO EN EL PERÚ.

En nuestra realidad se observó una marcada diferenciación entre trabajadores del Estado. Al iniciar nuestro trabajo de investigación, recurrimos a la afirmación del autor **Julio E. HARO CARRANZA**, quien afirma que existen trece regímenes laborales en el sector público. El más desigual y discriminatoria, al ser creado fue el régimen CAS. Nació como una alternativa del Estado para que pueda cumplir los cánones que estableció los Estados Unidos de Norte América para que se implemente el Tratado de Libre Comercio. El objeto sin duda crear un instrumento versátil para contratar los servicios del trabajador.

Antes del 28 de julio de 20018, existía **275,000** trabajadores contratados bajo el artículo **1764** del **Código Civil**, así lo reconoció **SERVIR** en su Informe del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicio de mayo de 2017; precisando que se creó al régimen **CAS** para solucionar los problemas que se había generalizado por utilizar más de un quinquenio de los **Contratación por Servicios No Personales (CSNP)**, modalidad de contratación que se estableció en la década del noventa; en

tanto, se impuso una fuerte restricción presupuestaria para contratar nuevo personal. Otro de los factores que determinó para que se contrate al personal bajo el contrato civil; su finalidad fue ahorrar costos laborales, generando de esta forma una flexibilidad para el sector público.

Ahora bien, es hora de determinar los derechos que contenía el régimen del Contrato Administrativo de Servicio cuando se originó con el Decreto Legislativo Nro. 1057 y posterior promulgación de su reglamento por intermedio del Decreto Supremo Nro. 075-2008, en comparación con el régimen regulado en el Decreto Legislativo Nro. 276 y el Decreto Legislativo Nro. 728.

Cuadro 4 DERECHOS QUE CONTENÍA EL D.L. 1057

DERECHOS RECONOCIDOS POR LOS TRES RÉGIMENES LABORAL, A LA FECHA DE PUBLICACIÓN DEL DECRETO LEGISLATIVO NRO. 1057. EL 28 DE JUNIO DE 2008.				
Derecho.	Derecho	D.L. Nro. 1057	D.L. Nro. 276	D.L. Nro. 728
	8 horas de trabajo diarios o 48 en la semana.	48 horas semanal.	8 horas diarias.	8 horas diarias.
	Descanso semanal 48 continuas.	24 horas continuas.	48 horas continuas.	48 horas continuas.
	Vacaciones	15 días por año trabajo	30 días por año trabajado	30 días por año trabajado
	Afiliación a ESSALUD	Afiliación a ESSALUD	Afiliación a ESSALUD	Afiliación a ESSALUD
	Afiliación al régimen de pensiones.	Afiliación al régimen de pensiones.	Afiliación al régimen de pensiones.	Afiliación al régimen de pensiones.

Fuente: Preparado por el tesista³⁰.

En este contexto el máximo intérprete de la constitución en su Sentencia N° 00002-2010-PI/TC (31/08/2010), declaró constitucional al régimen CAS; empero, ordenó al Ministerio de Trabajo y Promoción reglamente el acceso del trabajador al derecho de sindicalización y huelga, por lo que, el D. S. N° 0065-2011-PCM, incorporó el artículo 10-B y 11-B al Reglamento del Decreto Legislativo Nro. 1057, regulando de esta forma el derecho a la sindicalización y huelga.

³⁰³⁰ MARTHA HILDEBRANDT. Sobre el significado de “Tesista”, en el diario El Comercio, escribió indicando que es un modernísimo sustantivo de género ambiguo y derivado del latinismo tesis perteneciente al lenguaje académico de varios países. Edición electrónica del diario el Comercio de fecha 12 de diciembre de 2015.

4.2. LOS PRINCIPIOS QUE DEBE CONTENER TODO RÉGIMEN LABORAL

El Tribunal Constitucional en el Expediente Nro. 1124-2011-AA/TC³¹, expidió la sentencia de fecha los once días del mes de julio de dos mil dos. precisa que la **Lex Legum**, en el artículo 28 inciso 1), regula el derecho a la sindicalización; tiene un contenido esencial un aspecto orgánico, así como un aspecto funcional. **Su contenido esencial**, faculta a los trabajadores constituir organizaciones gremiales (Sindicatos), para la defensa de sus intereses; a la vez, **el aspecto orgánico**, consiste en la facultad de afiliarse o no al sindicato; por último, abarca este derecho a no ser objeto de actos que perjudiquen sus derechos que tuviera como motivación real su sindicalización.

Ahora bien, nos toca describir los principios que deben formar parte de todo régimen laboral, partiendo de la Carta Magna, se identificó los siguientes: **(1) El principio del contrato sinalagmático; (2) El principio del trabajo y descanso programado; (3) El principio de igualdad; (4) Principio de irrenunciabilidad de los derechos; (5) El principio de interpretación favorable en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma; (6). El principio de protección frente al despido arbitrio;**

³¹ Fundamento octavo de la STC Nro. 1124-2011-AA/TC

(7) Principio de organizarse, implica a formar sindicatos u otras formas para reclamar los derechos; (8) Principio de negociación colectivas; (9) Principio de ejercer el derecho a huelga; (10) Principio de provisionalidad.

Todo régimen laboral para ser considerado como tal, debe de regular en su cuerpo normativo los diez principios antes referidos; si faltará uno de los principios mencionados en el párrafo que precede, no debe ser considerado como un régimen laboral (pudiendo ser considerado como un régimen especial o cuasi régimen). **En este orden de ideas**, precisamos que el principio de protección frente al despido arbitrario (para el CAS, no renovación del contrato de trabajo), concordando con lo aseverado por

VALDERRAMA L. (2018, pág. 51), para considerar que existe protección contra el despido arbitrario. Se tiene que analizar el mecanismo de protección, el mismo que tiene dos componentes: **(1) la Sustancial y (2) la Procesal.** La primera se constituye como un derecho consagrado en la constitución política y la legislación, otorga eficaz protección al despido arbitrario, nulo o fraudulento; la segunda como el mecánico procesal para reclamar los actos de despido arbitrario en el proceso laboral o en su defecto en el proceso constitucional debe actuar en dos frentes una la preventiva y la segunda la reparadora. **La adecuada protección frente al despido arbitrario**, regulada en el literal b) del artículo 24 de la Ley de

Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público (D.L. N° 276). Establece que el servidor público goza de estabilidad laboral; no puede ser cesado, ni destituido sin causa fundamentada.

GERMÁN SERKOVIC (Párrafo uno), en la edición digital del periódico “**El Peruano**”, precisa que la huelga es un medio de presión, que los trabajadores, tienen como medio de lucha para afectar los intereses de su empleador. El mismo implica un alto porcentaje de sacrificio de servidores que lo ejercen, debido que los días de paralización no genera el pago de las remuneraciones; por la huelga se suspende los efectos del contrato de trabajo. El suscrito reafirma que la huelga como derecho reconocido en la **Lex Legum** es un instrumento de lucha para presionar a los empleadores y de esta forma generar nuevos derechos.

La Organización Internacional del Trabajo – OIT en la reunión de los países integrantes para aprobar el Convenio 158 – Convenido, sobre “**La Terminación de la Relación de Trabajo**” de 1982, vigente desde 23 de noviembre de 1985, suscrita en Ginebra en la 68ª reunión en su artículo 5, establece seis supuestos en la que no se puede despedir al trabajador:

- a) Por afiliarse al sindicato, participar en las actividades sindicales fuera del trabajo o con el consentimiento de la patronal durante las horas de trabajo.
- b) Por candidatear a la representación sindical, haber ejercido cargo sindical, o haber actuado como dirigente sindical.
- c) Presentar demanda o queja contra el empleador por violación a las leyes laborales o reglamento, o recurrir a la autoridad competente.
- d) Por consideraciones de raza, color, sexo, estado civil, las obligaciones familiares, por estar embarazada, por religión, opinión política, etc.
- e) Por haber ejercido la licencia de maternidad o paternidad.

En el año 1982 la OIT, había indicado que despedir a los trabajadores que se encuentran afiliados algún sindicato era ilegal; de esta tendencia internacional podemos indicar que uno el principio de organización sindical debe informar horizontalmente a todo régimen laboral. El régimen CAS, cuando nace por intermedio del Decreto Legislativo Nro. 1058, no contemplaba el derecho de sindicalización de sus trabajadores. En dicha oportunidad lo que buscó el gobierno de turno, fue perfeccionar el Contrato de Servicio No Personales que se utilizó desde por el gobierno desde 1993 para contratar a sus trabajadores, dejando de pagar los beneficios sociales.

En agosto de 2010, el Tribunal Constitucional, tuvo la oportunidad de declarar inconstitucional al régimen CAS, regulado en el D.L. N° 1058 y reglamentado en el D. S. N° 075-2008-PCM. En dicha oportunidad determino que el referido régimen laboral era compatible con la constitución. Así lo expresó en la sentencia, recaída en el expediente N° 00002-2010-PI/TC.

ZAMORA M. (2014, pág. 129), la protección adecuada contra el despido arbitrario deberá importar una correcta regulación del despido, obligando al legislador que regule normativamente las causas y el procedimiento aplicable para extinguir la relación laboral; referente a los diversos supuestos del despido. el Tribunal Constitucional en su sentencia N° 3368-2012-PA/TC (10/12/2012), respecto a la protección frente al despido arbitrario, preciso: **(a). Protección de eficacia resarcitoria, se produce cuando el trabajador reclama la indemnización en la vía ordinaria; (b). Protección de eficacia restitutoria, el trabajador busca que se le restituya a su puesto de trabajo para lo cual recurre al proceso constitucional.**

Entonces, se encuentra claramente señalada por la doctrina legal, que todo régimen (norma que regulan derechos laborales). Para ser considerado como tal, aparte de los principios que rigen la relación individual de trabajo, debe regular en su contenido los principios que

régimen la relación de trabajo colectivo, con son: **(1). Derecho de Organización o sindicalización; (2). Derecho a la huelga; (3). Derecho a la negociación colectiva; (4) Derecho a la protección frente al despido arbitrario.** De no existir uno de los derechos antes referidos, no podemos hablar de un régimen laboral propiamente dicho.

4.3. CUÁNTOS TRABAJADORES CAS TIENE EL ESTADO

ÁLVAREZ R. En su condición de Secretaria General del Ministerio de Economía y Finanzas por intermedio del Oficio Nro. 0502-2019-EF/13.01 de fecha 04 de febrero de 2019, nos traslada, copia del Informe Nro. 004-2019.EF/53, elaborado por la Dirección General de Recursos Humanos, informándonos: **a) Número de trabajadores del Estado Peruano que se encuentra laborando bajo el régimen CAS y el presupuesto del Estado Peruano, para pagar a sus empleados del régimen CAS en los años 2015, 2016, 2017 y 2018; y, b). Número de personas que trabajan bajo el régimen CAS en los 24 departamentos del Perú y la Provincia Constitucional del Callao.**

Cuadro 5 NÚMERO Y COSTO ANUAL DE SERVIDORES PÚBLICOS CAS DEL GOBIERNO NACIONAL Y GOBIERNOS REGIONALES, 2015-2018.

DISTRIBUCIÓN	2015	2016	2017	2018
Servidores CAS	164 047	157 695	158 668	177 257
Costo (Millones de soles)	5,976.4	5,890.9	6,493.9	8,020.6

Nota : Información actualizada a diciembre de cada año.

Fuente : Ministerio de Economía y Finanzas - DGGRP-AIRHSP.

Del cuadro que se presenta supra parte se puede determinar, que el año 2015 los gobiernos regionales y nacional tuvieron en su planilla un total de 164,047 trabajadores contratados bajo el régimen CAS; el año 2016 se contaba con 157,695 trabajadores bajo el régimen antes referido; el año 2017 el Estado tenía laborando 158,668 trabajadores por el contrato CAS; el 2018 el Estado Peruano contrato a 177,267 trabajadores en el aludido régimen. De los datos antes referido se puede extraer otra información, consistente en como el Estado ha venido aumentando los trabajadores bajo dicho régimen.

Cuadro 6 COMPORTAMIENTO DE RÉGIMEN CAS.

AÑO	SERVIDORES CAS	DECRECIÓ.	CRECIÓ.
2015	164,047	6,325	
2016	157,695		
2016	157,695		973
2017	158,668		
2017	158,668		18,589
2018	177,257		

Elaborado: Por el tesista.

El año 2015, los Gobiernos Regionales y el Gobierno Central, contaban con 164,047 trabajadores contratados en el régimen CAS; al 2016 el número de trabajadores decreció en 6,325 trabajadores, haciendo un total de 157,695 trabajadores; el 2017 creció la cifra de trabajadores bajo el régimen CAS; en 973 sumando un total de 158,668, el máximo tope de crecimiento fue el año 2018, llegando a la cifra de 177,257 trabajadores contratados bajo el Contrato Administrativo de Servicio -CAS. Experimentando un crecimiento de 18,589 trabajadores en el régimen aludido.

En el presente trabajo se pudo determinar cuántos trabajadores contratados bajo el régimen CAS tiene el Gobierno Central y cada uno de los Gobiernos Regionales, por intermedio del Informe N° 0009-2019-

EF/53.06, suscrito por **ADRIANA MINDREAU ZELASCO** en su condición de Directora General de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas. El número exacto de los trabajadores que laboran bajo el Contrato Administrativo de Servicio.

Del cuadro que se presenta seguidamente se desprende que el departamento de Lima es la que tiene contratados más trabajadores bajo el régimen CAS. En el año 2015 un total de 101,803 trabajadores, en el año 2016 la suma de 98,140, en el año 2017 contrató bajo el CAS 99,293 trabajadores, en el año 2018 tiene su pico más alto de los contratados bajo dicho régimen ascendiendo a 107,829 trabajadores. Por otro lado, el departamento de Moquegua es la que contrató menos personal bajo el referido régimen. En el año 2015, contrató a 587 trabajadores, el año 2016 contrató a 818 trabajadores, el año 2017 contrató a 481 servidores, el año 2008 empleó a 754 trabajadores bajo el referido régimen. La región de Huánuco, que es nuestra área territorial donde se aplicó la tesis el año 2015 contrató bajo el régimen CAS, un total 2,836 trabajadores, el año 2016 contrató 3,017 servidores; el año 2017 contrató a 3,186 trabajadores y el año 2018 se contrató 3,557 servidores bajo el CAS.

**Cuadro 7 SERVIDORES PÚBLICOS CAS DEL GOBIERNO NACIONAL
Y GOBIERNO REGIONALES, 215 A 2018.**

DEPARTAMENTO	2015	2016	2017	2018
AMAZONAS	2,010	2,065	2,078	2,195
ANCASH	2,932	2,787	2,951	3,180
APURIMAC	1,860	2,115	2,951	3,180
AREQUIPA	2,825	3,075	2,941	3,291
AYACUCHO	2,780	2,653	2,487	3,328
CAJAMARCA	4,441	4,776	4,810	5,310
CALLAO	1,875	2,311	2,084	2,334
HUANCAVELICA	2,194	1,993	2,214	3,180
HUÁNUCO	2,131	3,017	3,186	3,557
ICA	2,131	2,209	2,190	2,418
JUNÍN	3,440	2,768	3,045	4,230
LA LIBERTAD	4,371	4,095	4,119	4,759
LAMBAYEQUE	2,695	2,626	2,386	2,739
LIMA	101,803	98,140	99,293	107,829
LORETO	4,797	4,188	3,257	3,794
MADRE DE DIOS	887	818	740	775
MOQUEGUA	578	495	481	754
PASCO	1,056	787	797	937
PIURA	3,539	3,904	3,759	4,304
PUNO	3,030	2,534	2,657	3,630
SAN MARTÍN	2,952	2,989	2,823	2,977
TACNA	1,138	724	654	862
TUMBES	801	652	872	1,226
UCAYALI	2,016	1,684	1,422	1,801
TOTAL	164,047	157,695	158,668	177,257

Nota: Se considera solo entidades del Gobierno Nacional y de los Gobiernos Regionales que constituyen pliego presupuestario, la distribución por departamento se realiza de acuerdo con la ubicación de la Unidad Ejecutora, información actualizada a diciembre de cada año, incluye trabajadores que laboran en las Unidades ejecutoras ubicadas en Lima Metropolitana.
Fuente: Ministerio de Economía y Finanzas - DGGP-AIRHSP.

4.4. LAS HUELGAS EN EL PERÚ

La primera huelga que se registró en la Historia fue en el año 29 de reinado del faraón Ramsés III. En este año sesenta artesanos se negaron

a realizar su trabajo en el Valle de los Reyes. En los papiros se puede observar³²: "... los trabajadores **traspasaron los muros de la necrópolis** diciendo: ***"tenemos hambre, han pasado 18 días de este mes... hemos venido aquí empujados por el hambre y por la sed; no tenemos vestidos, ni pescado, ni legumbres. ¿Escriban esto al faraón, nuestro buen señor y al visir nuestro jefe, que nos den nuestro sustento?"***

El trabajo es un derecho y deber; sin embargo, el trabajo como esfuerzo físico y mental es cansado y agotador para las personas que la ejercen. Antes del 01 de mayo de 1886 la jornada laboral era en el mejor de los casos hasta dieciocho horas; muchos empleadores incluso exigían que sus trabajadores laboren veinticuatro horas. Así se gestó la gran huelga. La mayoría de los trabajadores en Estados Unidos, se encontraban afiliados a la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo y a la Federación of laboral, quienes en el cuarto congreso el 17 de octubre de 1884, acordaron que, desde el primero de mayo de 1886, la jornada laboral duraría solo ocho horas. La idea fue capturada por adeptos en todo el territorio de los Estados Unidos de Norte América.

³² . National Geographi, p, 1 y 2. <https://www.ngenespanol.com/travel/en-donde-ocurrio-la-primera-huelga-de-la-historia-egipto/>.

El 01 de mayo de 1886 más de doscientos mil trabajadores se declararon en huelga; el epicentro de esta gran huelga y cambio en la sociedad se suscitó en Chicago. En apoyo de los trabajadores de fábrica de maquinarias agrícola McCormick, sus trabajadores se encontraban en huelga desde el 16 de febrero de 1886, debido que la empleadora quería descontar sus salarios para que puedan construir una iglesia. El día 02 de mayo de la data antes referida, la policía trató de disolver violentamente una manifestación de 50.000 personas. En contra protesta los trabajadores el día tres de mayo celebraron una concentración frente a la puerta de la policía; cuando estaban saliendo el turno de los policías dedicados a romper huelgas, los trabajadores se lanzaron contra los esquirols, comenzando una pelea campal. Una compañía sin aviso alguno comenzó a disparar a quema ropa sobre los trabajadores, producto del enfrentamiento se produjo seis muertos y decenas de heridos.

El enero de 1919 a horas 04:00, en la asamblea de gremios de trabajadores del Perú, decidieron acoger un paro, teniendo como plataforma de lucha la jornada de trabajo de ocho horas. El paro se generalizó y se transformó en una huelga; duró del 14 al 16 de enero de la data antes mencionado. Durante las jornadas de lucha se produjeron cuatro muertos y más de cien huelguistas heridos por la gendarmería; situación que provocó que el 16 de enero, el Ministro de Fomento aceptó decretar la jornada de las 8 horas para todo el país.

El 09 de junio de 2014, las enfermeras de EsSalud, se declararon en huelga, reclamando como plataforma de lucha, el incremento de sus remuneraciones, la eliminación del régimen **CAS**. Esta huelga tuvo una duración de 52 días, concluyó el 01 de agosto del mismo año; en el transcurso de la huelga se sumaron los médicos de la referida entidad, quienes acataron la huelga el día 22. Debemos resaltar que en esta jornada de lucha participó el personal médico y enfermeros contratado bajo el régimen **CAS**.

Los trabajadores del poder judicial por intermedio del Comité Nacional de Lucha de la Federación Nacional del Poder Judicial, los días 24 y 30 de octubre (paro), 6, 7 y 13 de noviembre (paro), del 15 de noviembre al 05 de diciembre del año 2012 (huelga); teniendo como plataforma principal el aumento de salarios del poder judicial y secundario la eliminación del régimen **CAS**.

La Federación Nacional de Trabajadores del Poder Judicial – DETRAPOJ y el Sindicato Unitario de Trabajadores del Poder Judicial de Lima – SUTRAPOJ – LIMA, realizaron un paro los días 10 de octubre, 03, 04, 08, 09 y 10 de noviembre de 2016 y del 22 de noviembre al 05 de enero de 2017, huelga indefinida. Como plataforma de lucha el aumento de los salarios, la nivelación de salarios entre los regímenes establecido en el Decreto Legislativo 728 y los contratados bajo el CAS.

El 2017 en los días 24 y 25 de agosto los trabajadores administrativos CAS de la Administrativos de la Universidad Nacional de Trujillo, acataron dos días de jornadas de lucha (Paro); para exigir al Gobierno Central, el incremento de sus sueldos que ese entonces asilaba entre 850 a 950 soles. En dicha fecha **ALAN DÍAZ** secretario del sindicato advirtió que, si en los próximos días no se solucionaba su pliego de reclamos, iniciarían una huelga nacional.

El Sindicato de Trabajadores del Distrito Judicial de Cajamarca – SITRAPOJ-CAJAMARCA, por intermedio del El Oficio Nro. 099-SITRAPOJ-CAJ, de fecha 20 de octubre de 2017, hicieron de conocimiento del presidente del Poder Judicial, Dr. **DUBERLÍ APOLINAR RODRÍGUEZ TINEO**, su jornada de lucha. Esto es que, a partir del 24 de octubre de 2017, acatarían una jornada de huelga a nivel nacional, precisando como pliego de recamos: **a). Exclusión de los trabajadores judiciales de la Ley del Servicio Civil – Ley Nro. 30057; b). Cumplimiento de la escala remunerativa a favor de los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, e incremento salarial a favor de todos los servidores judiciales de los diferentes regímenes laborales; c). Renovación de contratos anuales; y, e). Pase de los servidores CAS al Régimen Laboral del Decreto Legislativo Nro. 728.**

El 20 de mayo de 2018, unos 200 trabajadores gobernador regional de Madre de Dios se declararon en huelga, dicha medida fue tomado debido que el director de la Región de Salud del aludido gobierno regional despidió a más de 100 trabajadores contratados por el CAS en el sector Salud; razón por lo que del **FENUTSA** – Madre de Dios, acotaron una jornada de lucha.

El 01 de setiembre de 2017, **137 empleados** de SENASA en la región de Lambayeque, contratados bajo el régimen Cas, realizaron un paro en el que exigieron el pase a permanencia de los trabajadores más antiguos. El rechazo al concurso de la Ley Servir y la nivelación de sueldos. El **91% de trabajadores** se encuentra bajo contratos CAS y de locación de servicios mientras el resto recién se incorporó al régimen del Decreto Legislativo 728.

El 02 de octubre de 2017, los trabajadores del Ministerio Público a nivel nacional iniciaron una huelga indefinida, entre ellos, los distritos fiscales de Arequipa, Puno, Moquegua, Tacna, Cusco, San Martín, Huánuco entre otros; dentro de su plataforma de lucha, indicaron: ***i). Ser retirados del régimen de la Ley Servir, asimismo piden cambios en la escala remunerativa, un bono permanente de S/ 1500; ii) Bono permanente en la suma de S/ 1,500.00; y, iii). El paso de los trabajadores CAS al régimen del Decreto legislativo Nro. 728. Luego***

de 14 días de paralización suspendieron la huelga, retornando a laborar el 14 de octubre de la data antes referida.

El 18 de diciembre de 2018, trabajadores que están bajo el régimen de contratación administrativa de servicios y los incorporados del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC) emprendieron un paro preventivo de 24 horas en rechazo al régimen CAS y contra el Ministerio de Economía y Finanzas que no respetaría los derechos laborales logrados y las sentencias judiciales que se dieron últimamente.

Los días 21 y 22 de noviembre de 2018, el Sindicato Unitario de Trabajadores del Poder Judicial - SUTRAPOJ de Lima, siendo en dicha oportunidad su secretario general **LUIS SÁNCHEZ**, cuestionó que los pedidos permanecían pendientes desde el año 2012. Indicando que los magistrados supremos ganan 35 mil soles mensuales, los trabajadores del régimen CAS, perciben como remuneración la suma de S/ 1,200.00, recordándoles que el 2017 el congreso aprobó la ley de la carreta judicial.

4.5. RÉGIMEN LABORAL Y PROTECCIÓN

Una regulación laboral para que se considere como tal y con amparo constitucional debe procurar un sistema de protección al despido fraudulento. El artículo 27 de la Lex Legum precisa que la ley otorga al

trabajador adecuada protección contra el despido. El Tribunal Constitucional en el expediente Nro. 00976-2001-AA/TC preciso que se debe entender por protección adecuada frente al despido arbitrario desde dos perspectivas el derecho en referencia: **i) un régimen de carácter sustantivo, que puede ser de carácter preventivo o de carácter reparador; y ii) un régimen de carácter procesal, que puede ser de eficacia resarcitoria o de eficacia restitutoria.** Asimismo, el Tribunal ha reconocido en reiterada jurisprudencia (Exp. N.º 05650-2009-PA/TC), dos tipos de protección en casos de despido arbitrario, de carácter excluyente y a elección del trabajador: **a) protección de eficacia resarcitoria, cuando el trabajador opta por recurrir a la vía ordinaria solicitando el pago de la indemnización por despido arbitrario; y b) protección de eficacia restitutoria.**

Mediante la Ley N° 29849, incorporó el artículo 10 al D.L. N° 1057. En el último párrafo reguló la protección resarcitoria del modo siguiente: **“La resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres (3). El período de prueba es de tres (3) meses”.**

El régimen CAS cuenta con una la protección resarcitoria frente al despido arbitrario, conforme lo avalado por el Tribunal Constitucional (Exp. 00002-2010/PI-TC); sin embargo, por el plazo contractual que tiene el contrato CAS (un año o el plazo que dure la ejecución presupuestaria), la protección regulado en el artículo 10 del D.L. N° 1057 (incorporado por Ley 29849), no es la adecuada en tanto queda la posibilidad de que no se le renueve su contrato. Esta situación condicionó que muchos trabajadores del régimen laboral bajo referencia no ejercieran su derecho a la huelga.

Una de las condiciones básicas para que el trabajador ejerza su derecho a la huelga es que se le asegure que mantendrá su puesto de trabajo. El principio de evitar sanciones por ejercer el derecho de huelga fue recogido en la segunda reunión del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo en el año 1952. Además, precisó que del derecho de huelga derivan todo el demás derecho, siendo un mecanismo legítimo fundamental que los trabajadores y sus organizaciones disponen para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales (OIT, 1996, párrafos 473-475).

La Oficina de Estadística de la Gerencia de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones del Ministerio de Trabajo y Promoción

del Empleo, publicó su informe: **“Las Huelgas en el Perú 2017”**, de los trabajadores inmersos dentro de la legislación de la actividad privada. Registró a nivel nacional 45 huelgas, comprendió a 56 610 trabajadores y generó 3 006 494 horas hombre perdidas; el mismo que comparado con las huelgas de 2016, se precisa el incremento de un cuatro por ciento (+4); sucediendo lo mismo en relación con los trabajadores comprendidos incrementándose (+ 36 147); sin embargo, con respecto a las horas - hombre perdidas, en el año 2017 notaremos una disminución (- 47 562) con respecto al año anterior.

Respecto a la plataforma de lucha para ejercer el derecho de huelga, la Oficina de **Estadística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Trabajo**³³, registró cinco jornadas de huelga de los trabajadores CAS, representando el 11.11% del total de las huelgas registrados en el año 2017; la plataforma de lucha de estas jornadas de huelga fue: ***“El incumplimiento del acuerdo de homologación de trabajadores CAS, al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728”***. Dicho indicador nos llama poderosamente la atención, debido que en los aparatos de poder del Estado laboran unos 283.000.

³³ <https://www.gob.pe/institucion/mtpe/informes-publicaciones/21691-las-huelgas-en-el-peru-2017>.

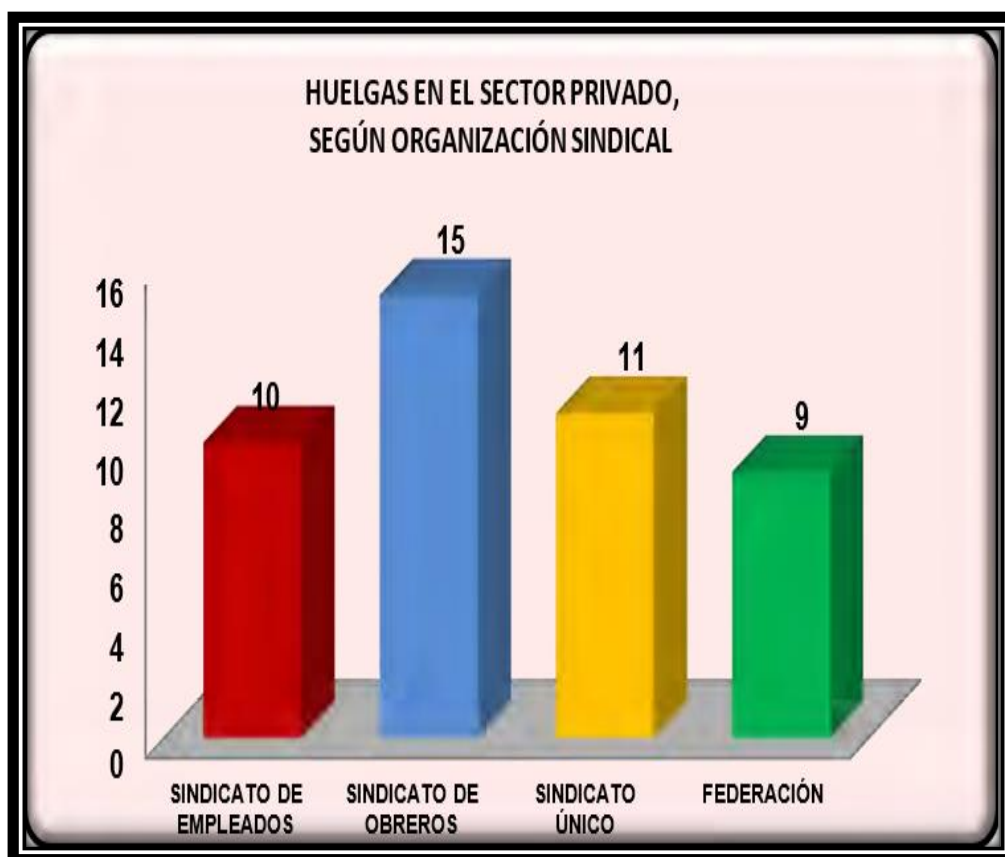


Gráfico 1 PLATAFORMA DE LUCHA.

Las cinco jornadas de huelga de los servidores CAS, todas fueron exigencia la homologación de derechos de los trabajadores CAS, con los derechos consagrados en el D.L. N° 728 y otros.

4.6. EJERCIÓ SU DERECHO DE HUELGA

Los Sindicato de Trabajadores en el año 2017, realizaron 15 huelgas (equivalente al 33.33%), que comprende la paralización de 4 995 (8.82) de trabajadores, que generó la pérdida de 549 448 horas hombres se perdieron (18.28%).



Documento Elaborado por: Oficina de Estadística – OGETIC del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Gráfico 2 HUELGAS EN EL SECTOR PRIVADO, SEGÚN ORGANIZACIÓN SINDICAL.

4.7. TRABAJADORES CAS EN LA REGIÓN HUÁNUCO

El Gobierno Regional que dentro de su planilla cuenta con 3,557 trabajadores CAS, el Distrito Fiscal de Huánuco, cuenta con 62 servidores contratado bajo el CAS, la Corte Superior de Justicia de Huánuco tiene un total de 96 trabajadores contratados bajo el régimen CAS, por último, EsSalud en su planilla tiene 220 trabajadores del régimen CAS.

Cuadro 8 CANTIDAD DE TRABAJADORES CAS EN LAS ENTIDADES DEL ESTADO DE HUÁNUCO.

ENTIDAD	GOBIERNO REGIONAL.	CORTE SUPERIOR DE HUÁNUCO.	DISTRITO FISCAL DE HUÁNUCO.	ESSALUD	TOTAL
NRO. DE TRABAJADORES.	3 557	96	62	220	3 955
AÑO	2018	2018	2018	2018	2018

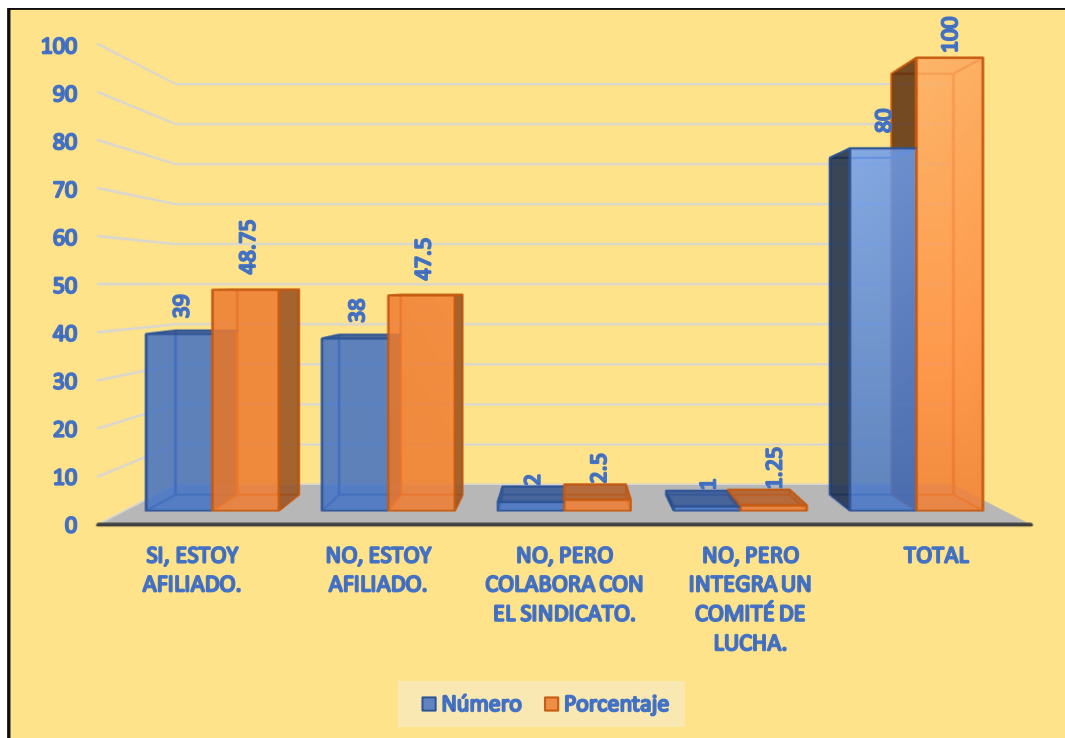
Fuente: Desarrollado por el tesista.

De este universo de 3,955 trabajadores se aplicó ochenta (80) encuesta, con el objeto de que un número igual de trabajadores respondan las

interrogantes siguientes: 1) **Usted se afilió voluntariamente al sindicato.** 2) **Según su contrato laboral CAS, ¿cuál fue el plazo de duración?** 3) **Sindicato a la que se encuentra afiliado;** 4) **¿Qué opina sobre el derecho de huelga para adquirir derecho?** 5) **Ejerció usted, el derecho de huelga en los tres últimos años.** 6) **Plataforma de lucha al ejercer las jornadas de huelga.** 7) **Oportunidades que realizó actos de huelga.** 8) **Luego culminado la huelga ¿Que suscitó con su relación laboral?** 9) **Participó como dirigente en el sindicato de trabajadores;** 10) **Durante el tiempo que trabajó bajo el contrato CAS, a usted le dejaron ejercer su derecho de reunión con fines sindicales.** 11) **Luego de haber ejercido su derecho a la huelga en las oportunidades indicados por usted ¿cuál fue su situación laboral?** 12) **Luego de culminado la huelga mejoraron sus condiciones laborales.** 13) **Le otorgaron permiso para ejercer su labor sindical o asistir a sus reuniones.** 14) **Luego de haber ejercido innumerables jornadas de huelga puede afirmar que mejoraron sus condiciones laborales.** 15) **Durante la huelga usted participó en las negociaciones colectiva.** 16) **Usted considera que la huelga es un instrumento eficaz.** 17). **Si no le renuevan su contrato CAS ¿Qué acciones tomaría?** 18) **Prefiere demandar o realizar huelga para generar su derecho de estabilidad laboral absoluta.** 19) **El derecho de huelga es un instrumento que genera nuevos derechos.** 20) **Luego de las jornadas de huelga (haya participado o no), se logró que le transfieran a otro régimen laboral.**

4.7.1. TRABAJADORES CAS INSCRITOS EN UN SINDICATO

Mediante la encuesta aplicada a un total de ochenta trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (o que estuvieron algún momento contratado bajo el **CAS**), se planteó la interrogante: *¿Usted se afilió voluntariamente al sindicato?* obteniendo como resultado los siguientes.



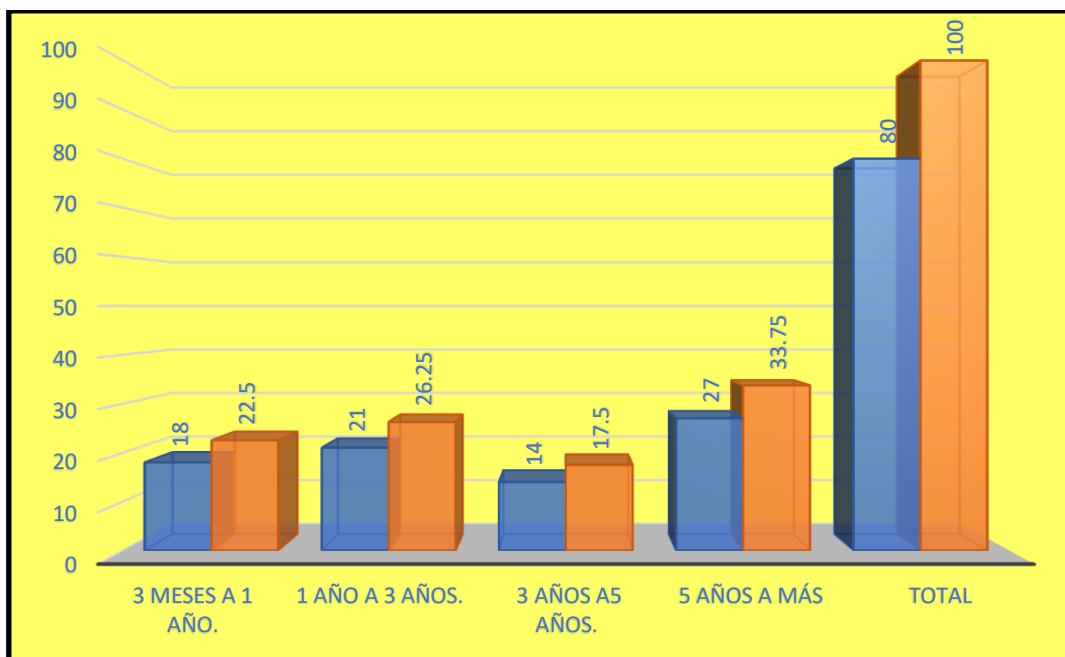
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 3 TRABAJADORES CAS AFILIADOS AUN SINDICATO.

Un total de 39 trabajadores indicaron que se afiliaron voluntariamente aun sindicato, representante un total del **48.75%** de la muestra estudiada. Por el contrario, 38 encuestados indicaron que no están afiliados aun sindicato, ello representa el **47.75 %** de la muestra estudiada; 2 trabajadores del régimen CAS indicaron que no están sindicalizados, pero colaboran con la agremiación de trabajadores, representando el **2.50%** de la muestra estudiada; 1 encuestado indicó que no se encuentra afiliado, pero ha integrado el comité de lucha, representando el 1.25 % de la muestra estudiando.

4.7.2. DURACIÓN DEL CONTRATO DEL CAS

Otras de los indicadores, materia de medición en la investigación fue el plazo de duración de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, la información que se tabuló nos permite estudiar. La permanencia del trabajador en el aludido régimen laboral ***(los trabajadores respondieron la siguiente pregunta: Según su contrato laboral CAS ¿cuál fue el plazo de duración?*** El mismo que se representa en el cuadro siguiente:



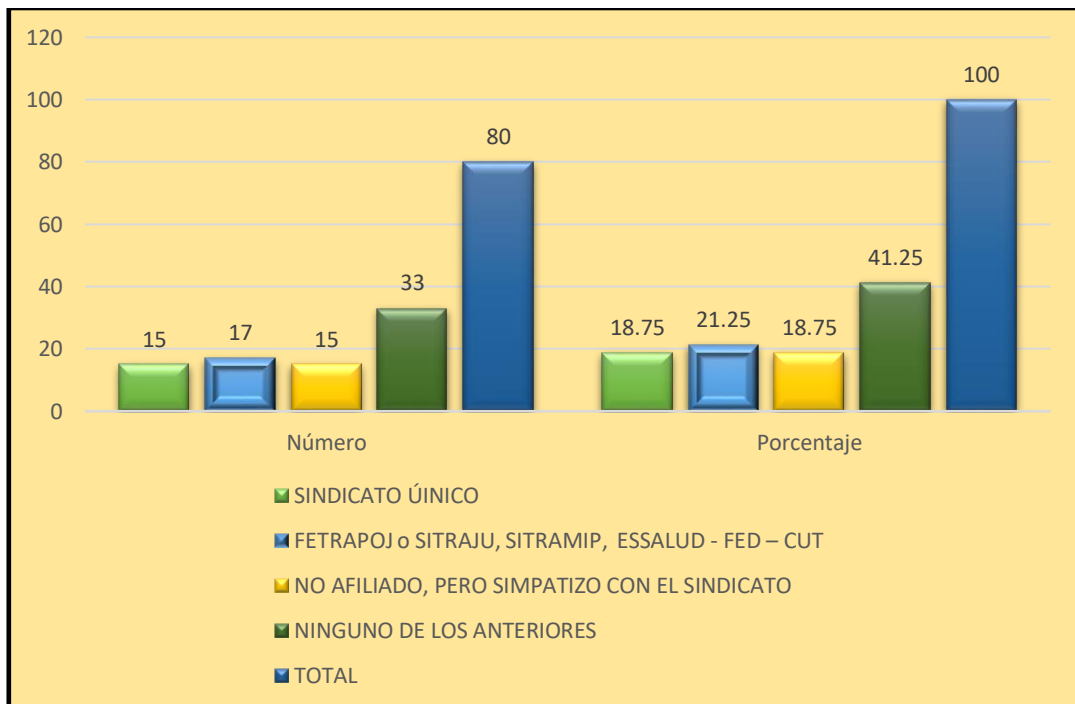
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 4 PLAZO DE DURACIÓN DEL CONTRATO

De los trabajadores encuestados: 18 indicaron que su contrato tuvo una duración entre tres meses al año, representando el **22.50%** de la muestra analizada; 21 encuestados precisaron que se encuentran laboran en el régimen CAS de un año a tres, representando el **26.50%** de la muestra bajo descripción; 14 trabajadores del régimen CAS manifestaron que viene trabajando de tres años a cinco, representando el **17.25%** de la muestra estudiada; 27 trabajadores indicaron que laboraron en el referido régimen por más de cinco años, representado el **33.75%** de la muestra.

4.7.3. SINDICATO A QUE ESTÁN AFILIADOS

Para el análisis de los datos recabados es necesario conocer si los trabajadores del régimen CAS saben los nombres de los sindicatos a las que se encuentran afiliados. Obteniendo como resultados:



Fuente: Desarrollado por el tesista.

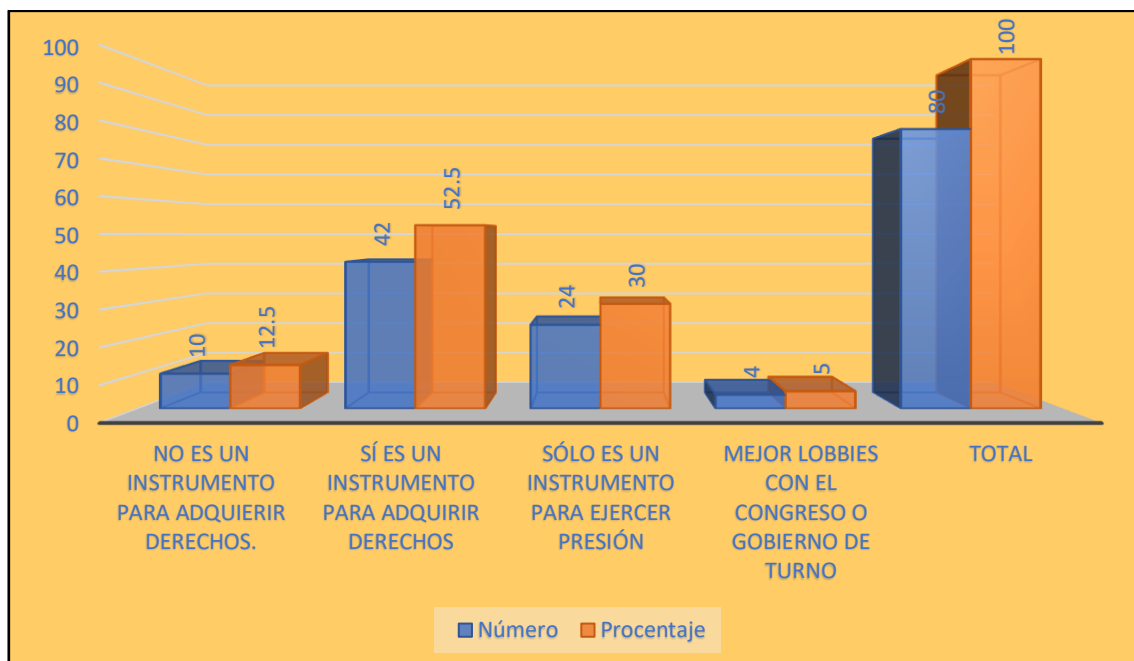
Gráfico 5 SINDICATO AL QUE SE AFILIÓ EL TRABAJADOR CAS

15 trabajadores del régimen CAS encuestados indicaron que se encuentra afiliados al Sindicato Único de Trabajadores, representa el **18.75%** de la muestra analizada; 17 de los encuestados indicaron que se encuentran afiliados al Sindicato de trabajadores del Poder Judicial -

FETRAPOJ o **SITRAJU**, Sindicato de trabajadores del Ministerio Público - SITRAMIP, ESSALUD - FED – CUT, equivale **21.25%** de la muestra total; 15 trabajadores encuestados precisaron que no se encuentran afiliados, haciendo el **18.75%** de la muestra analizada; 33 encuestados precisaron que ninguna de las alternativas representa el sindicato a lo que se encuentran afiliados, equivale al **41.25%** de la muestra.

4.7.4. HUELGA COMO MECANISMO PARA ADQUIRIR DERECHOS

Uno de los indicadores que su medición es necesario para la investigación es: **¿Qué opina sobre el derecho a huelga para adquirir derecho?** Cuya medición se optó para conocer la percepción de los trabajadores del régimen CAS, relacionado con un acta de protesta que por excelencia es la huelga. **Obteniendo los resultados siguientes:**



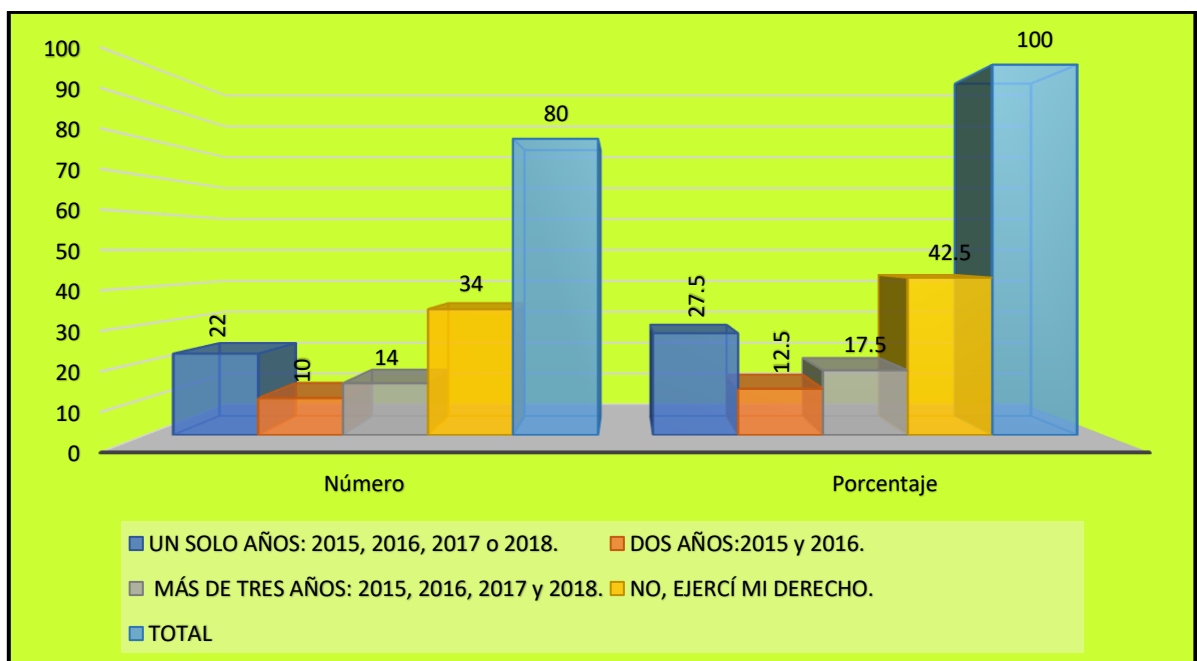
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 6 LA HUELGA INSTRUMENTOS PARA ADQUIRIR DERECHOS

De la muestra encuestada: 10 personas indicaron que la huelga no es un instrumento para adquirir derechos, representando el **12.50%**; el 42 de los encuestados indicaron que sí es un instrumento para adquirir derecho, representa el **52.50%**; el 24 de los trabajadores precisaron que la huelga es un instrumento para ejercer presión, representado el **30.00 %** de los encuestados; un número muy inferior de 04 encuestados indicaron que es mejor los lobbies con el gobierno de turno y congresista, representando el 5.00% de los trabajadores encuestado.

4.7.5. EJERCICIO DE JORNADA DE LUCHA

Ahora bien, un indicador trascendental para el presente trabajo es el ejercicio efectivo del derecho a la huelga por los trabajadores del régimen CAS, debido que forma parte de la variable materia de medición, para lo cual se formuló la pregunta siguiente: **¿Ejerció usted, el derecho de huelga en los cuatro últimos años?** Se obtuvo la información siguiente:



Fuente: Desarrollado por el tesista.

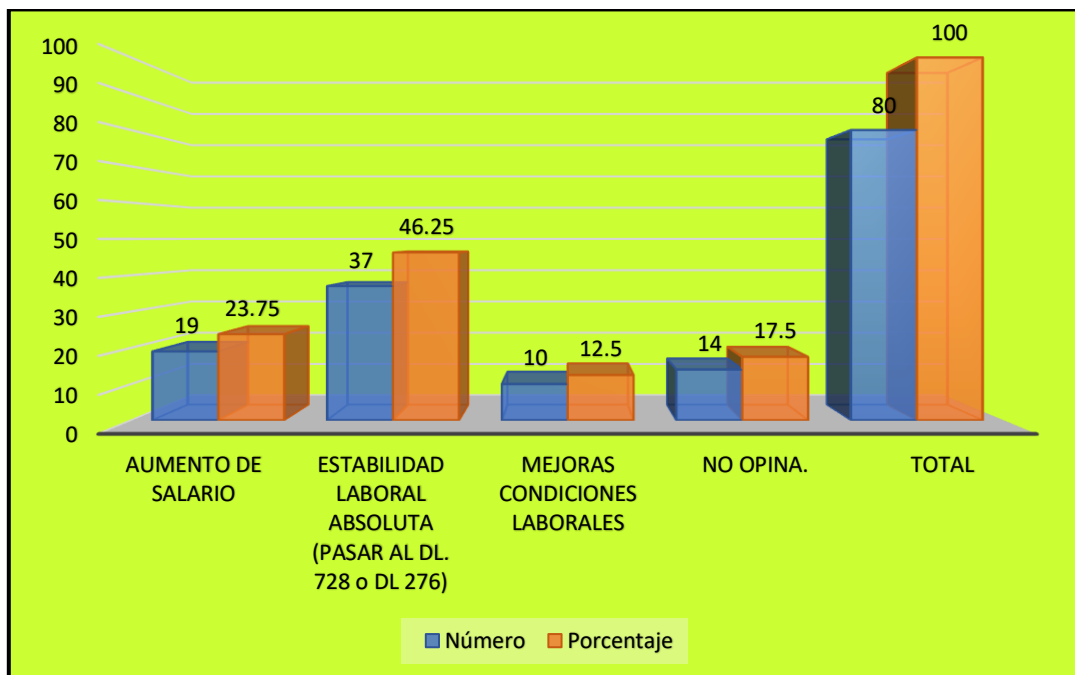
Gráfico 7 EJERCÍO EL DERECHO DE HUELGA ENTRE 2016 - 2018

De los encuestado: 22 personas indicaron que participaron un año en las jornadas de huelga (2016, 2017, 2018), representando el **27.50%** de la muestra total; 10 de los trabajadores indicaron que ejercieron el derecho a la huelga los años 2015 y 2016, equivale al **12.50%** del total; 14 de los encuestados indicaron que ejercieron el derecho a huelga el 2015, el 2017

y el 2008, equivale al **14.75%**; 34 trabajadores indicaron que no ejercieron el derecho a la huelga, equivale al **42.50%** de los encuestados.

4.7.6. PLATAFORMA DE RECLAMOS

Consultado a los trabajadores del régimen CAS sobre la plataforma de lucha según sus criterios (motivo de la huelga); indicaron que fue para que se genere un aumento de sueldo; otros, para que se procuré la estabilidad laboral absoluta, entre otros. **Obtuvimos el cuadro siguiente:**



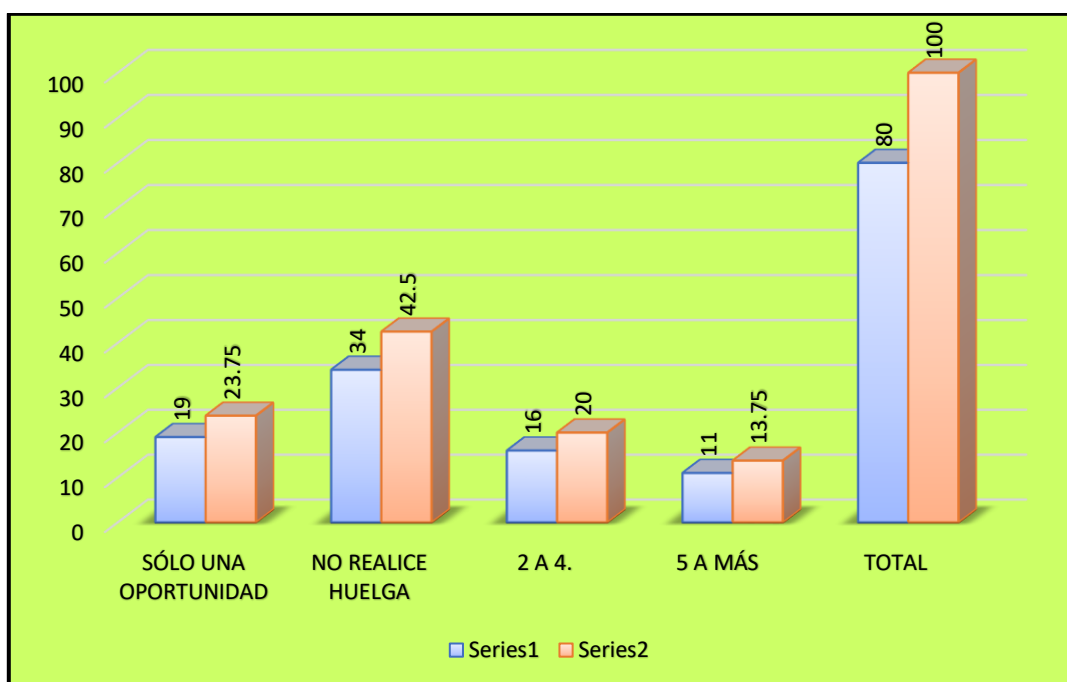
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 8 PLATAFORMA DE LUCHA DE LA HUELGA

Un total de 19 trabajadores encuestados indicaron que la plataforma de lucha primordial fue el aumento de sueldo, equivale el **23.75%**; 37 de los encuestados indicó que la plataforma de lucha fue la estabilidad laboral absoluta, equivale el **46.25%** del total de encuestados; 10 de los trabajadores dijeron la plataforma de lucha fue mejoras en las condiciones laborales, representa el **12.50%** de la muestra analizada; 14 de los encuestados no emitió opinión alguna justificándose que no ejercieron sus derecho de huelga, equivalente al **17.50%** de los trabajadores.

4.7.7. OPORTUNIDADES QUE REALIZÓ, JORNADA DE LUCHA

Aplicado la encuesta para recabar información sobre el indicador de las oportunidades que cada uno de los trabajadores del régimen CAS, participaron en las huelgas. Formulamos la interrogante que se detalla: **Oportunidades realizó actos de huelga**. Se obtiene el cuadro siguiente:



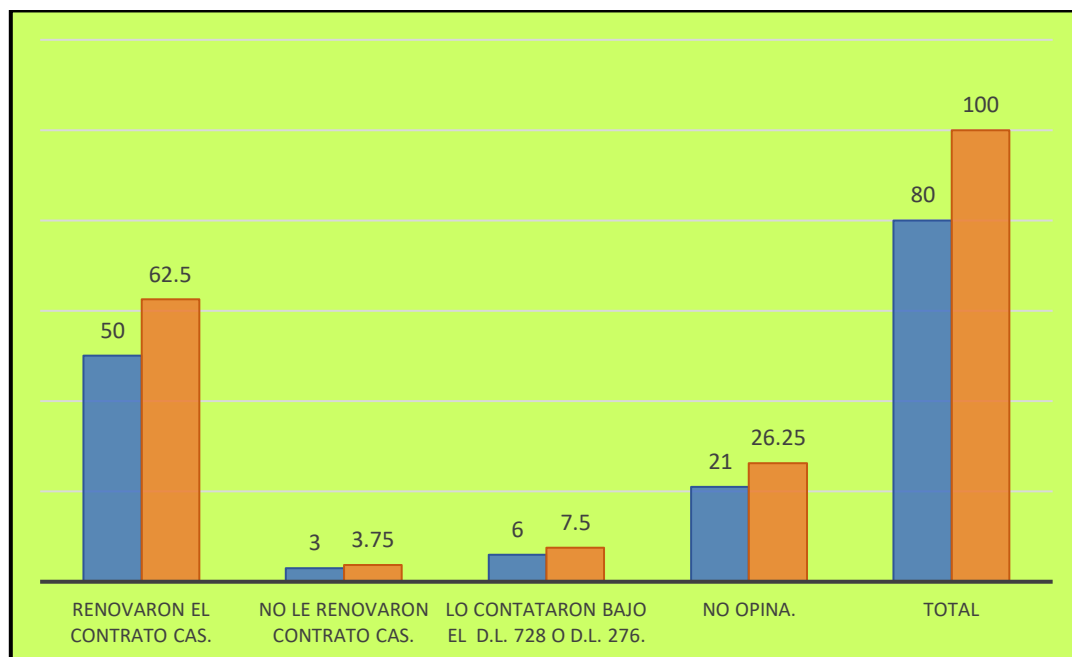
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 9 OPORTUNIDADES QUE EJERCIÓ JORNADAS DE HUELGA

De los encuestados: 19 indicaron que participaron en la huelga sólo una vez, equivale el **23.75%** del total de la muestra; 34 de los trabajadores indicaron que no realizaron huelga, equivale el **42.50%** del total; 16 personas encuestados indicaron que realizaron huelga de 2 a 4 oportunidades, equivale el **20.00%** del total; y 11 de los preguntados precisaron que realizaron huelga más de 5 oportunidades, equivale el **13.75%** de los encuestados.

4.7.8. SITUACIÓN DEL TRABAJADOR LUEGO DE EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGA

Otros de los indicadores que se cuantificó fue la no renovación del contrato CAS, luego de que los trabajadores culminaran sus jornadas de lucha (huelgas), con el objeto de determinar el grado de protección que otorga el régimen laboral materia de análisis (D.L. N° 1057). Extrayéndose los resultados siguientes:



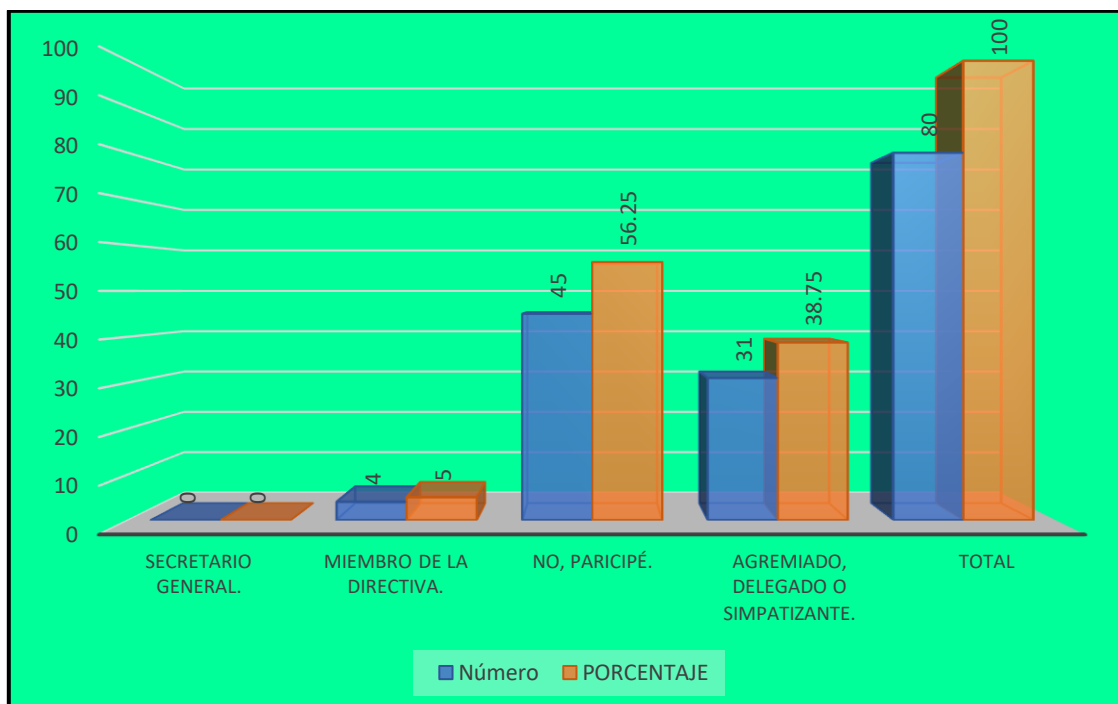
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 10 SITUACIÓN DEL TRABAJADOR LUEGO DE EJERCER LAS JORNAS DE HUELGA

De los consultados: 50 trabajadores indicaron que luego de la huelga le renovaron su contrato de trabajo, equivalente al **62.50%** de la muestra; 9 de los consultados precisaron que lo contrataron en el régimen del Decreto Legislativo Nro. 728, equivale al **11.25%** del total; 21 de los encuestados indicaron que no ejerció el derecho a huelga, representa el **26.25%** de los encuestados; a 3 trabajadores del régimen CAS, luego de las jornadas de lucha no lo renovaron su contrato, equivale al 3.75% de la muestra encuestada.

4.7.9. PUESTOS OCUPADOS POR TRABAJADORES CAS EN LA ESTRUCTURA DEL SINDICATO

Las preguntas de opinión no podían estar fuera de los interrogantes formulados para recabar. Fue necesario saber si a los trabajadores CAS sus empleadores lo dejaron ejercer su derecho a reunirse, por lo que, desarrollo la pregunta siguiente: **Participo como dirigente en el sindicato de trabajadores.** Se obtuvo el cuadro siguiente:



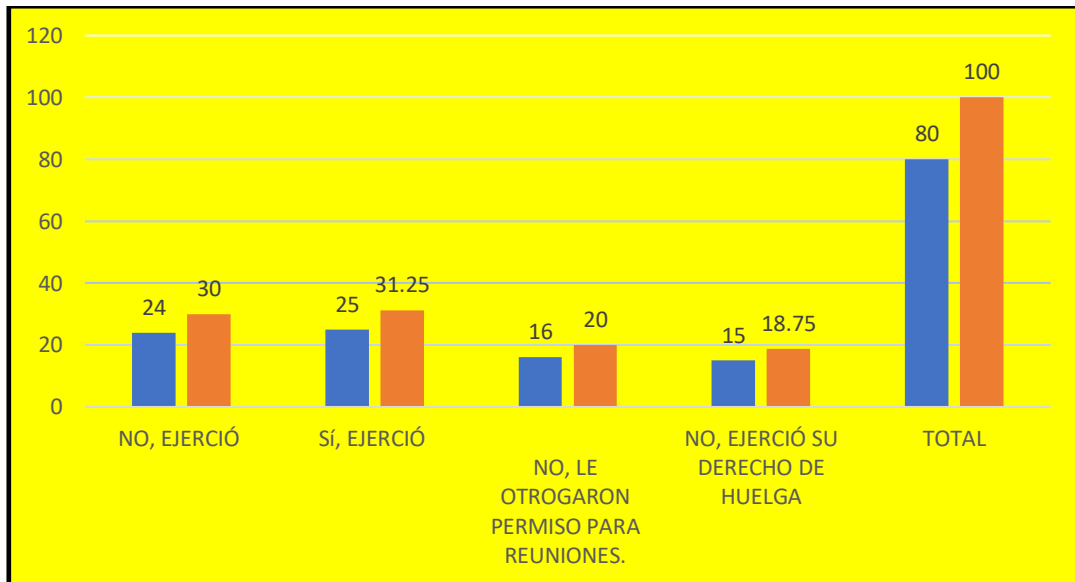
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 11 OCUPÓ CARGO EN EL SINDICATO

De los encuestados: 4 personas indicaron que, sí formaron parte de la directiva de un sindicato, equivale el **05.00%** de la muestra total; 45 personas manifestaron que no participó como directiva de un sindicato de trabajadores, equivale el **56.25%** de total de la muestra; 31 trabajadores precisaron que participaron en un sindicato como agremiado, delegado o simpatizante, representa el **38.7%** de la muestra.

4.7.10. DERECHOS CONEXOS

Asimismo, por intermedio de la encuesta se ha recabado datos del indicador: ***Derechos conexos del derecho a la huelga***, para tales efectos se desarrolló la pregunta siguiente: **Durante el tiempo que trabajó bajo el contrato CAS, a usted le dejaron ejercer su derecho de reunión con fines sindicales.** Obteniendo los datos que a continuación se desarrolla:



Fuente: Desarrollado por el tesista.

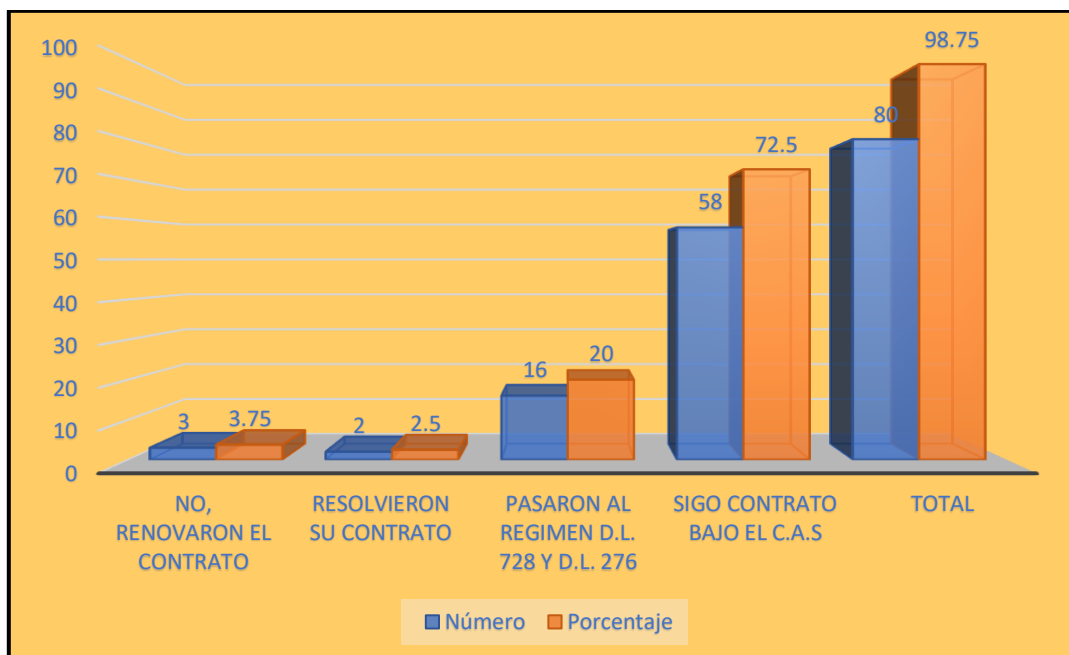
Gráfico 12 EJERCIÓ SU DERECHO DE ORGANIZACIÓN Y REUNIÓN

Sobre los derechos conexos al derecho de huelga, como es el reunirse con fines sindicales: 24 de los encuestados indicó que no tiene conocimiento que existe el aludido derecho, equivale al **30.00%** del la muestra total; 25 de los trabajadores manifestó que sí le permitieron reunirse

con fines sindicales, equivale el **31.25%** del total; 16 de los entrevistados manifestaron que no le otorgaron permisos para reuniones con fines sindicales, equivale al **20.00%** del total de los encuestados; 15 trabajadores no respondieron la pregunta debido que consideran que no se encuentran afiliado al sindicato, equivale al **18.25%** de la muestra analizada.

4.7.11. LA RENOVACIÓN DEL CONTRATO CAS

La debilidad de la protección frente al despido arbitrario representado por el sistema resarcitorio regula el régimen CAS, aún se relativiza más porque culminado el plazo de contratación (sólo se puede contratar por el plazo de un año). En tal razón, se formula la pregunta: **Luego de haber ejercido su derecho a la huelga en las oportunidades indicados por usted ¿Cuál fue su situación laboral?** Se consiguió el dato siguiente:



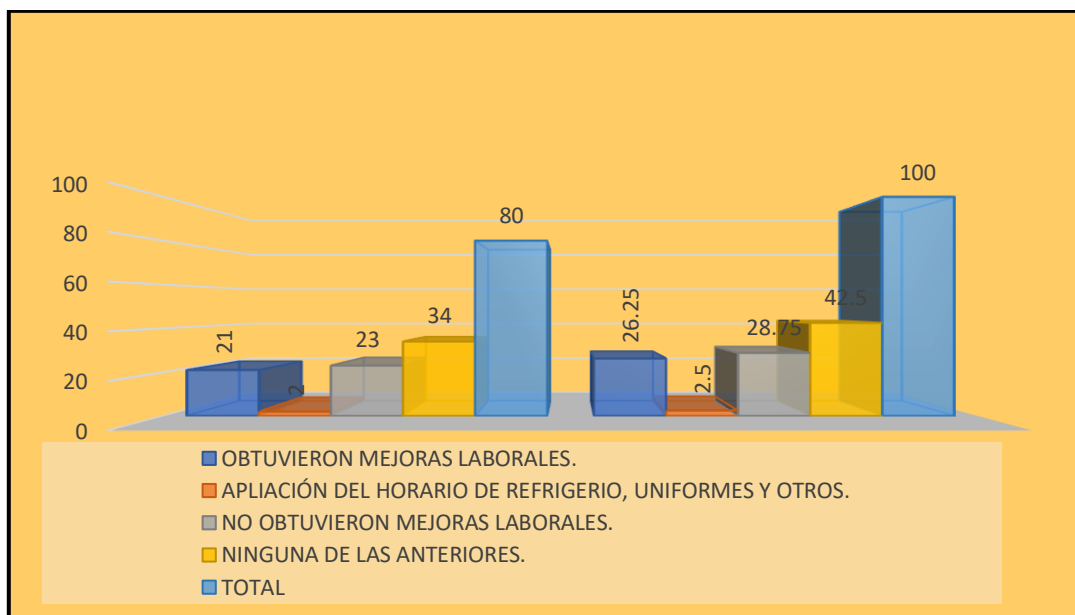
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 13 NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO CAS

El 16 de los encuestados, manifestaron que luego de haber ejercido su derecho a huelga, le pasaron al régimen del Decreto Legislativo Nro. 728, que representa el **20.00%** de la muestra estudiada; 59 de los trabajadores preguntados, indicaron que actualmente siguen contratado bajo el régimen CAS representando el **73.75%** del total; el 03 de los encuestados precisaron que luego de haber ejercido su derecho a la huelga no le volvieron a contratar, equivalente al **3.75%**; 2 trabajadores encuestados indicaron que le dieron por resuelto su contrato CAS, representando el **2.50%** del total de la muestra.

4.7.12. MEJORAS EN LAS CONDICIONES LABORALES

Dice un refrán que sin sacrificio no hay recompensa; razones más que suficiente para indagar sobre la mejora obtenidas luego de ejercido el derecho de huelga a través de las jornadas de lucha, pudiendo ser para lo cual se desarrolló la pregunta: **Luego de culminado la huelga mejoraron sus condiciones laborales, otorgándole mejoras en su centro de trabajo.** Obteniendo los resultados siguientes:



Fuente: Desarrollado por el tesista.

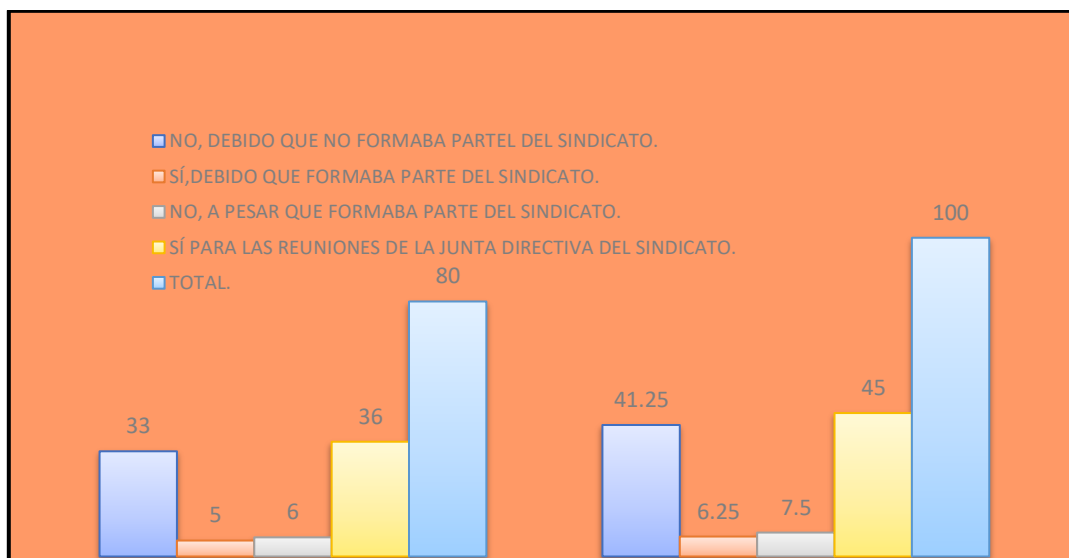
Gráfico 14 MEJORAS EN LAS CONDICIONES LABORALES

El **21** de los encuestados respondieron que obtuvieron mejoras laborales, luego de haber ejercido su derecho huelga, representa el **36.25%** de la muestra; el 02 de los trabajadores CAS respondieron que obtuvieron

la ampliación del horario de refrigerio, estimado en el **2.50%** de los encuestados; el 23 de los entrevistados indicaron que no obtuvieron mejoras laborales, equivale a **28.75%** de la muestra; 34 de los preguntaron no opinaron sobre el particular, representando el **42.50%** de la muestra.

4.7.13. LICENCIA POR MOTIVOS SINDICALES

Organizar una jornada de huelga involucra la inversión de tiempo. En cuadro que continúa se presenta, indicamos los resultados sobre el otorgamiento de licencia para ejercer labores sindicales en los trabajadores CAS. Presentamos el gráfico siguiente:



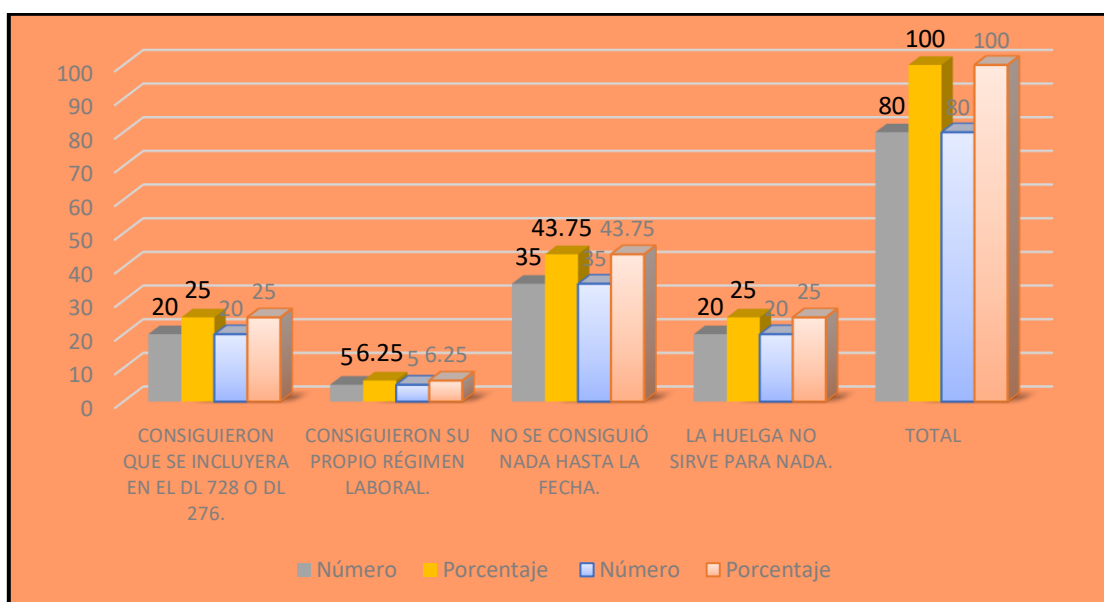
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 15 Permiso laboral para dedicarse a la labora sindical

El 35 de los trabajadores del régimen CAS indicaron que no le otorgaron licencia para ejercer labores sindicales; debido que no forman parte del **SINDICATO**, representa el **41.25%** de la muestra estimada; 36 de los encuestados precisaron que exclusivamente le otorgaban licencia para asistir a las reuniones de la junta directiva del SINDICATO, equivale al **45.00%** de la muestra; 5 de los entrevistados precisaron que sí le otorgaron permiso, debido que forman parte del sindicato, equivale al **6.25%** de los encuestados; 6 de los trabajadores indicaron que no pese que forman parte del SINDICATO, representa el **7.50%** del total de la muestra.

4.7.14. LOGROS OBTENIDOS

En relación con la estabilidad laboral absoluta. Las jornadas de huelgas dejaron muy buenos resultados. Se expresa en el cuadro siguiente:



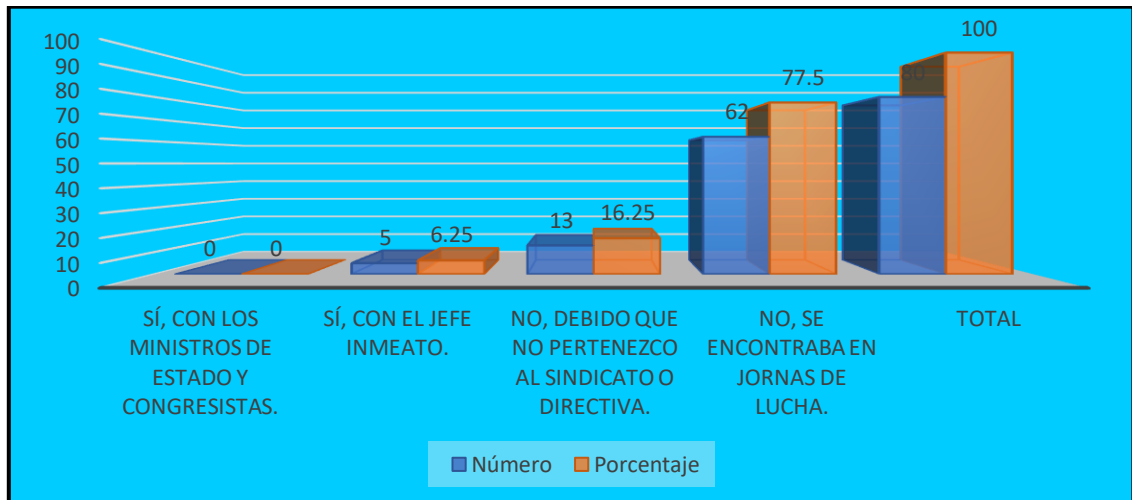
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 16 LOGROS OBTENIDOS

A la pregunta de los logros obtenidos debido a las jornadas de huelga: 20 de los encuestados indicaron que lograron que se les incluya en la D.L. Nro. 728, representando el **25.00%** de la muestra trabajada; 5 de los encuestados indicaron que se logró que se creó su propio régimen laboral, estima el **6.25%** del total de los encuestados; 35 de los trabajadores del régimen CAS precisaron que no se consiguió nada, equivale al **43.75%** de la muestra; 20 de los encuestados manifestaron que la huelga no sirve para nada, representa el **25.00%** del total de la muestra.

4.7.15. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y TRABAJADORES CAS

Los trabajadores del régimen CAS durante las jornadas de huelga, participaron en la negociación colectiva. Se expresa en el cuadro siguiente:



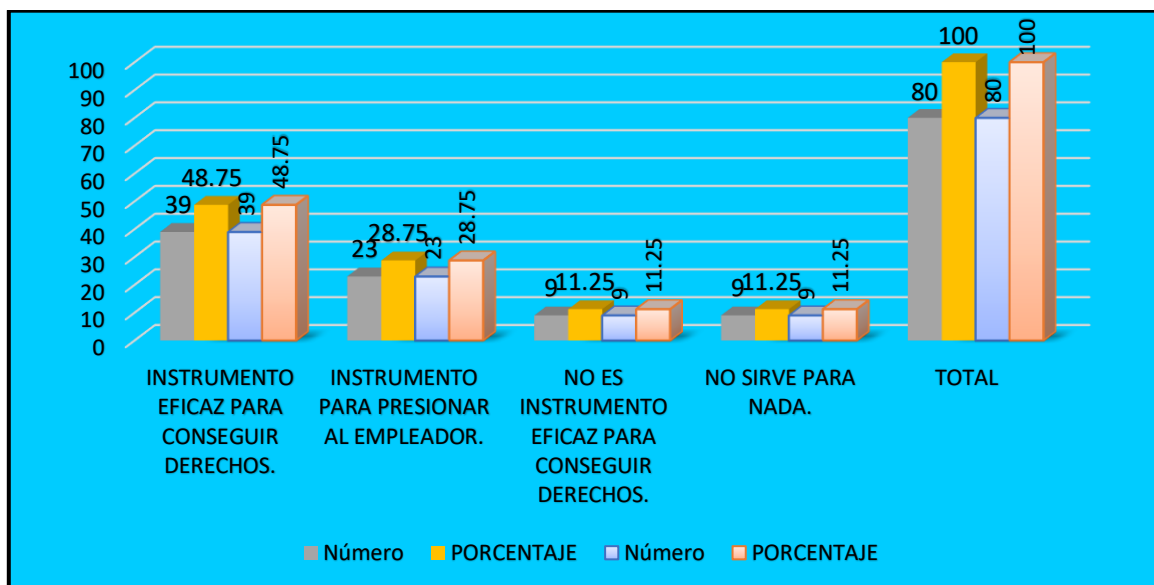
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 17 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Sobre la participación de los trabajadores del régimen CAS en la negociación colectiva: 05 de los encuestados indicaron que participaron en las negociaciones con su jefe inmediato, equivale el **6.25%** de la muestra; 13 de los trabajadores precisaron que no debido que no pertenecen a la directiva del sindicato, representa el **16.25%** de la muestra; 62 de los trabajadores manifestaron que no, debido que no ejercieron su derecho a la huelga, representa el **77.50%** de los encuestado.

4.7.16. PERCEPCIÓN SOBRE LA UTILIDAD DE LA HUELGA

Es importante mediar. La percepción de los trabajadores CAS, sobre la utilidad de derecho de huelga como instrumento para adquirir derechos. Expresando los resultados en el cuadro siguiente:



Fuente: Desarrollado por el tesista.

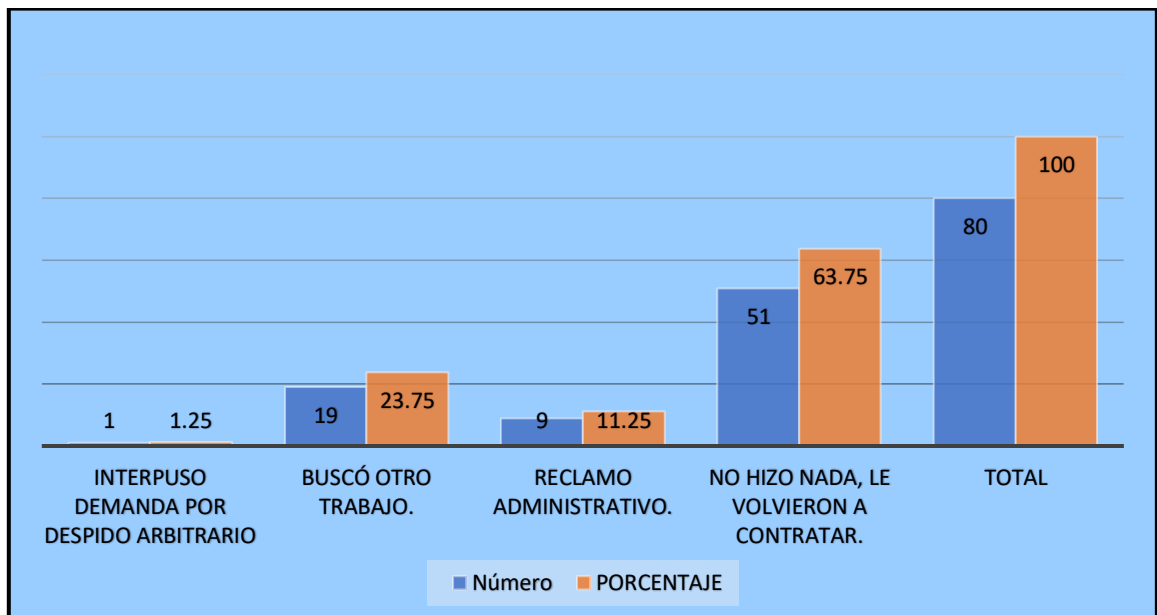
Gráfico 18 LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJADOR SOBRE EL DERECHO DE HUELGA

De los encuestados: El 39 indicaron que la huelga es un instrumentos eficaz para conseguir derechos, representa **48.75%**; 23 de los trabajadores CAS entrevistados pensaron que la huelga es un instrumento para presionar al empleado, equivale al **28.75%** del total de la muestra; 9 de los encuestados dijeron que la huelga no es un instrumento eficaz para conseguir derecho, representanta el **11.25%** de la muestra total;

9 personas preguntados, manifestaron que la huelga no sirve para nada, equivale al **11.25%** de la muestra.

4.7.17. REACCIÓN FRENTE A LA NO RENOVACIÓN DEL CONTRATO

Es necesario recabar información sobre la cantidad de trabajadores CAS, a quienes no se les renovó su contrato y las acciones tomadas por ellos. Cuyo resultado se expresa en el cuadro siguiente:



Fuente: Desarrollado por el tesista.

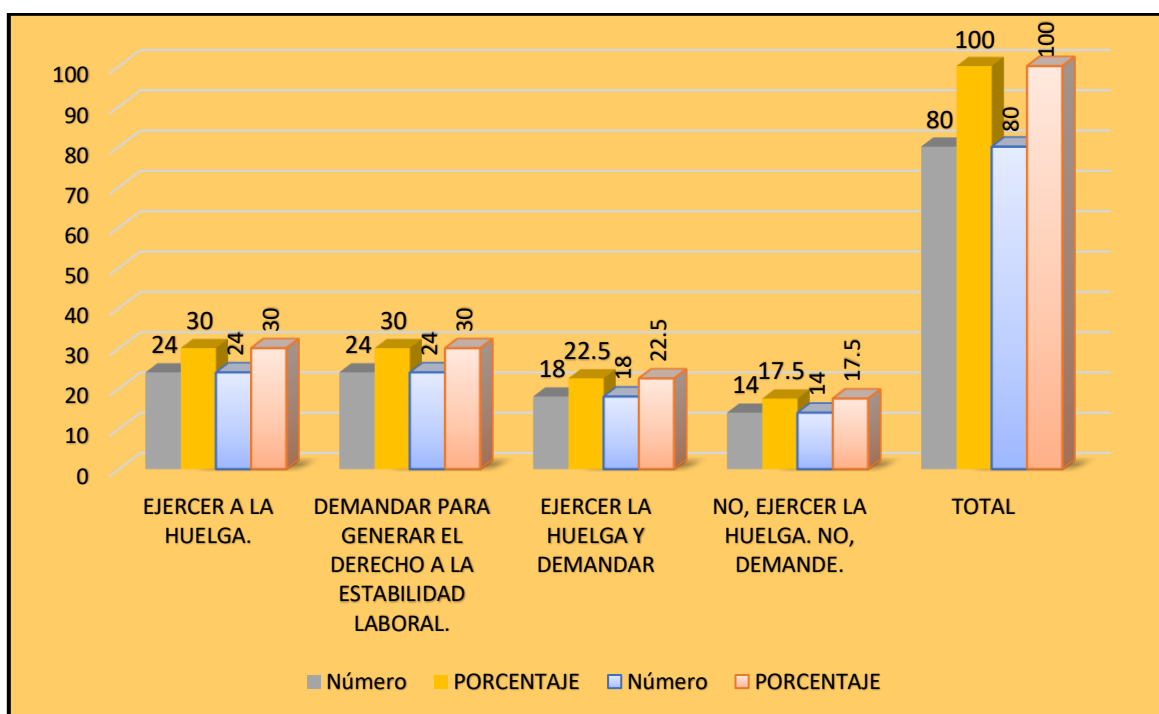
Gráfico 19 ACCIONES EJERCIDAS POR LA RENOVACIÓN DEL CONTRATO

De los encuestados: 1 trabajador indicó que luego de ejercido el derecho de huelga no le renovaron su contrato CAS, demandando por despido fraudulenta, despido sin causa o nulo, representa el **1.25%** de la muestra total; 19 de los encuestados indicaron que buscaron otro trabajo,

representa el **23.75%** de la muestra; 9 de los trabajadores encuestados manifestaron que realizaron un reclamo administrativo, equivale al **11.25%** de la muestra; 51 de los entrevistados indicaron que no hicieron nada debido que los volvieron a contratar en el régimen CAS.

4.7.18. PREFERENCIA ENTRE LA HUELGA Y LA DEMANDA

Otro indicador que fue materia de medición se relaciona con la preferencia del trabajador CAS entre ejercer las jornadas de huelga y demandar para generar el derecho a la estabilidad laboral absoluta para la cual se formuló la interrogante siguiente: **Prefiere demandar o realizar huelga para generar su derecho de estabilidad laboral (Opinión)**. Resultados que se expresa en el cuadro siguiente:



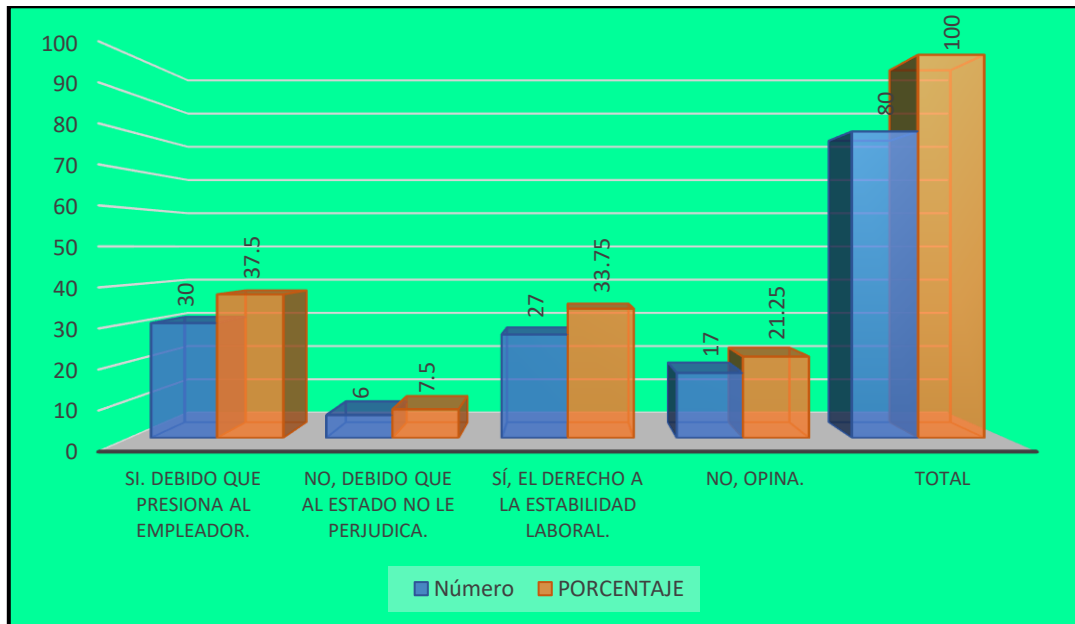
Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 20 PREFERENCIA ENTRE LA HUELGA Y DEMANDA

De los encuestado: 24 trabajadores del régimen CAS indicaron que prefieren ejercer el derecho a la huelga para generar su derecho a la estabilidad laboral, representa el **30.00%** de la muestra total; 24 de los encuestados indicaron que prefieren demandar para generar su derecho a la estabilidad laboral, equivale al **30.00%** de la muestra total; 18 de los trabajadores precisaron que ellos prefieren practicar ambas alternativas, esto es ejercer el derecho a huelga y demandar, representa el **22.25%** de la muestra; 14 de los encuestados indicaron que no ejercerá ni la huelga ni las demandas, representa el **17.50%** de la muestra estudiada.

4.7.19. LA HUELGA, GENERA OTROS DERECHOS

El derecho de huelga y su capacidad para generar otros derechos fue uno de los indicadores que se ha medido. Resultados que se expresa en el cuadro siguiente:



Fuente: Desarrollado por el tesista.

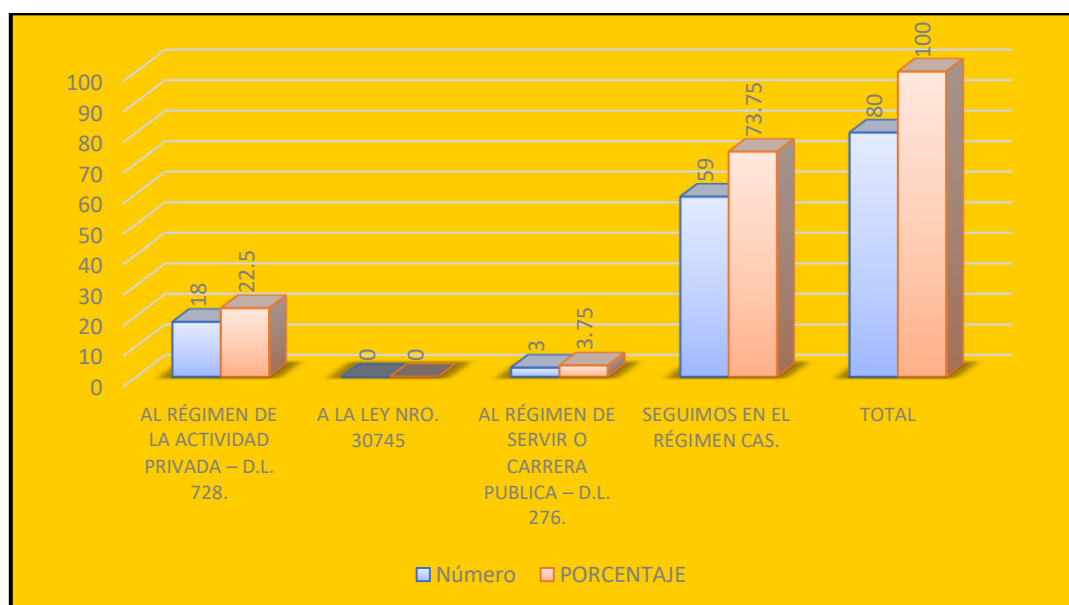
Gráfico 21 EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGA, GENERA OTROS DERECHOS

Se planteó la interrogante, Sí ejercer el derecho a la huelga genera otros derechos: 30 de los trabajadores encuestados indicaron que la huelga es un instrumento para generar otros derechos, representa el **37.50%** de la muestra total; 6 de los encuestados indicaron que no sirve como un instrumento para generar nuevos derechos, equivale al **7.50%** de la

muestra; 27 de los preguntados manifestaron que ejercer el derecho a huelga sí generó el derecho a la estabilidad laboral absoluta, representa el **33.75%** de la muestra; 17 de los trabajadores indicaron que no debido que no ejercieron su derecho a la huelga, equivale al **21.25%** de la muestra.

4.7.20. TRANSICIÓN DEL RÉGIMEN CAS A LOS OTROS REGÍMENES

Para finalizar se recabo la información, sí el trabajador del régimen CAS, tiene conocimiento de que pasaran a otros regímenes, es decir, al régimen regulado en el Decreto Legislativo 728 y 276. Se obtuvo el resultado siguiente:



Fuente: Desarrollado por el tesista.

Gráfico 22 TRANSICIÓN DEL TRABAJADOR CAS A OTRO RÉGIMEN LABORAL

De los encuestados: 18 indicaron que le pasaron al régimen regulados por Decreto legislativo Nro. 728, representa el **22.50%** de la muestra; 00:00 de los trabajadores indicaron que generaron su propio régimen regulado en la ley Nro. 30745, representa el **00.00%** de la muestra total; 3 de los trabajadores indicaron que le incluyeron al régimen de SERVIR, representa el **3.75%** de la muestra; 59 de los encuestados indicaron que siguen en el régimen CAS, representa el **73.75%** de la muestra.

4.7.21. LOGROS LEGISLATIVOS

Luego de las jornadas de Huelga del 2016 al 2017, los Trabajadores del EsSalud contratados bajo el régimen CAS, están pasando al régimen inserto en el D.L. Nro. 728, gracias a la Ley Nro. 30555 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo Nro. 12-2017-TR, ellos son, un total **12 mil trabajadores de EsSalud, contratados bajo el régimen CAS, que se encuentran en tránsito; cerca de 9,700 trabajadores CAS, ya cumplen con el requerido para pasar al régimen del D.L. Nro. 728, el mínimo de dos años laborando continuamente en EsSalud. Por otro lado, unos 2,500 médicos pasaran a prestar servicios bajo el régimen de Decreto legislativo Nro. 728.**

La lucha de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS en EsSalud, obtuvieron la Ley Nro. 30555; cuyo objeto fue que los trabajadores CAS en todos sus niveles pasaran al régimen establecido en el D.L. N° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral); **Sin duda**, la promulgación de la ley fue una conquista muy importante para los trabajadores del seguro social. Los mismos que a través de sus sindicatos, ejercieron largas jornadas de lucho, desde el año 2012 hasta el año 2017. Demostrándose de esta manera que el régimen CAS es un régimen laboral temporal, que está destinado a desaparecer; Pero su extinción depende de la presión que pueda ejercer los trabajadores del régimen CAS en general, dicha presión lo pueden ejercer por intermedio del ejercicio del derecho a huelga.

El 26 de abril de 2012, **se publicó al Ley Nro. 29849**, tiene como objeto eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales; Sin embargo, la acotada norma legal, no eliminó ningún régimen muy en especial el **CAS**; luego de 09 años de haber coexistido el D.L. Nro. 1057, con el régimen regulado en el Decreto Legislativo Nro. 728, asistimos al principio del fin del régimen **CAS**; con ello confirmamos que el mentado régimen laboral no protege adecuadamente al trabajador frente a la no renovación de su contrato de trabajo.

CAPITULO V

DISCUSIÓN

5.1. HALLAZGOS DE LA INVESTIGACIÓN

Uno de los objetivos planteados en la investigación fue, determinar cuántos trabajadores se encuentra contratados bajo régimen CAS, para tal efecto partimos de la información proporcionada por **JULIO ENRIQUE HARO CARRANZA (2015, pág. 25)**; quien afirmó que el año 2013, la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR, estimó que 238,000.00 personas estaban contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio. A los datos antes referidos se debe agregar que con Informe Nro. 0009-2019-EF/53.06, **ADRIANA MINDREAU ZELASCO** en su condición de Directora General de la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas, que el Gobierno Central y los Gobiernos Regionales en el año 2015 contaban con 164,000.00 trabajadores bajo el contrato CAS; el 2016 contaban con 157,695.00 contratos bajo el régimen antes aludido, el 2017 registraba 158,668.00 y el año 2018, contaba con 177,257.00. En consecuencia, se puede determinar cuántos trabajadores del régimen CAS se encuentran laborando en otras entidades del Estado.

Cuadro 9 TRABAJADORES DEL ESTADO EN EL RÉGIMEN CAS:

AÑOS/CANTIDAD	2015	2016	2017	2018
Informe de Servir 2013, trabajadores CAS en el Estado.	238,000	238,000	238,000	238,000
Informe Nro. 0009-2019-EF/53.06.	164,047.00	157,695.00	158,668.00	177,257.00
Diferencia entre ambos informes.	73,953.00	80,035.00	79,332.00	60,743.00

Fuente: Elaborado por el tesista.

Luego de determinar la cantidad de personal dentro del régimen de CAS en el Estado a nivel nacional. Toca determinar el número de servidores que se encuentra laboral bajo el referido régimen en el departamento de Huánuco; para tal objeto utilizaremos la información entregada por la Dirección General de Gestión de Recursos Públicos del Ministerio de Economía y Finanzas. Del mismo modo indicó que el año 2015, Huánuco contaba con 2,313, trabajadores CAS; en el año 2016 registraba 3.017 trabajadores; el año 2017 laboraban en Huánuco 3,186 y el 2018 contaba con 3,557 trabajadores. Para mayor ilustración se presente el cuadro siguiente:

Cuadro 10 TRABAJADOS CAS EN EL DEPARTAMENTO DE HUÁNUCO:

AÑOS/CANTIDAD	2015	2016	2017	2018
TRABAJADORES CAS DEL GOBIERNO CENTRAL Y GOBIERNO REGIONAL DE HUÁNUCO.	2,131	3,017	3,186	3,557
TRABAJADORES CAS DEL PODER JUDICIAL.	92	92	92	92
TRABAJADORES DEL MINISTERIO PÚBLICO.	62	65	62	62
ESSALUD, TRABAJADORES CAS.	220	220	220	220
TOTAL.	2,505.00	3,394.00	3,560	3,931.00

Fuente: Elaborado por el tesista.

En el año 2018, los trabajadores del régimen CAS en el departamento fueron 3,931.00. La muestra para aplicar el instrumento de recolección de datos fue de 80 trabajadores CAS para el correcto estudio de problema se ha distribuido la muestra del modo siguiente: a). 20 trabajadores del Gobierno Regional; b). 20 servidores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco; c). 20 trabajadores de Ministerio Público; y, d). 20 trabajadores

del ESSALUD. La muestra estudiada representa el 49.13 % del total de trabajadores bajo régimen CAS que tiene el departamento de Huánuco. Por lo que, el margen de error del estudio es entre el **-/+ 5%**, tienen un grado fiabilidad muy alta la presente investigación.

Referente a los trabajadores que ejercieron su derecho de huelga se determinaron, luego de aplicado la encuesta a 80 trabajadores del régimen CAS. Se determinó que 22 de los encuestados, indicaron que participaron como mínimo un año en las jornadas de luchas, ello equivale el 27.05%. **Asimismo**, 9 trabajadores encuestados precisaron que dos años consecutivo ejercieron su derecho a huelga, equivale al **11.25%**; 14 de los encuestados indicaron que ejercieron el derecho a huelga los años 2016 2017 y 2018, equivale al **14.75%**; los trabajadores que no ejercieron su derecho de huelga en ningún año indicados en el presente párrafo fueron 35, equivale al **43.75%** de los encuestados.

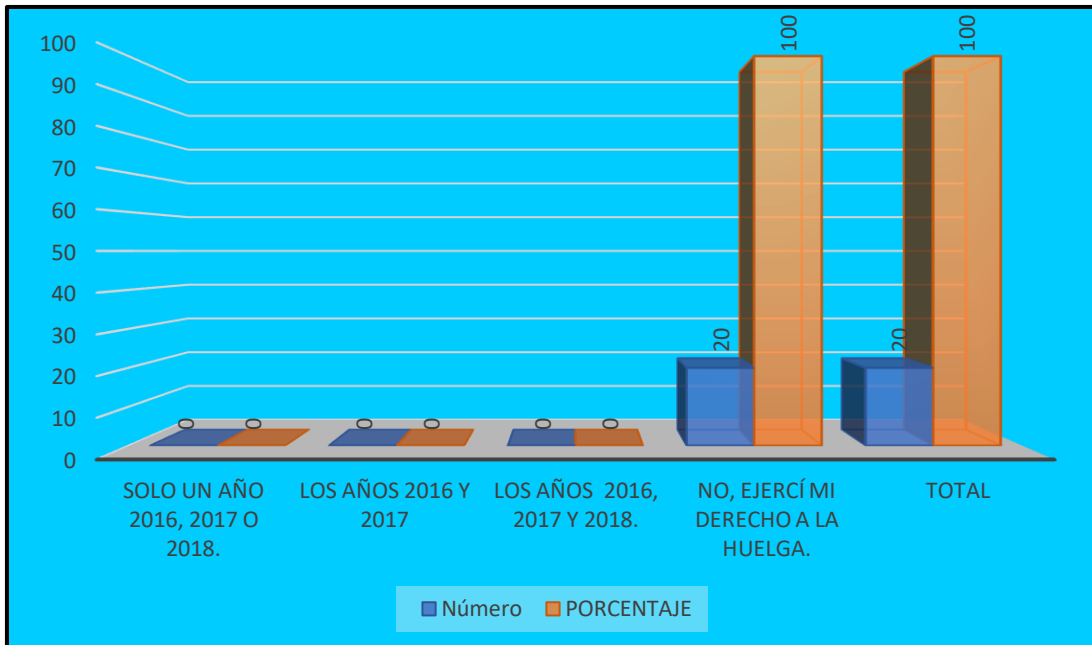
Cuadro 11 TRABAJADORES DEL CAS QUE EJERCIERON DERECHO DE HUELGA.

INDICADOR:	TRABAJADORES NRO.	PORCENTAJE (%)
Trabajadores CAS ejercieron por lo menos un año su derecho a huelga.	22	27.50
Trabajadores CAS ejercieron dos años su derecho a la Huelga (2016 y 2018)	9	11.25
Trabajadores CAS, ejercieron su derecho a la Huelga, cuatro años (2015, 2016, 2017, 2018)	14	14.75
Trabajadores CAS que no ejercieron su derecho a la huelga.	35	43.75

Fuente: Elaborado por el tesista.

De los ochenta trabajadores encuestados, se precisa que el **43.75%** no participaron en las jornadas de huelgas. Los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, del Distrito Judicial y del ESSALUD, por lo menos han participado una jornada de huelga; en contra posesión los trabajadores CAS del Gobierno Regional, ningún trabajador participó en

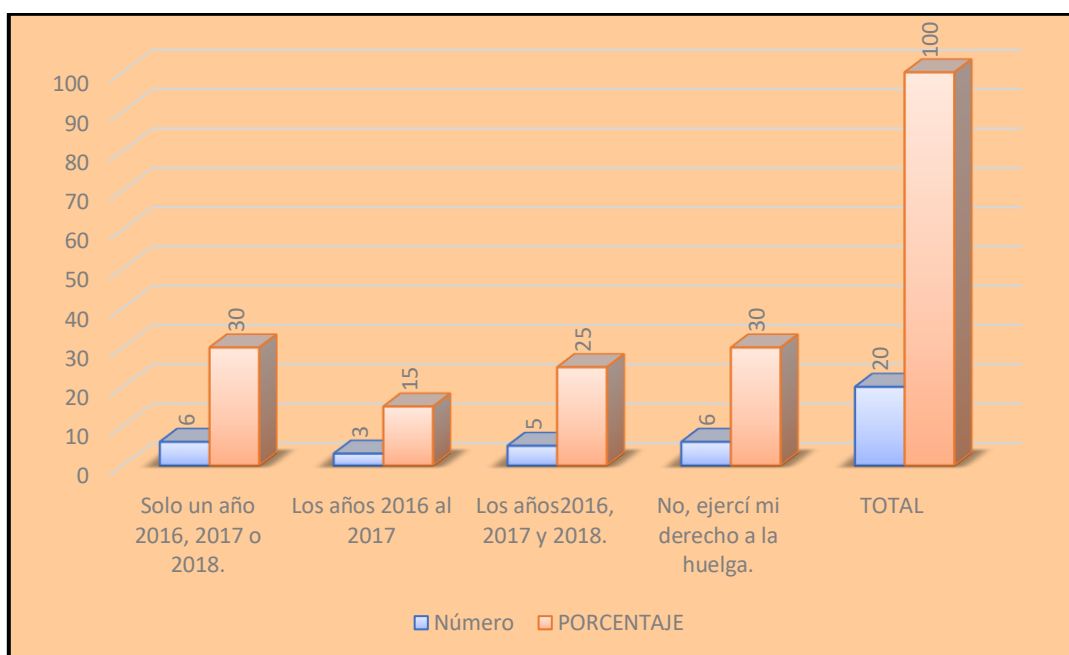
jornadas de huelga. Para mayor precisión se debe revisar los siguientes cuadros.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 23 EJERCIÓ EL DERECHO DE HUELGA

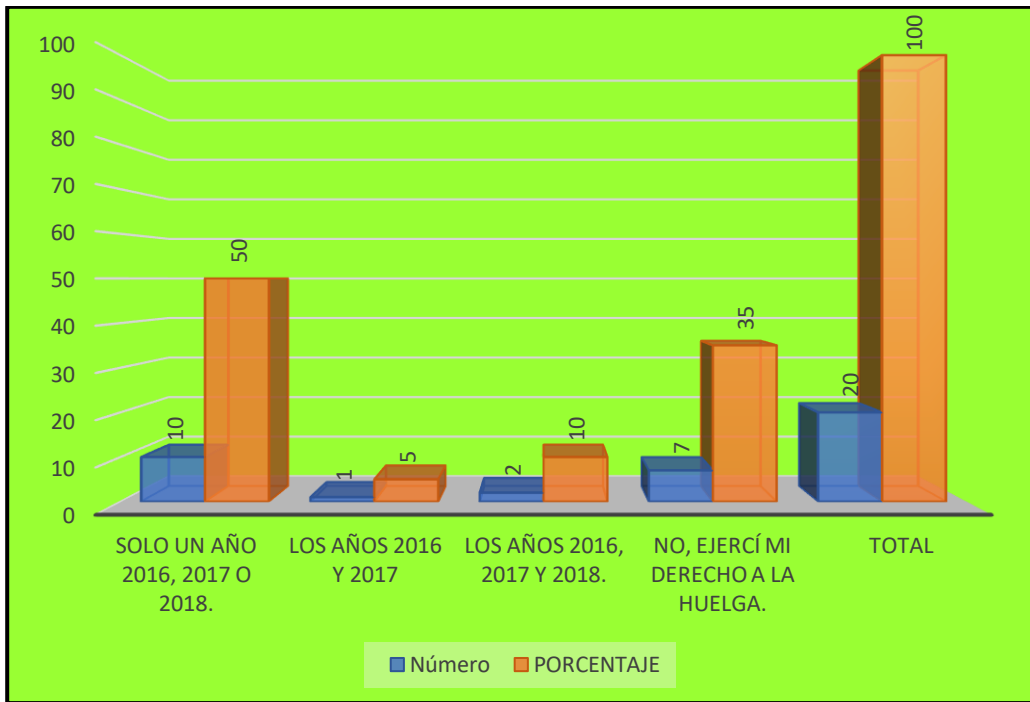
Cuando se preguntó a los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco, el 100% de los consultados indicaron que no ejerció su irrestricto derecho a la huelga del año 2015 al 2018; este fenómeno es muy importante e interesante; debemos analizar los factores que llevaron que los trabajadores del Gobierno Regional de Huánuco no ejerzan su derecho a la huelga.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 24 EJERCIÓ EL DERECHO DE HUELGA

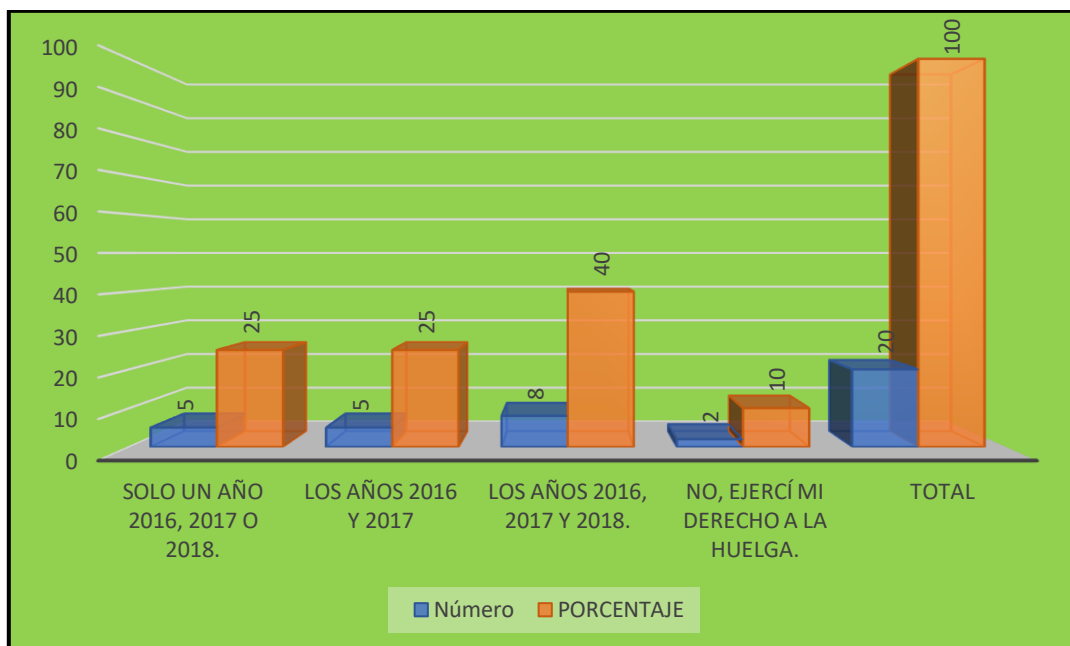
Los trabajadores del régimen CAS de la Corte Superior de Huánuco, sobre la interrogante: ¿Ejercieron su derecho a la huelga? Manifestaron: 6 trabajadores que sí por lo menos un año, representa el **30%** de los encuestados; 03 indicaron que ejercieron su derecho a la huelga dos años, representa el **15%** de la nuestra estudiada; el 05 servidor precisaron que ejercieron su derecho a la huelga por más de cuatro años, equivale al 25% de la muestra; sólo 6 trabajadores del régimen CAS de la Corte Superior de Huánuco indicaron que no ejercieron sus derechos a la huelga, representado el **30%**.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 25 EJERCIÓ EL DERECHO DE HUELGA

En el Distrito Fiscal de Huánuco, se presenta un resultado similar a lo observado en la Cortes Superior de Huánuco. Por consiguiente: 10 trabajadores del régimen CAS precisaron que por lo menos un año han ejercido su derecho a la huelga, representa el **50%** de la muestra; un trabajador del referido régimen indicó que dos años ejerció su derecho a la huelga, representa el **05.00%** de la muestra encuestada; **asimismo**, dos trabajadores indicaron que ejerció su derecho a la huelga solo un año, representado el **10.00%**; 7 trabajadores CAS indicaron que no ejercieron su derecho a la huelga, representa el **35.00%** de la muestra.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 26 EJERCÍO EL DERECHO DE HUELGA

A hora nos toca repasar cómo se comportó el indicador materia de medición respecto a los trabajadores **ESSALUD**: 05 trabajadores indicaron que por lo menos ejercieron su derecho a la huelga una año, equivale al **25%** de la muestra; por su parte el 05 servidores del régimen CAS manifestaron que por lo menos dos años consecutivos ejercieron su derecho a la huelga, representando el **25%**; 08 encuestados indicaron que ejercieron su derecho a la huelga por lo menos tres años consecutivos, representando el **40%**; solo dos trabajadores indicaron que no ejercieron su derecho a la huelga, representando el **10%** de la muestra analizada.

Luego de haber descrito los resultados parciales de la encuesta aplicada, respecto a los diferentes grupos de encuestado, se puede detectar

una constante. A ello obedece que, en la Cortes Superior de Justicia de Huánuco, el Distrito Fiscal de Huánuco, ESSALUD de Huánuco, el indicador sobre el ejercicio de derecho a la huelga en los cuatro últimos años es muy similar.

Cuadro 12 EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.

NÚMERO DE AÑOS QUE EJERCIÓ SU DERECHO IRRESTRICTO A LA HUELGA.				
ÍTEMS	SOLO UN AÑO	MÁS DE DOS AÑOS	CUATRO AÑOS A MÁS	NO EJERCIÓ.
Corte Superior de Huánuco.	6	3	5	6
Distrito Fiscal de Huánuco	11	1	1	7
ESSALUD de Huánuco.	5	5	8	2
Gobierno Regional de Huánuco.	00	00	00	20
TOTAL	21	8	14	35

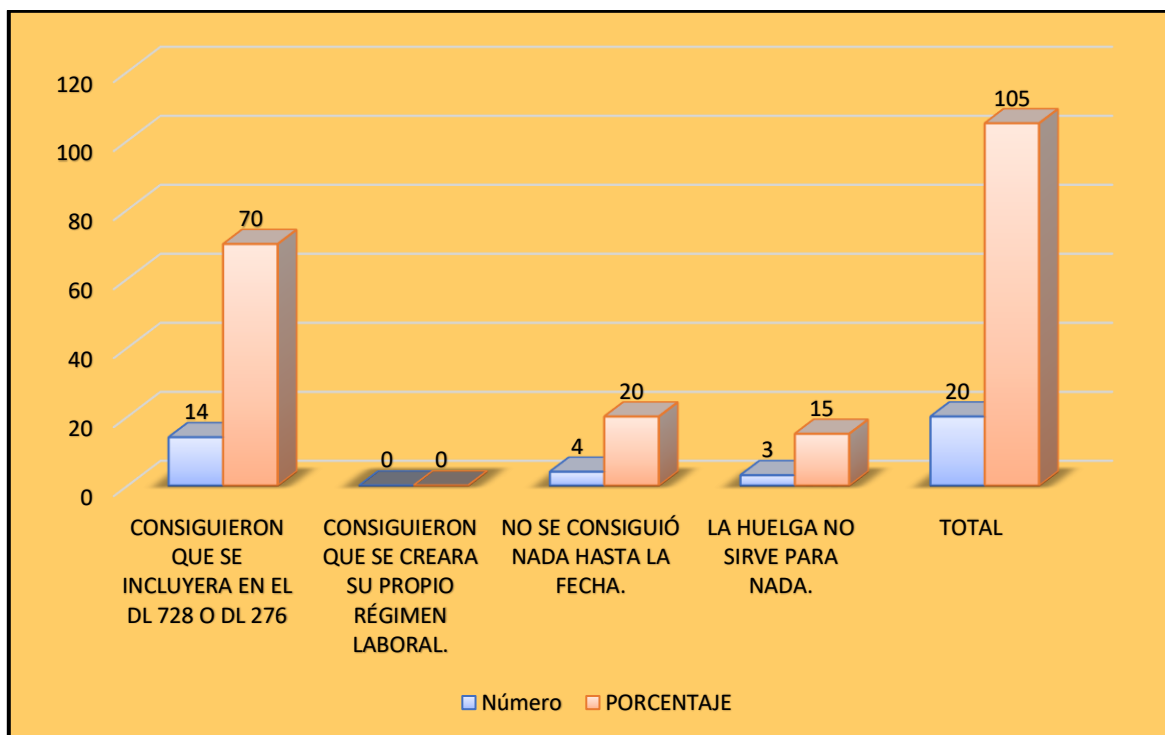
Fuente: Elaborado por el tesista.

De los resultados analizados se desprende que 35 trabajadores CAS de las instituciones públicas, materia de medición no ejercieron su derecho a la huelga. Lo más crítico del estudio de las muestras se ubica en el Gobierno Regional de Huánuco, debido que nadie ejerció su derecho de huelga. La respuesta a este fenómeno observado en el Gobierno Regional se puede atribuir que este estamento del Estado se encuentra demasiado politizado. Por ello, los concursos para acceder a una plaza CAS se encuentra condicionado a que hayas participado en la campaña del gobierno de turno. Contra posesión se denota el ESSALUD fue la institución donde el 90% de sus trabajadores CAS ejercieron su derecho a la huelga. en el Poder Judicial el 80%. En el Ministerio Público el 75%. Lo que nos lleva a concluir que mientras más política es una entidad del Estado, menos será la oportunidad que sus trabajadores del régimen CAS ejerzan su derecho a la Huelga.

Se advierte el peligro de la flexibilidad del vínculo que se genera por el Contrato Administrativo de Servicio, es el realizado por **SERGIO ISMAEL RAMÍREZ CÁRDENAS**, quien, en su artículo académico para optar por el grado de segunda especialidad en Derecho Administrativo, intitulado: ***“RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIO. ANÁLISIS DE LA SENTENCIA 002-2010-PI/TC DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA”***, ha concluido: ***“La flexibilidad en la vinculación con la Administración Pública mediante la contratación CAS, la imposibilidad de vinculación permanente con***

la Administración por el principio presupuestario y la necesidad de la Administración de personal que satisfaga los servicios que se prestan a la ciudadanía, fueron los argumentos que sustentaban un trato especial”. Esta flexibilidad ha generado que cada vez que el Gobernador de turno deja el poder, el nuevo Gobernador despido a los trabajadores del gobierno saliente para luego contratar a sus correligionarios.

Los efectos del ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del régimen CAS se puede describir en tres situaciones: (1) Los trabajadores del ESSALUD, lograron que se apruebe la Ley N° 30555, que dispone que pasen al régimen del D.L. N° 728; (2) Los Trabajadores del Poder Judicial, lograron que por intermedio de la Ley N° 30745, que se creó su propio régimen laboral; (3) Los trabajadores CAS del Gobierno Regional y del Ministerio Público no lograron nada a la fecha, siguen contratado bajo el régimen CAS. A continuación, revisemos las bases estadísticas:

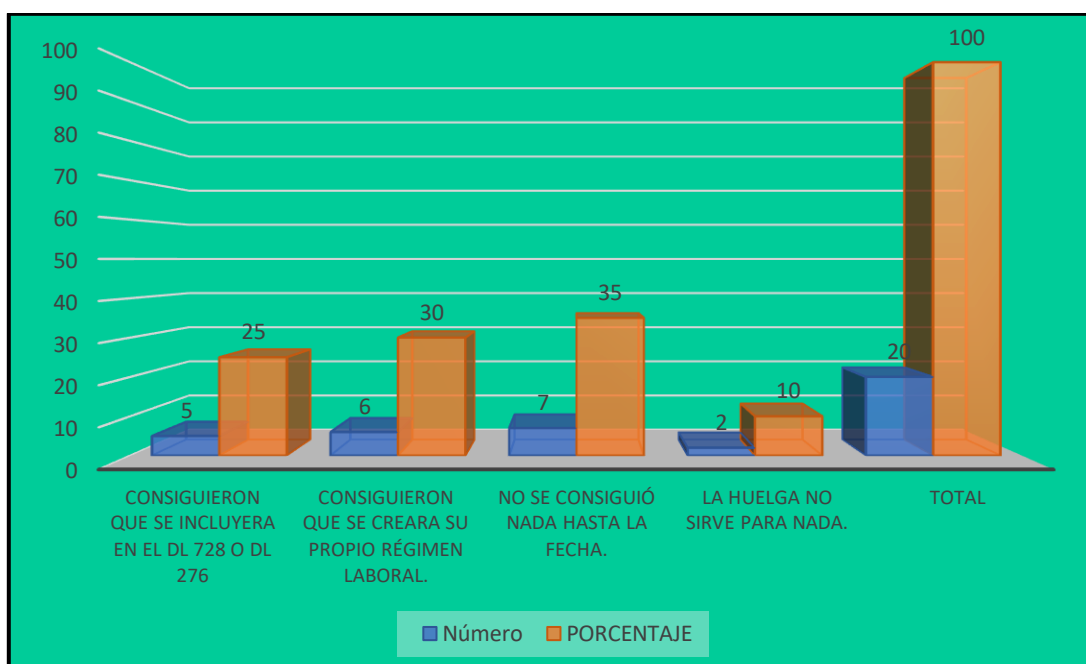


Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 27 LOGROS OBTENIDOS

De los trabajadores pertenecientes al régimen CAS de **EsSalud el 70%** manifestaron que luego de las jornadas de huelga, consiguieron que se los pase al régimen laboral regulado en el Decreto Legislativo Nro. 728; el **04.00%** indicaron que no consiguieron nada al ejercer su derecho a la huelga; **15.00%** manifestaron que la huelga no sirve para nada.

Los trabajadores inmersos en el régimen CAS de la Cortes Superior de Justicia de Huánuco, tuvieron otra apreciación, ellos indicaron que luego de las jornadas de lucha lograron que crear su propio régimen laboral, habiéndose aprobado a la fecha la ley N° 30745.



Fuente: Elaborado por el tesista.

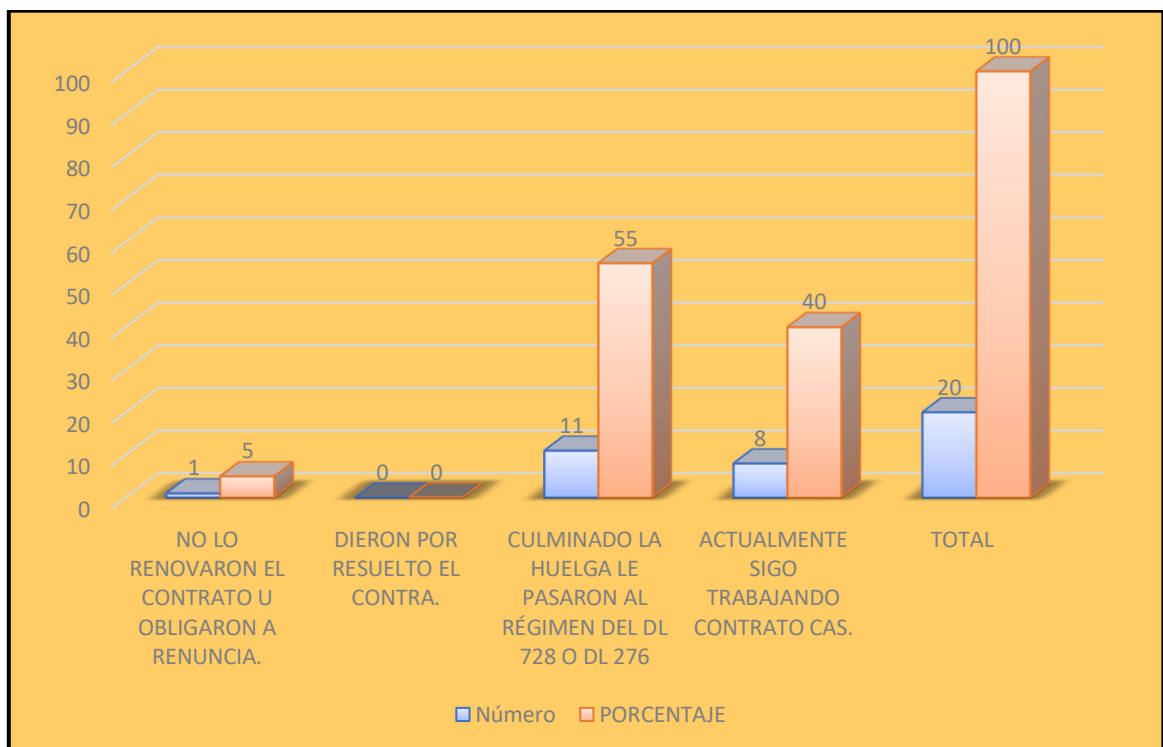
Gráfico 28 LOGROS OBTENIDOS

Luego de las luchas emprendidas por los trabajadores del Poder Judicial. Lograron que se apruebe la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial que se excluye de la Ley del Servicio Civil (SERVIR) a los 25 mil servidores jurisdiccionales y administrativos del servicio de justicia y regula su trabajo, permanencia, remuneración, ascenso y terminación de la relación laboral con el Estado.

Los efectos que produjo el ejercicio del derecho a la huelga, de los trabajadores CAS, es innegable. Por una parte, los servidores del ESSALUD, consiguieron que se le pasen al régimen del Decreto Legislativo Nro. 728. Asimismo, los trabajadores de la Corte Superior de Huánuco,

luego de las innumerables jornadas de huelga consiguieron que se les excluya de la ley SERVIR, y la creación de su propio régimen.

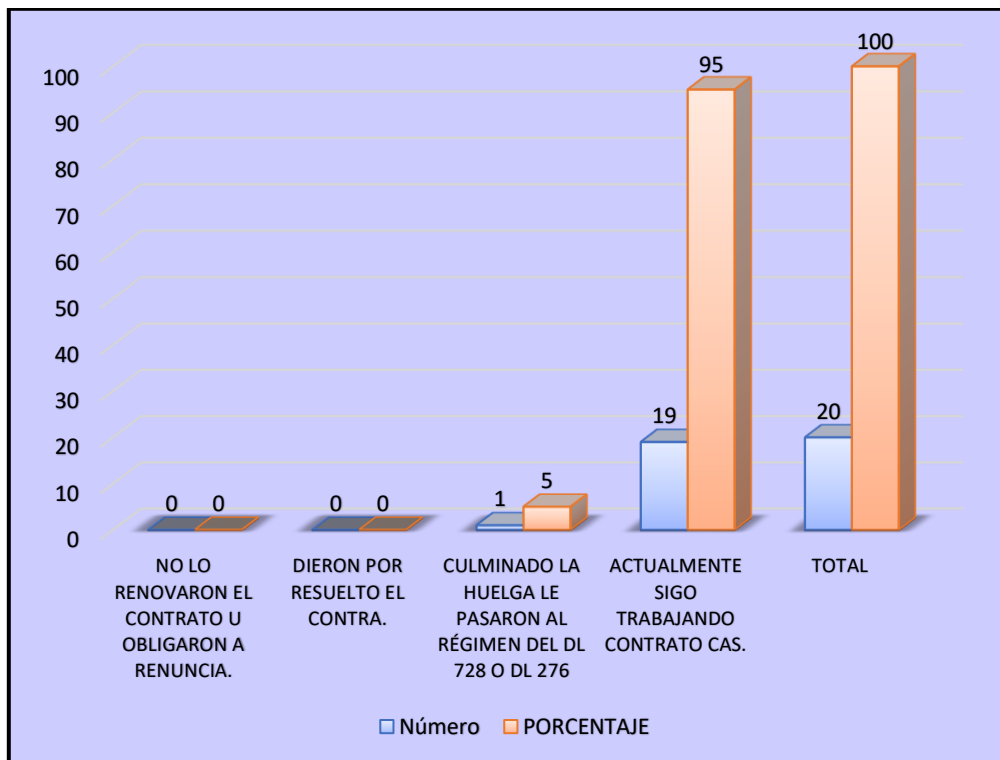
Por generar vínculo laboral muy flexible el contrato CAS, entre el trabajador y el Estado. Condiciona el ejercicio del derecho a la huelga, pero ello no queda allí. Además, por sus características que el contrato CAS se tiene que renovar cada periodo presupuestal (El plazo se agota con el presupuesto de casa año); genera que al final los trabajadores bajo el régimen referido de ejercer las jornadas de Huelga, se resuelva el contrato o en su defecto el empleador puede esperar que culmine el plazo contractual para optar por la no renovación.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 29 RENOVIACIÓN DEL CONTRATO POSTERIOR A EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGAS

Los trabajadores de EsSalud, contratados bajo el régimen CAS, que ejercieron su derecho a huelga: El 05% indicó que luego de haber ejercido su derecho, no le renovaron su contrato CAS; el 55% de los servidores, precisaron que culminado las jornadas de huelga le pasaron el régimen del D.L. Nro. 728; el 40% de los encuestados indicaron que en la actualidad siguen trabajado en el régimen CAS, no existió encuestado alguno que afirmara que su contrato CAS fue resultado por su empleador.

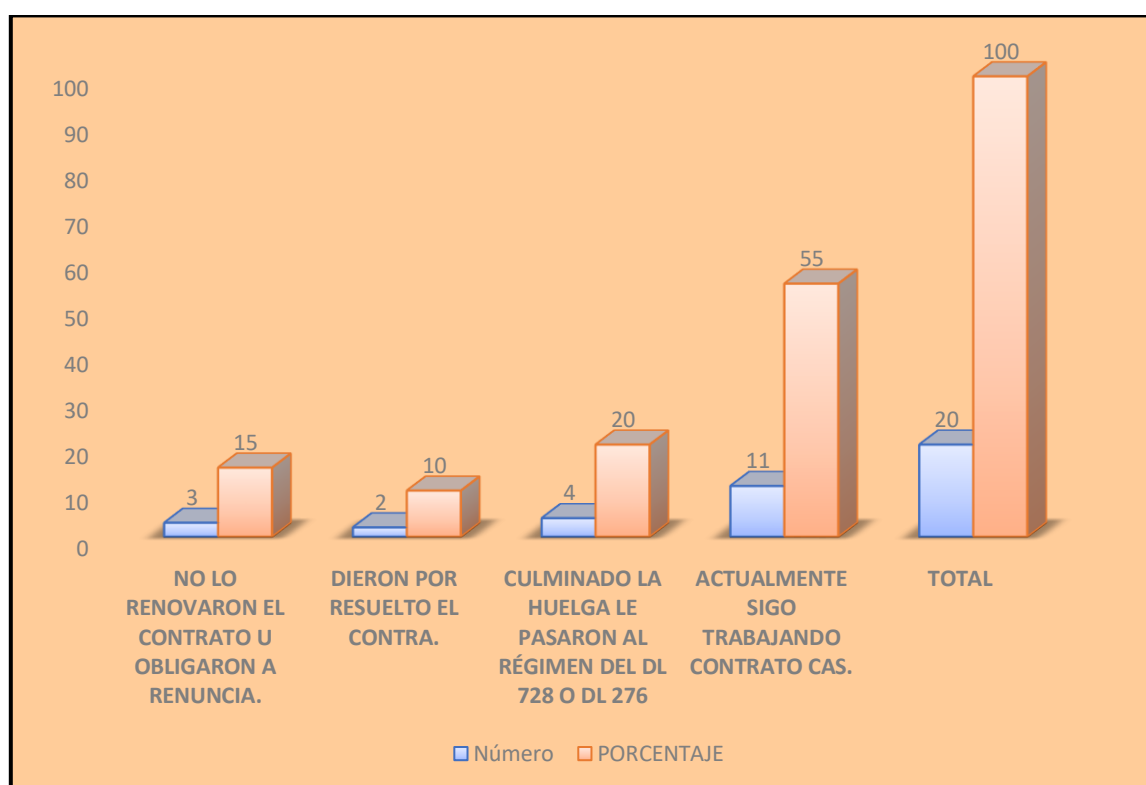


Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 30 RENOVIACIÓN DEL CONTRATO POSTERIOR A EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGAS

Los servidores del Distrito Fiscal de Huánuco, encuestados para la presente investigación: El 95% indicaron que luego de ejercer las jornadas

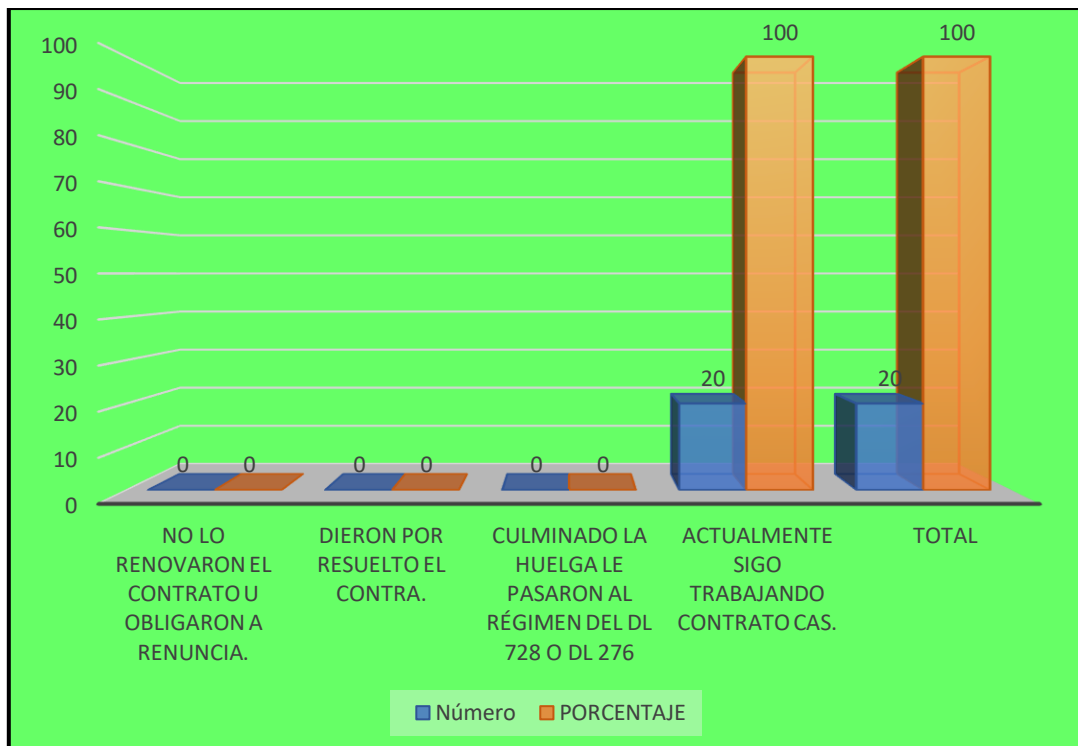
de huelga, le renovaron sus contratos, debido que al momento de aplicada la encuesta siguen trabajando para dicha entidad; el 05% precisó que culminado la huelga le pasaron al régimen del Decreto Legislativo Nro. 728; empero, se tiene que hacer una aclaración, debido que la transferencia de régimen a régimen obedece que la plaza donde se encontraba trabajando fue transformado a una plaza orgánica y vegetativa; a ninguno de los encuestados se le resolvió su contrato y no se le volvió a contratar.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 31 RENOVACIÓN DEL CONTRATO POSTERIOR A EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGAS

Referente a la Corte Superior de Justicia de Huánuco los trabajadores del régimen CAS, el 15% precisaron que, culminado las jornadas de huelga, no lo renovaron su contrato de trabajo; el 10% indicaron que luego de ejercer su derecho a la huelga, lo resolvieron su contrata; el 20% precisaron que culminado las jornadas de huelga lo pasaron al régimen del D.L. Nro. 728 (similar caso, con el Ministerio Público, las plazas de los trabajadores fueron convertidos en plazas orgánicas y vegetativas); el 55% de los trabajadores indicaron que actualmente siguen trabajando bajo el contrato CAS.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 32 RENOVIACIÓN DEL CONTRATO POSTERIOR A EJERCER LAS JORNADAS DE HUELGAS

El Gobierno Regional de Huánuco por ser una entidad del Estado muy politizado, tuvo como efecto que ningún trabajador ejerció su irrestricto derecho a la huelga. No los obligaron a renunciar, no se presentó caso en la que no le renovaron su contrato de trabajo; no se presentó casos que resolvieron su contrato, no fueron pasados al régimen del D.L. Nro. 276; y todo los encuestados aún siguen trabajando en el bajo el contrato de trabajo CAS. Las causas del no ejercicio del derecho de trabajo son debido que la gran mayoría de los trabajadores ingresaron a laborar por recomendaciones del partido de gobierno.

5.2. FIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la presente tesis se ha observado el desarrollo de la legislación del régimen del Decreto Legislativo N° 1057, es decir desde el 28 de junio de 2008, hasta la publicación de la Ley Nro. 30555, el 26 de abril de 2017; **asimismo**, se observó el comportamiento de los trabajadores del régimen CAS en el ejercicio de su derecho a huelga. Por ejemplo, entre el año 2009 al 2016 los trabajadores del Poder Judicial (incluido de los tres regímenes laborales), han realizado 12 jornadas de huelgas. Por otro lado, los trabajadores del régimen CAS de EsSalud desde el año 2012 a 2017, han realizado 10 jornadas de huelga. Los últimos consiguieron que se les pase del régimen CAS al régimen del D.L. Nro. 728.

Por otro lado, la investigación tuvo sus dificultades para encontrar información debidamente sistematizada y clasificada de las jornadas de huelgas que los trabajadores CAS del sector público, por lo que, se ha tenido que recurrir a la búsqueda de la páginas del internet, específicamente a del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en cuyo lugar (www.gob.pe/mtpe), no se encontró la información pormenorizada; empero, conseguimos información general sobre el ejercicio de huelga.

Para aplicar la encuesta se solicitó el respectivo permiso, habiendo obtenido de la Corte Superior de Justicia de Huánuco, del Distrito Fiscal de Huánuco y del Gobierno Regional de Huánuco; empero de ESSALUD Huánuco, no se obtuvo respuesta alguna. Por lo que, para aplicar la encuesta en dicha entidad nos tuvimos que valer de los amigos que laboran en dicha institución.

5.3. PROPUESTAS

El régimen CAS se promulgó el 28 de junio de 2008, fecha en la cual, nace como régimen discriminatorio de los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Estado, en dicha oportunidad sólo reconoció los siguientes derechos: *a). Con una jornada de 48 horas de prestación de servicios; b). Sólo 24 horas de descanso semanal; c). 15 días de vacaciones por*

cada año laborado: d). Afiliación al Seguro Social en Salud; e). Afiliación a un régimen de pensiones.

El 31 de agosto de 2010, el Tribunal Constitucional en su sentencia Nro. 00002-2010/PI-TC ordenó al ejecutivo que se reconozca a los trabajadores del régimen CAS su derecho a la sindicalización y huelga; en este orden de sucesión de los hechos, el 20 de julio de 2011, promulgó el Decreto Supremo Nro. 0065-2011-PCM. Se le reconoce los derechos siguientes: **1). Percibir una remuneración no menor de la mínima vital establecido por ley; 2). Jornada máxima de 8 horas diarias o cuarenta y ocho horas; 3). Descanso semanal obligatoria de 24 horas; 4). Un tiempo de refrigerio que no forma parte de la jornada laboral; 5). Asignación por fiesta patria y navidad conforme a las normas establecidas por la ley del presupuesto público; 6). Vacaciones remuneradas de treinta días, por cada año trabajado; 7). Licencia por maternidad y paternidad y otras licencias que tiene derecho lo regímenes laborales generales; 8). Gozar de los derechos que se hace referencia la Ley Nro. 29783; 9). Derecho a la libertad sindical; 10). A afiliarse a un régimen de pensiones; 10). A afiliarse a un régimen de contribuyente que administra ESSALUD; y, 11). Derecho a huelga; y, 12). Recibir al término del contrato un Certificado de Trabajo.** El 06 de abril de 2012, se publicó en el diario oficial "El Peruano", la Ley Nro. 29849, el mismo que en el último párrafo del artículo 9. Establece el mecanismo de protección frente al despido arbitrario, el mismo que consiste en una

indemnización, consistente en el pago hasta tres remuneraciones dejadas de percibir.

Pese que en el transcurso de la existencia del régimen CAS ha venido reconociendo más derechos, no ofrece adecuada protección frente al despido arbitrario. En tanto no ha regulada la protección absoluta frente al despido arbitrario, a diferencia de los regulados en el D.L. Nro. 276 y D.L. Nro. 827. Ello quiere decir que no ha establecido un mecanismo para evitar la no renovación de contrato, más aún cuando los plazos contractuales son de apenas un año (el periodo fiscal). Lo que implica que si los trabajadores ejercen su derecho a la huelga en noviembre su empleador sólo debe esperar un mes para que culmine la relación laboral (hasta fines de diciembre), el año siguiente en enero el empleador, simplemente no renovará los contratos de trabajos de los trabajadores que ejercieron su derecho a la huelga como también de aquellos inkomodos a la gestión.

Bajo régimen del D.L. N° 728, el trabajador tiene que cumplir el periodo de prueba de tres meses, superados dicho plazo el servidor adquiere el derecho a la estabilidad laboral absoluta (no podrá ser despedido sin causa justificada). En el caso del D.L. N° 276, los trabajadores contratados para servicios de naturaleza permanente adquieren la estabilidad absoluta luego de superado el año de trabajo, conforme al artículo 01 de la Ley N° 24041, según el Informe Técnico N° 176-2017-SERVIR/GPGSC de fecha 03 de marzo de 2017 de la Gerencia

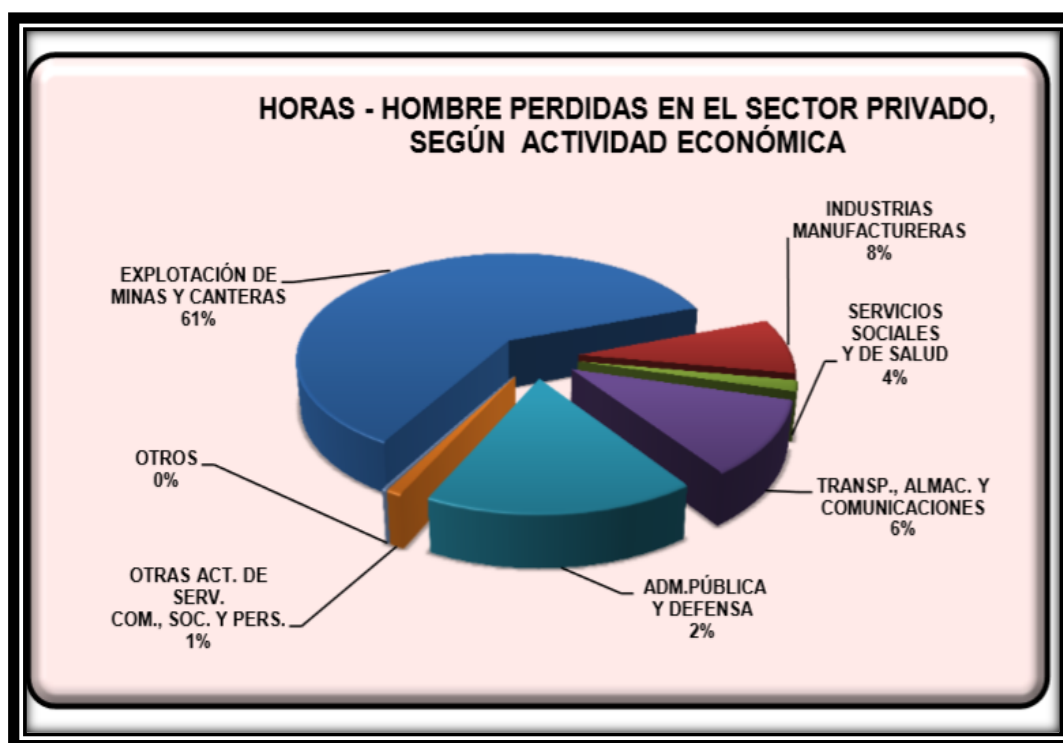
de Políticas de Gestión de Servicios Civil, adquieren el referido derecho siempre y cuando el trabajador haya ingresado por concurso público. El régimen CAS no cuenta con dicha protección pese que ingresan a laborar para el Estado bajo concurso público (únicamente cuenta con la protección relativa), el contrato puede ser renovado por las veces que el empleador considere necesario. Por lo menos, para régimen CAS se debe de garantizar por lo menos la renovación de contrato cuando ejercen su derecho a huelga a especie de un fueron sindical.

5.4. VERIFICACIÓN DE LA HIPÓTESIS

La hipótesis de trabajo se verificó luego de estudiar la realidad y de analizar los resultados de la encuesta aplicado a la muestra, seleccionada para tal fin. Nuestro trabajo se limitó observar dos variables: **1). El ejercicio del derecho a huelga de los trabajadores del régimen CAS; y, 2). La generación del derecho a la estabilidad laboral absoluta.** Luego de cruzar las variables la hipótesis de trabajo se configura del modo siguiente: **“Determinando que los trabajadores del régimen CAS ejercieron su derecho a la huelga, entonces, comprobaremos que generaron su derecho a la estabilidad laboral”.**

Observando la realidad a través de los números podemos encontrarnos con datos estadísticos muy interesantes e inquietantes a la

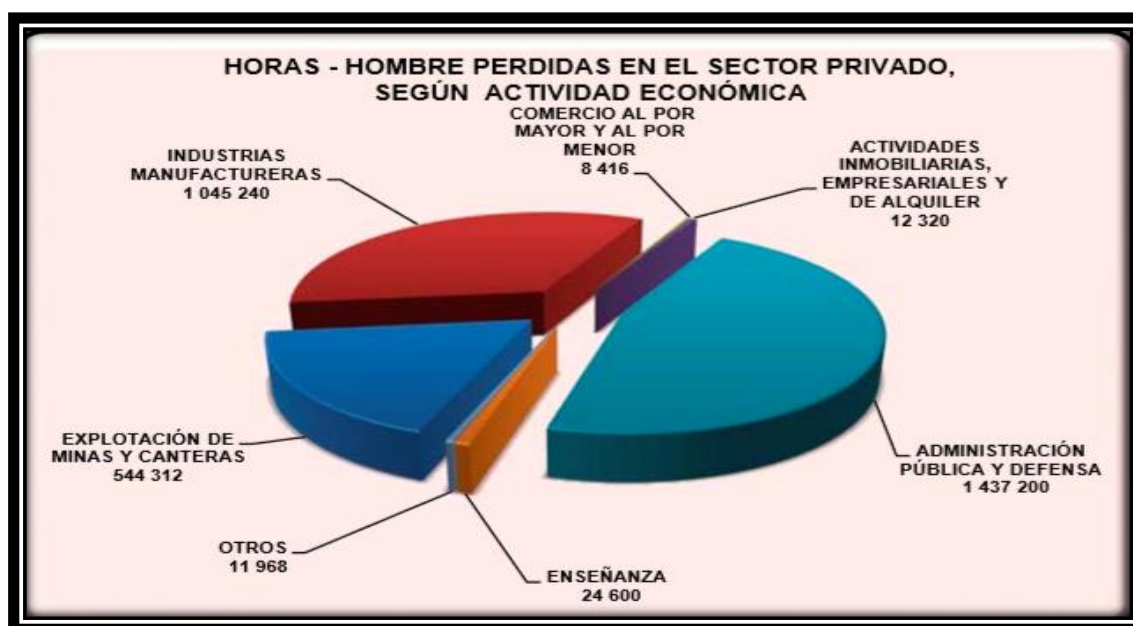
vez, El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, como órgano rector de la actividad laboral, a través de su Oficina General de Estadística y Tecnologías de la Información y Comunicaciones ha puesto a disposición del público en general su boletín informativo de las **“Huelgas en el Perú 2015”**. Documento que describe de forma breve sobre huelgas, trabajadores comprendidos y horas-hombre pérdidas son acompañadas de cuadros y gráficos referidos a causas, duración, plazos, calificación, actividad económica, organismo sindical, ámbito geográfico; los cuales nos muestran aspectos del desarrollo.



Fuente: Oficina de Estadística del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.

Gráfico 33 GRÁFICO NRO. 33 – HUELGAS

El sector de Administración Pública y Defensa en el año 2015, realizaron 7 huelgas, que involucra 12,395 trabajadores comprendidos, generando 325,920 horas hombre perdidas. Las huelgas registradas en este sector económico involucraron a 2 Gobiernos Regionales (Piura y San Martín) por Pliego de Reclamos 1 Municipalidad. 3 huelgas realizadas por el Poder Judicial cuyo motivo principal fue la derogatoria de la Ley Servir y escala de remuneraciones y la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral por el pago de la función inspectora.

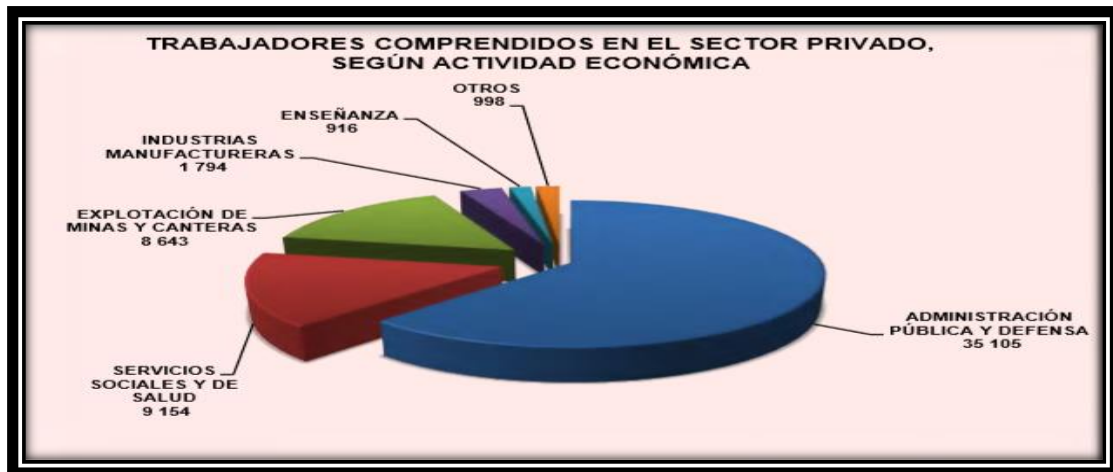


Fuente: Oficina de Estadística del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.

Gráfico 34 CANTIDAD DE HUEL GAS

Las huelgas en el Sector Administración Pública y Defensa, si bien es cierto, que solo registró 6 huelgas (15%), marcaron importancia frente al resto de Actividades Económicas por los trabajadores comprendidos 7,843 (38.33%) y horas-hombre pérdidas generadas 1437,200 (46.60%).

Como se aprecia en el Gráfico 35, los trabajadores del Estado realizaron doce jornadas de huelga (Sector administración pública y Defensa ejercieron 6 jornadas de huelga. Los Gobiernos regionales solo 2 jornadas de huelga; 01 jornada de huelga ejercidas por dos Gobierno Local y 3 jornadas de huelga que realizó el Poder Judicial, en total: 12 jornadas de huelga). La actividad de los sindicatos en el año 2015 fue de gran intensidad para registrar en total 12 jornadas de huelga.

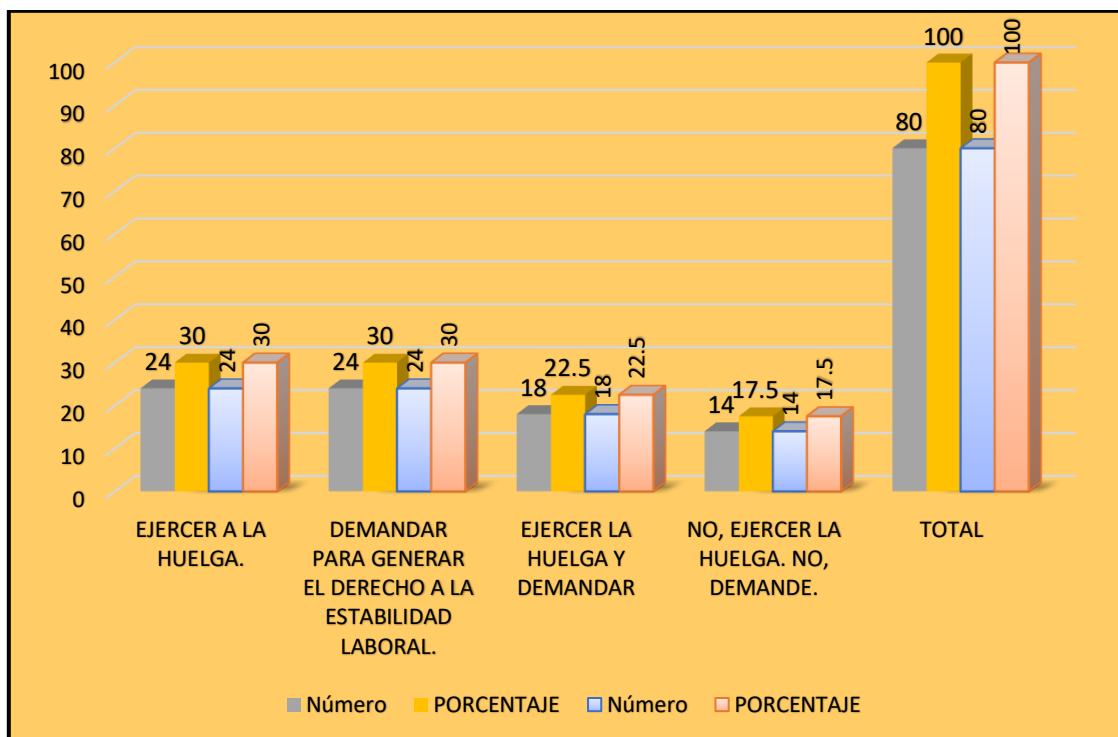


Fuente: Oficina de Estadística del Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo.

Gráfico 35 HUELGA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

La actividad económica de Administración Pública y Defensa ocupó el segundo lugar por el número de huelgas 12, (26.67%); sin embargo, lideró las huelgas con un registro de 35 105 trabajadores comprendidos (62.01%) y generó 1 843 538 horas-hombre perdidas. A pesar de tener el mayor número de huelgas 14 (31.11%); el segundo lugar ocupó el sector Energía y Minas que comprendió 8 643 trabajadores (15.27%) y con una significativa participación por las horas- hombre pérdidas generadas 99 1464 (32,98%)

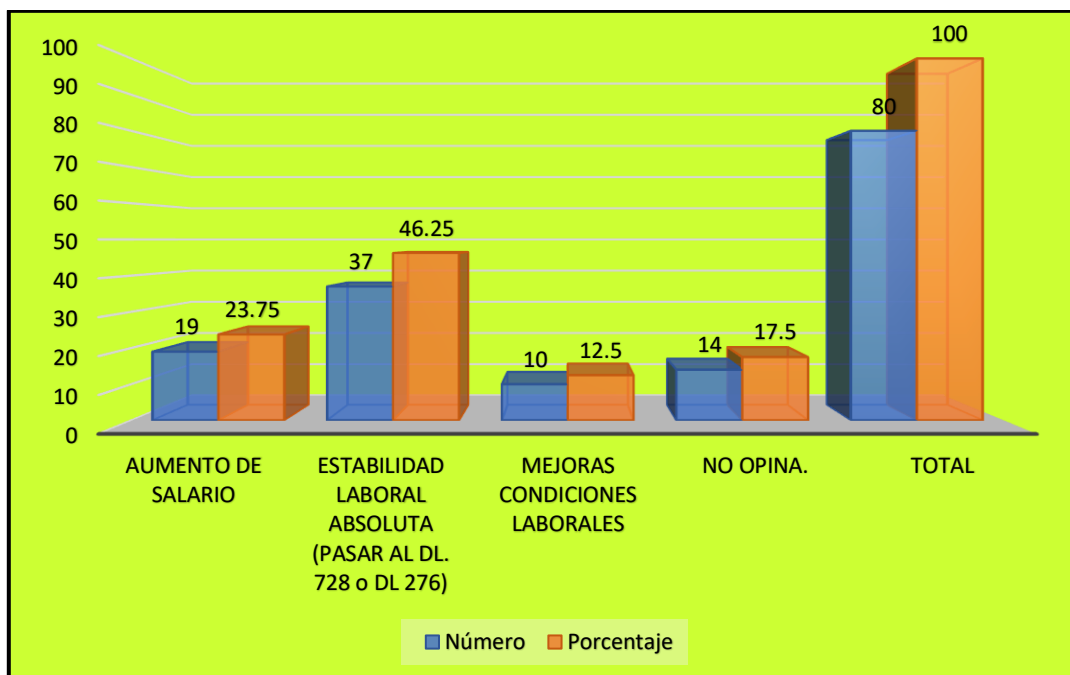
Luego de analizar la información gubernamental, nos toca analizar la información que se recabó en la aplicación del instrumento de recolección de información (encuesta), aplicada a un total de 80 trabajadores del régimen CAS, del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y ESSALUD, todas las instituciones, situadas en el departamento de Huánuco.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 36 PREFERENCIA ENTRE LA HUELGA Y DEMANDA

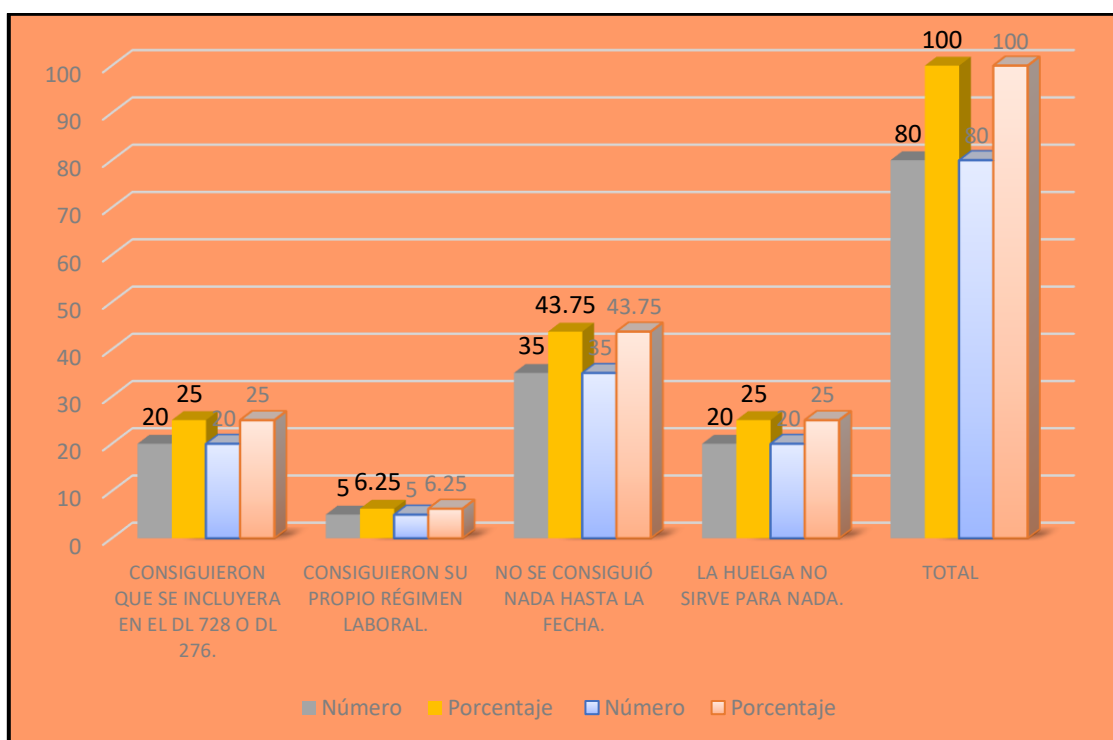
Del cuadro antes descrito, se puede leer que el 65%, de los trabajadores del contrato CAS que se encuestaron ha participado por lo menos un año en las huelgas que organizó su sindicato. Estas huelgas tenían como pliego de reclamó la eliminación de régimen CAS y el paso de los trabajadores al régimen del Decreto Legislativo Nro. 728 o en su defecto a la del D.L. Nro. 276.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 37 PLATAFORMA DE LUCHA DE LA HUELGA

Para el 46.25% de los trabajadores CAS la plataforma de lucha que motivó su participación en las jornadas de huelga fue la ansiada estabilidad laboral absoluta; que consiste en pasar al régimen del D.L. N° 728 o al D.L. Nro. 276. En la realidad se identificó dos grupos de trabajadores luego de las jornadas de lucha consiguieron generar su derecho a la estabilidad absoluta.



Fuente: Elaborado por el tesista.

Gráfico 38 LOGROS OBTENIDOS

El 25% de los encuestados (20) respondieron que consiguieron que se le incluya en el régimen del Decreto Legislativo Nro. 728; lógicamente, los que respondieron de esta forma son los trabajadores de ESSALUD. En tanto el 25 de abril de 2017, se publicó por insistencia la Ley Nro. 30555, mediante el cual los trabajadores CAS del seguro social pasaron al régimen laboral del D.L. N° 728, ganando con ello la protección frente al despido arbitrario absoluto.

El 10 de agosto de 2018, el presidente ejecutivo de ESSALUD, por Resolución de presidencia ejecutiva Nro. 564-PE-ESSALUS-2017, aprobó la lista de un total de 9,857 trabajadores contratados bajo el régimen laboral CAS, que pasaran a las planillas del D.L. Nro. 728; a la fecha según la doceava (12) lista del año 2018, han pasado 3001, trabajadores al régimen de la actividad privada; falta 6,856 trabajadores migrar de régimen laboral. Por lo que, estamos convencido haber demostrado que nuestra hipótesis de trabajo de la presente tesis se encuentra debidamente probada.

Por otro lado, debemos indicar que se ha podido comprara la verdad de la hipótesis, debido se ha podido demostrar que uno de los efectos del ejercicio del derecho de huelga es que los trabajadores CAS del ESSALUD, en la fecha se encuentran migrando de régimen antes mencionado a régimen regulado en el Decreto Legislativo N° 728, conforme a un cronograma, desarrollado para tal fin. Referente a los trabajadores CAS del Poder Judicial, ellos luego de las jornadas de huelga consiguieron que se les creara su propio régimen laboral mediante la ley N° 30745. Dispositivo legal que en el artículo I, precisa que el objeto de la ley es establecer un régimen exclusivo para los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial. **Entonces**, nos encontramos plenamente convencidos que los efectos del ejercicio del derecho de huelga es la adquisición del derecho a la estabilidad laboral, entendida

como el derecho de no ser despedido sin causa alguna (**sin motivo**), y a la vez que el despido no infrinja el derecho al debido proceso.

Por último, debemos anotar que en el caso de los trabajadores CAS del Gobierno Regional de Huánuco, ellos no ejercieron su derecho a huelga, razón por lo que, no pudieron conseguir mejoras laborales como la ansiada estabilidad laboral. Del mismo modo, los trabajadores CAS del Distrito Fiscal de Huánuco, no consiguieron a la fecha crear su propio régimen laboral o en su defecto pasar a la Ley N° 30057 o en su defecto al régimen laboral establecido en el D.L. N° 728.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. CONCLUSIONES

- A. Luego de ejecutada la investigación se determinó la relación intrínseca entre el ejercicio del derecho de huelga y la generación del derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores que se encuentra dentro del régimen CAS, para tales efectos se observó las jornadas de huelga de los trabajadores de referido régimen.

- B. Al observar, estudiar y analizar, el comportamiento de los trabajadores del régimen CAS del Gobierno Regional de Huánuco, determinamos que mientras más politizado una Entidad del Estado, menos oportunidad para los trabajadores del CAS para ejercer su derecho a la huelga.

- C. Luego de describir y analizar las jornadas de huelga de los trabajadores del EsSalud, se aprecia que después de cinco años de lucha lograron que el Estado, por intermedio del Poder Legislativo, emitiera la Ley N° 30555; mediante el mismo, se incorpora al régimen laboral del Decreto legislativo Nro. 728. **asimismo**, se observó el comportamiento de los trabajadores del Poder Judicial en

el ejercicio de su derecho de huelga desde el año 2016 y luego de casi siete años, el tres de marzo de 2018, se publicó la Ley Nro. 30745 – Ley de la Carrera del Trabajador Judicial.

- D. Se determinó el número de trabajadores del régimen CAS, que laboraron para el Gobierno Central y Gobierno Regional (en los 24 departamentos del Perú y la provincia Constitucional del Callao), durante el periodo del 2015 al 2018, arrojando las cifras siguientes:
- a). 164,047 trabajadores contratados en el régimen CAS, el año 2015; b). 157,695 trabajadores se registraron el año 2016; c). 158,668 personas trabajaban para el Estado durante el año 2017; y, e). 177,257 trabajadores se registraron el año 2018.** Referente a las diversas entidades del Gobierno central con sede en el departamento de Huánuco y el Gobierno Regional, se determinó: **1). El año 2015, contrató bajo el régimen CAS un total 2,836 trabajadores; 2). El año 2016, contrató 3,017 servidores; 3). El año 2017, contrató a 3,186 trabajadores; y, 4). El año 2018 se contrató 3,557 servidores bajo el CAS.**
- E. El ejercicio del derecho de huelga por ser una medida de lucha de los trabajadores, siempre, tiene consecuencias positivas y negativas; las primeras se representan en los derechos que se consigue luego de las jornadas de lucha; las segundas son los efectos que perjudican al trabajador en muchos casos provoca que

el empleador despida o no vuelva a contratar al empelado. Aplicado el instrumento de recolección de datos (la encuesta), el 62.50% de los trabajadores CAS, sus empleadores los volvieron a contratar bajo el régimen luego de haber culminado con el ejercicio de su derecho a la huelga. Al 7.50% de los trabajadores se les paso al régimen del decreto legislativo Nro. 728; al 3.75% de los servidores CAS, que ejercieron su derecho a la huelga, no se les renovó sus contratos de trabajo; el 26.25% no opinaron debido que no ejercieron su derecho a la huelga.

F. Luego de aplicado los instrumentos de recolección de datos y acopiado la información legal, se ha determina que el 25% de los encuestados, tienen la percepción que las largas jornadas de huelga que les tocó vivir rindió sus frutos, debido que consiguieron que se los incorporé al régimen D L. Nro. 728. Dicha percepción se afianza más, debido que 26 de abril de 2017, se publicó por insistencia la Ley Nro. 30555, cuyo objeto es pasar a los trabajadores CAS de EsSalud al régimen de la actividad privada; en virtud de ello, se metió la Resolución de presidencia ejecutiva Nro. 564-PE-ESSALUD-2017. Aprobó la lista de un total de 9,857 trabajadores contratados bajo el régimen laboral CAS que pasaran a las planillas del D L. Nro. 728; a la fecha según la doceava (12) lista del año 2018, han pasado 3001, trabajadores al régimen de la actividad privada, solo falta 6,856 trabajadores migrar de régimen laboral. Por lo que, estamos

convencido haber demostrado que nuestra hipótesis de trabajo de la presente tesis se encuentra debidamente probada.

G. Se observó y analizó las jornadas de huelgas en la que participaron los trabajadores de EsSalud de Huánuco, Corte Superior de Justicia de Huánuco, Distrito Fiscal de Huánuco y Gobierno Regional de Huánuco. Determinamos que el 27.50% de los trabajadores han ejercido por lo menos un año (2015, 2016, 2017 o 2018), su derecho a la huelga; el 11.25% de los trabajadores del régimen CAS, han ejercido dos años consecutivos su derecho a la huelga (2015 y 2016); el 17.50% de los trabajadores CAS ejercieron por lo menos cuatro años su derecho de huelga; el 43.75% de los trabajadores del régimen CAS no ejercieron el derecho de huelga. **Podemos**, afirmar sin lugar a equivocarnos que el 56.25% de los trabajadores han ejercido el derecho de huelga, siendo un poco más del cincuenta por ciento.

H. En la presente investigación se ha podido comprobar la hipótesis de trabajo. Por consiguiente, hemos determinado que el ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores CAS generó su derecho a la estabilidad laboral, como es el caso de los trabajadores de **EsSalud**, que gracias a la Ley Nro. 3055, a la fecha han pasado régimen del Decreto Legislativo Nro. 728, un total de 3,001, trabajadores. Por otro lado, los trabajadores del Poder Judicial han generado un nuevo régimen laboral al promulgarse la Ley N° 30745 – Ley de la carrera

del trabajador judicial. **Empero**, los trabajadores CAS del Gobierno Regional, por no ejercer su derecho a la huelga, se encuentran laborando bajo el mismo régimen del D.L. N° 1057, a la fecha muchos de los encuestados deben estar fuera del Gobierno Regional, debido que el actual gobierno de turno ha hecho ingresar a sus correligionarios y allegados.

- I. Se observó el comportamiento de los trabajadores que ejercieron su irrestricto derecho a la huelga, como de los que no lo hicieron, extrayendo las siguientes reglas: **1). En un mismo estamento del Estado, no puede existir por siempre (Prolongadamente), dos regímenes laborales, muy en especial si uno reconoce mayor derecho que el otro; 2). En las entidades del Estado, con mayor grado de politización, el ejercicio de la huelga de los trabajadores del régimen CAS, se encuentra minimizado o condicionado; 3) El ejercicio del derecho a la huelga produce dos efectos, positivos y negativos; y, 4). Mientras más educados y cultos los trabajadores en general mayor la comprensión de la importancia y necesidad del ejercicio estratégico del derecho a la huelga.**

- J. Se observa que existe trabajadores del Estado, contratados por más de tres años, cinco años y aún siete años, bajo el régimen del Contrato Administrativo de Trabajo; ello genera en el trabajador

cierto grado de disconformidad, provocando la pérdida de confianza del trabajador frente al Estado.

6.2. RECOMENDACIONES

- I. El Estado debe tener presente que existe una relación intrínseca entre el derecho de huelga y generación del derecho a la estabilidad laboral, por lo que, debe establecer mecanismo para incorporar a los trabajadores CAS en los regímenes laborales del D.L. N° 278 o al D.L. N° 728. Con el objeto de evitar jornadas interminables de huelga que perjudiquen a los usuarios.
- II. El Estado, debe garantizar el ejercicio del derecho a la huelga de los trabajadores del régimen CAS. En las entidades del Estado, politizadas, aprobando reglamento para garantizar su ejecutivo ejercicio.
- III. El Estado no debe esperar muchos años (5 años y 7 años), para resolver los reclamos de estabilidad laboral de los trabajadores CAS de las diversas entidades a fin de evitar las largas jornadas de huelga que perjudica a la sociedad.
- IV. El Gobierno debe de evitar, incrementar la planilla de las entidades públicas con puestos de trabajos perteneciente al

régimen especial CAS debe procurar crear plazas orgánicas y evitar de esta forma la discriminación institucionalizada.

- V. El Estado debe evitar que el ejercicio del derecho a la huelga por los trabajadores del régimen CAS tenga consecuencias negativas como la no renovación del contrato. Por lo que, se debe prohibir que los jefes de las entidades impongas cualquier tipo de hostilidad a los trabajadores CAS, quienes ejercieron su derecho a la huelga, muy en especial la no renovación de su contrato.
- VI. El Estado, debe evitar que los trabajadores del CAS tengan una percepción exagerada sobre el derecho de huelga como instrumento generador de nuevos derechos; debiendo implementar un mecanismo preventivo para solucionar problemas sociales de carácter laboral.
- VII. El Poder Ejecutivo a través de poder reglamentaria, debe garantizar que los trabajadores EsSalud de Huánuco, Corte Superior de Justicia de Huánuco, Distrito Fiscal de Huánuco y Gobierno Regional de Huánuco (y trabajador CAS en general), en su gran mayoría puedan participar en las jornadas de lucha; sin que, en ellos, exista temor de que luego de levantado la huelga no se les renueve el contrato de trabajo.

- VIII. El Estado, debe eliminar progresivamente el régimen del Contrato Administrativo de Servicio, regulado en el Decreto Legislativo Nro. 1057, con el objeto de evitar largas jornadas de huelga que se puedan prologar por años. Además de evitar la discriminación institucionalizada de los trabajadores del estado.
- No es posible que una misma oficina donde laboran los trabajadores CAS exista dos diferentes regímenes laborales una con mayores derechos que la otra.**
- IX. El Poder Legislativo, debe generar una Ley, que proteja a los trabajadores que han cumplido más de tres años consecutivos; laborando para el Estado, o cinco años no consecutivos al servicio del Estado, bajo el régimen CAS.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

7.1. LIBROS.

- **Alemán. F. (2006).** Manuales Docentes. las Palmas de Gran Canaria – España. Editorial Universidad de las Palmas de Gran Canaria.
- **Alva. N. (2014).** El despido laboral. Lima – Perú. Editorial Gaceta jurídica.
- **Anacleto V. (2015).** Manual del Derecho del Trabajo. Perú. Lima. Editorial: Lex & Iuris.
- **Arévalo. J. (2016).** Tratado de Derecho Laboral. Lima – Perú. Editorial ADRUS S.R.L.
- **Aruis F. (2018).** Suma Laboral. Perú. Lima. Editorial: Nomos \$ Thesis.
- **Ávalos. O. (2011)** Régimen Laboral Privado. Lima - Perú Editorial IUSTITIA. S.A.
- **ANACLETO V. (2018)** Manual del Derecho de Trabajo. Lima – Perú. Editorial: Lex & Iuris

- **Avalos. V. (2010).** Contratación Administrativa. Lima – Perú.
Editores Jurista.
- **Blancas. C. (2006).** El Despido en el Derecho. Lima – Perú.
Editorial Ara editores.
- **Campos. S. (2009).** Manual Operativo - Regímenes Laborales especiales. Lima – Perú. Editorial Gaceta jurídica.
- **De Buen. N. (1997).** Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. México. Editorial Universidad Nacional Autónoma de México.
- **De La Cueva. M. (1964) MARIO.** Derecho Mexicano del Trabajo. México. Editorial Porrúa.
- **Eto. G. (2008).** Tribunal Constitucional del Perú. Lima – Perú.
Editora ADRUS S.R.L.
- **García A (2010).** ¿Cómo se Está Aplicando los Principios Laborales en el Perú? Lima – Perú. Editorial. Gaceta Jurídica.
- **Gómez. F. (2012).** Derecho Previsional y de la Seguridad Social. Lima- Perú. Editorial San Marcos.
- **Haro Carranza Julio E. (2015).** El Nuevo Régimen del Servicio Civil en la Administración Pública. Lima – Perú. Editorial: Legales Instituto.
- **López. E. (2010).** Comentarios al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Lima Perú. Editores Jurista.

- **Quintana S. (2014).** El Despido Laboral. Lima – Perú. Editorial “*Gaceta Jurídica*”
- **Puntriano. C. (2009).** Derecho Laboral y Previsional en la Constitución. Lima – Perú. Editorial Gaceta Jurídica.
- **Sanguinetti. W. (2008).** Los Contratos de Trabajo de Duración Determinada. Lima – Perú. Editorial Gaceta Jurídica.
- **Schreiber. M. (2000)** Exegesis del Código Civil Peruano de 1984. Lima – Perú. Editorial Gaceta Jurídica.
- **Toyama J. (2005).** Instituciones del Derecho Laboral. Lima – Perú. Editorial Gaceta Jurídica.
- **Valderama. L. (2018)** Régimen Laboral Explicado 2018. Lima – Perú. Editorial Gaceta jurídica.
- **Villavicencio. A. (2010).** El Derecho La Libertad Sindical en el Perú, Lima – Perú. Editorial PLANDES.
- **Zamora. M. (1997).** Contratos Civiles. México. Editorial Porrúa.
- **Rendón Jorge (2003)** Derecho del Trabajo y de Seguridad Social. Perú. Editorial **AELE**.
- **Jara José (2018)** Manual Práctico de Derecho Laboral Público. Perú. Editorial: Lex & Iuris.

PÁGINA WEB.

- <http://www.pcm.gob.pe/InformacionGral/sgp/preguntas-cas.htm>
- <http://www2.trabajo.gob.pe/estadisticas/anuarios-estadisticos>.

- http://elcomercio.pe/economia/peru/se-redujo-mitad-numero-huelgas-reportadas-2015-noticia-1893074?ref=flujo_tags_515193&ft=nota_1&e=titulo.
(12/16/2016)
- <http://larepublica.pe/impres/politica/717443-trabajadores-del-poder-judicial-iniciaron-huelga-por-mejores-salarios>
- www.gestionpolis.com
- www.bibliojuridica.org/libros/l/141/5.pdf.
- <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoadministrativo/article/view/14012/14634>.
- <https://es.wikipedia.org/wiki/Huelga>.
- <https://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/download/1873/1619/>.

7.2. TESIS:

- **ISMAEL RAMÍREZ CÁRDENAS (2017)**. Régimen de contratación administrativa de servicio. análisis de la Sentencia 002-2010-PI/TC desde la perspectiva de la función pública (Tesis para segunda especialización). Pontificia Universidad Católica del Perú Facultad de Derecho. Lima. Perú.

- **CARLOS GUSTAVO MARTÍN HUARCAYA LIZANO** (2015).
Derecho de huelga, esquirolaje e inspección laboral (Tesis post grado) Pontífice Universidad Católica del Perú.

- **JULIO ORTEGA CORDERO, (2016)** El derecho de huelga vs el derecho de continuar laborando, una mirada bajo la perspectiva del test de ponderación (Segunda Especialización), presentada la Pontificia Universidad Católica del Perú.

ANEXOS

ENCUESTA NRO. 0001-2019.

- La presente encuesta tiene por objeto determinar los efectos del ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores del régimen del Contrato Administrativo de Servicio.
- Se solicita al encuestado que responda las preguntas con sinceridad.

SOBRE LA ENTIDAD Y EL TRABAJADOR.

Entidad: _____. Régimen laboral: _____ Instrucción:

Año de ingreso: _____. Año de Cese: _____. Motivo:

Puesto de trabajo: _____. Remuneración. _____. Edad:

CUESTIONARIO.

1. ¿Usted se afilió voluntariamente al sindicato?

- a) Si, me encuentro afiliado. ()
- b) No, me encuentro afiliado. ()
- c) No estoy afiliado, pero colabora con el sindicato. ()
- d) No estoy afiliado, pero integra un comité de lucha. ()

2.- Según su contrato laboral CAS ¿cuál fue el plazo de duración?

- a) 3 meses a 1 año. ()
- b) 1 año a 3 años. ()
- c) 3 años a 5 años. ()
- d) 5 años a más. ()

3. Sindicato a la que se encuentra afiliado.

- a) Sindicato de trabajadores único u otros: _____. ()
- b) Sindicato de del régimen CAS, FETRAPOJ. ESSALUD - FED – CUT. ()
- c) No estoy afiliado, pero simpatizo con sus medidas de lucha. ()
- d) No debido que no estoy afiliado. ()

4. ¿Qué opina sobre el derecho a huelga para adquirir derecho? (Opinión)

- a) No es instrumento para adquirir mejores derechos. ()
- b) Es instrumento para adquirir derechos. ()
- c) Es instrumento para ejercer presión al gobierno de turno. ()
- d) No, ejerció el derecho de Huelga. ()

5. ¿Ejerció usted, el derecho de huelga en los cuatro últimos años?

- a) Solo un año, indique el año: _____. ()
- b) Los años 2015 y 2016. ()
- c) Los años 2015, 2016, 2017 y 2018. ()
- d) No, ejerció el derecho de huelga. ()

6. Plataforma de lucha al ejercer las jornadas de huelga (Opinión).

- a) Aumento de sueldo. ()
- b) Estabilidad laboral (Pasar al DL N° 728 o DL N° 276). ()
- c) Mejores condiciones de trabajo. ()
- d) No, ejerció el derecho de huelga. ()

7.- Oportunidades realizó actos de huelga.

- a) Una sola vez. ()
- b) No, realizó huelga alguna. ()
- c) 2 a 4. ()
- d) 5 a más. ()

8.- Luego culminado la huelga, que suscitó con su relación laboral.

- a) Renovaron su contrato de trabajo CAS. ()
- b) No le renovaban su contrato de trabajo CAS. ()
- c) Lo contrataban bajo el régimen DL 728 o DL 276. ()
- d) No, opina. ()

9.- Participo como dirigente en el sindicato de trabajadores.

- a) Secretario general. ()
- b) Miembro de la directiva. ()
- c) No, participé. ()
- d) Simpatizante, agremiado o delegado. ()

10.- Durante el tiempo que trabajó bajo el contrato CAS, a usted le dejaron ejercer su derecho de reunión con fines sindicales (Opinión).

- a) No, tengo conocimiento que existe este derecho. ()
- b) No, otorgaban permiso para reuniones sindicales. ()
- c) Si otorgaban permiso para reuniones sindicales. ()
- d) No, afiliado a sindicato, por ello no ejercí derecho de reunión. ()

11. Luego de haber ejercido su derecho a la huelga en las oportunidades indicados por usted, ¿Cuál fue su situación laboral?

- a) No le renovaron el contrato o le obligaron a renuncia. ()
- b) Dieron por resuelto el contra. ()
- c) Culminado la huelga le pasaron al régimen del DL 728 o DL 276. ()
- d) Actualmente sigo trabajando contrato CAS. ()

12. Luego de culminado la huelga mejoraron sus condiciones laborales, otorgándole mejoras en su centro de trabajo.

- a) Obtuvieron mejoras laborales. ()
- b) Obtuvieron ampliación del horario de refrigerio, uniforme y otros. ()
- c) No obtuvieron mejoras. ()
- d) Ninguno de los anteriores. ()

13. Le otorgaron permiso para ejercer su labor sindical o asistir a sus reuniones.

- a) No, debido que no formaba parte de la directiva del **SINDICATO**. ()
- b) Si, debido que formó parte del **SINDICATO**. ()
- c) No, pese que forma parte del **SINDICATO**. ()
- d) Si, sólo a las reuniones de la junta directiva del **SINDICATO**. ()

14. Luego de haber ejercido innumerables jornadas de huelga, hasta la actualidad, usted puede afirmar (Opinión):

- a) Consiguieron que se contraté bajo el DL 728 o DL 276. ()
- b) Consiguieron que se crea su propio régimen laboral. ()

- c) **No se consiguió nada hasta la fecha.**
()
- d) **Ninguna de las anteriores.**
()

15. Durante la huelga usted participó, en las negociaciones colectivas.

- a) Si, entablamos diálogos con los Ministros de Estado y Congresistas.
()
- b) Si, con el jefe inmediato.
()
- c) No, debido que no pertenezco a la directiva del sindicato.
()
- d) No, debido que ejerció su derecho a la huelga.
()

16. Usted considera que la huelga es un instrumento eficaz (Opinión):

- a) La huelga es un instrumento eficaz para conseguir derechos.
()
- b) La huelga es una forma de presión al empleador.
()
- c) No es instrumento eficaz para conseguir derechos.
()
- d) No, sirve para nada.
()

17. Si no le renuevan su contrato CAS, que Acciones tomadora.

- a) **Demando por despido fraudulento, encausado o nulo.**
()
- b) **Buscó otro trabajo.**
()
- c) **Reclamo administrativo.**
()
- d) **No nada, debido le volvieron al contratar por el CAS.**
()

18. Prefiere demandar o realizar huelga para generar su derecho de estabilidad laboral (Opinión).

- a) **Ejercer el derecho de huelga.**
()
- b) **Demandar para generar el derecho a la estabilidad laboral.**
()
- c) **Ejercer la huelga y demandar.**
()
- d) **No ejercer la huelga, no demandar.**
()

19. El derecho de huelga, es un instrumento que genera nuevos derechos (Opinión).

- a) **Si, debido que presiona al empleador.**
()
- b) **No, al Estado no le perjudica.**
()
- c) **Si, el derecho a la estabilidad laboral.**
()
- d) **No, opina.**
()

20. Luego de las jornadas de huelga (haya participado o no), lograron que transfiera a otro régimen laboral (Opinión).

- a) **Al régimen de la Actividad Privada – DL 728.**
()
- b) **A la Ley Nro. 30745.**
()
- c) **Al régimen de SERVIR o Carrera Publica – DL 276.**
()
- d) **Sigo contratado bajo el régimen CAS.**
()

MATRIZ DE CONSISTENCIA:

“CONSECUENCIAS DEL EJERCICIO DEL DERECHO A LA HUELGA EN LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS.

PROBLEMA	OBJETIVOS		HIPÓTESIS		
GENERAL	GENERAL	ESPECIFICO	GENERAL	VARIABLES	INDICADORES
<p>1.- ¿Cuáles son los efectos del ejercicio del derecho de huelga por los trabajadores del régimen CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud; para generar sus derechos a la estabilidad laboral absoluta?</p>	<p>1.-Estudiar los efectos del ejercicio del derecho de huelga desarrollados por los trabajadores del régimen CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud; para generar sus derechos</p>	<p>2.-Determinar la cantidad de trabajadores que laboran bajo el régimen CAS en Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco.</p> <p>3.-Precisar cuántos trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito</p>	<p>1.- Estableciendo que los trabajadores del régimen especial CAS ejercieron su derecho a la huelga; entonces, determinaremos que generaron su derecho a la estabilidad absoluta.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>El derecho de huelga ejercido por los trabajadores del CAS.</p> <p>Variable dependiente.</p>	<p>LA VARIABLE INDEPENDIENTE.</p> <p>Contratos administrativos de servicio.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fecha de inicio del contrato. • Fecha de culminación. • Tiempo de duración. <p>Sindicalización.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Afiliado. • Tiempo de afiliación. • Sindicato único de trabajadores. • Sindicato de régimen laboral CAS. • Directiva. <p>Reunirse con fines sindical.</p>

<p><u>ESPECIFICO.</u></p> <p>2.- ¿Determinar la cantidad trabajadores que laboran bajo el régimen CAS en Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco?</p> <p>3.-¿Precisar cuántos trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y</p>	<p>a la estabilidad laboral absoluta.</p>	<p>Fiscal y EsSalud Huánuco; ejercieron su irrestricto derecho de huelga.</p> <p>Existen trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco; a quienes no se les renovaron o resolvieron sus contratos de trabajo por haber ejercido el derecho a huelga.</p>		<p>Derecho a la estabilidad laboral y mejores condiciones laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Autorizadas. • Periódicas. • Eventuales. <p>Ejercicio del derecho de huelga.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejerció. • No ejercicio • Plataforma de lucha. • Oportunidades. • Negociación colectiva. <p>LA VARIABLE DEPENDIENTE.</p> <p>Resolución de contrato CAS.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Antes de vencer el contrato. • Por declararse en huelga. • Novación del Contrato CAS. • Le renovaron el contrato. • No le renovaron el contrato. <p>Demandas por despido fraudulento.</p>
---	---	--	--	--	---

<p>EsSalud Huánuco; ejercieron su irrestricto derecho de huelga?</p> <p>4.- ¿Existen trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud Huánuco; a quienes no se les renovaron o resolvieron sus contratos de trabajo por haber ejercido el derecho a huelga.</p>		<p>4.- El ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud, generaron sus derechos a la estabilidad laboral absoluta.</p>			<ul style="list-style-type: none"> • Demando por despido arbitrario. • No demando. <p>Sentencias que resuelve la demanda por despido.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ordenó reponer al centro de trabajo. • Ordeno pagar la reparación.
--	--	---	--	--	---

<p>¿El ejercicio del derecho de huelga por parte de los trabajadores CAS del Gobierno Regional, Corte Superior de Justicia, Distrito Fiscal y EsSalud, generaron sus derechos a la estabilidad laboral absoluta?</p>					
--	--	--	--	--	--