

UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN-TACNA

Facultad de Ciencias Jurídicas y Empresariales

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

**“EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SU RELACIÓN
CON LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE
LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA PRESUPUESTAL
LOGROS DE APRENDIZAJE - TACNA 2015”**

TESIS

Presentada por:

Bach. Yobana Collantes Berrío

Para optar el Título Profesional de:

ABOGADO

TACNA - PERÚ

2016

JURADO CALIFICADOR



DR. AMÉRICO CHAPARRO GUERRA
PRESIDENTE



DR. JAÉL ANGEL FLORES ALANOCA
SECRETARIO



ABOG. MARTÍN EDUARDO LAGUNA GONZALES
MIEMBRO



MGR. ISABEL RODRIGUEZ MONZÓN
ASESORA

DEDICATORIA

A mis seres queridos: tío y hermanos que siempre han estado presentes en mi vida, como pilares de mí vivir, brindándome su confianza y apoyo.

A mis padres, mis hermanos y mi tía Katy que se encuentran guiando mis pasos desde la divinidad y siempre los tendré presente en cada uno de mis proyectos de vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios como mi guía y promotor de cada uno de mis logros.

Así mismo en estas líneas expreso un profundo agradecimiento y sincero a la Dra. Isabel Monzón, por la orientación, apoyo continuo y sobre todo la motivación recibida al momento de elaborar la Tesis y a lo largo de mi etapa de estudiante que solo con su apoyo pude alcanzar mi meta y gracias por depositar confianza en mi persona.

A todos los docentes de la Escuela Académica de Derecho de la UNJBG, fortalecieron las competencias para el ejercicio de la carrera y que con su comprensión permitieron que lograré mis objetivos

CONTENIDO

DEDICATORIA	i
AGRADECIMIENTO	iii
CONTENIDO	iv
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	5
1.1. Descripción del problema	5
1.2. Delimitación del problema	9
1.3. Formulación del problema	9
1.3.1 Problema General	9
1.3.2. Problemas Específicos	10
1.4. Justificación e importancia de la investigación	10
1.5. Alcances y limitaciones de la investigación	13
1.6. Objetivos	13

1.6.1. Objetivo general	13
1.6.2. Objetivos específicos.....	13
1.7. Hipótesis.....	14
1.7.1. Hipótesis general.....	14
1.7.2. Hipótesis específica.....	14
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	16
SUB CAPÍTULO I.....	16
1.1. Antecedentes del estudio	16
SUB CAPÍTULO II: CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS... 23	
2.1 Aspectos teóricos del contrato administrativo de servicios.....	23
2.1.1. La tesis unilateralista - estatutaria (Derecho Administrativo)	23
2.1.2. La tesis contractualita (Derecho Laboral)	24
2.2. Antecedente del contrato administrativo de servicios.....	24
2.3. Naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios	27
2.4. Requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios	30
2.5. Entidades que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1057	33
2.6. Duración del contrato administrativo de servicios	34

2.7. Suspensión y resoluciones de las obligaciones del contratado....	37
2.7.1. Suspensión imperfecta.....	38
2.7.2. Suspensión perfecta.....	41
2.8. Extinción del contrato administrativo de servicios	42
2.9. Procedimiento de contratación bajo el régimen del contrato administrativo de servicios	47
2.10. Impedimentos para contratar bajo el reglamento del contrato administrativo de servicios	51
2.11. Derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores bajo el reglamento del contrato administrativo de servicios.	55
2.11.1. Derechos individuales reconocidos al personal sujeto al Contrato Administrativo de Servicios.....	57
2.11.2. Derechos colectivos del personal sujeto al Contrato Administrativo de Servicios.....	65
2.12. Análisis de la jurisprudencia nacional sobre el contrato administrativo de servicios	67
 SUB CAPÍTULO III: DERECHO LABORAL	 90
3.1. Antecedentes del derecho laboral	90
3.2. Definición del derecho laboral	93
3.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL	95
3.4. Fuentes del derecho laboral	96

3.4.1. Normas con rango Constitucional.....	97
3.4.2. Normas con rango de Ley	98
3.4.3. Normas sin rango de Ley	101
3.4.4. La Doctrina	101
3.4.5. La Jurisprudencia	102
3.5. Principios del derecho laboral	102
3.6. Principales derechos del trabajador	114
3.7. El derecho laboral en el Perú	117
3.8. El manejo constitucional del derecho laboral en el Perú	118
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	130
3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN	130
3.2. Población y muestra.....	131
3.2.1. Población.....	131
3.2.2. Muestra	132
3.3. Operacionalización de variables.....	134
3.3.1. Identificación de las variables.....	134
3.3.2. Definición operacional de las variables:	134
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	135
3.5. Procesamiento y análisis de los datos	136

CAPÍTULO IV: RESULTADOS	137
SUB CAPÍTULO I.....	137
1.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados	137
1.1.1. Interpretación de resultados de la aplicación de los instrumento de medición aplicado a los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizajes.....	137
1.1.2. Análisis de resultados.....	178
CAPÍTULO V: DISCUSIÓN.....	184
CONCLUSIONES	189
RECOMENDACIONES.....	192
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	195
ANEXOS.....	200

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Trabajadores del PELA, según tiempo de servicios.....	137
Tabla 2. Trabajadores del PELA, según el cargo que ocupan.....	140
Tabla 3. Trabajadores del PELA, según el Régimen Laboral de contrato.....	142
Tabla 4. Cumplimiento de etapas de contratación, según procedimiento de contratación establecido en el Decreto Legislativo N° 1057.....	144
Tabla 5. Respeto a los principios laborales, según Decreto Legislativo N° 1057.....	146
Tabla 6. Esta de acuerdo usted con la duración del CAS.....	148
Tabla 7. Respeto a los Derechos Laborales, según el Contrato Administrativo de.....	150
Tabla 8. Respeto a jornada laboral, según el Decreto Legislativo N° 1057.....	152
Tabla 9. Renovación del contrato laboral, según Decreto Legislativo N° 1057.....	154

Tabla 10. Conocimiento de derechos laborales por parte del empleado.....	156
Tabla 11. Derechos Laborales reconocidos por parte del empleador....	158
Tabla 12. Respeto a las vacaciones asignados por el Decreto Legislativo N° 1057.....	160
Tabla 13. Protección del despido arbitrario por parte de la entidad contratante.....	162
Tabla 14. Depósito de CTS por parte del empleador.....	164
Tabla 15. Cumplimiento de la afiliación al Régimen Contributivo de Salud por parte del empleador.....	166
Tabla 16. Pago oportuno de vacaciones truncas según Decreto Legislativo N° 1057.....	168
Tabla 17. Garantiza la Estabilidad Laboral.	170
Tabla 18. Acreditación de la relación laboral por parte del empleador según Decreto Legislativo N° 1057.....	172
Tabla 19. Respeto de los derechos colectivos por parte del empleador.....	174
Tabla 20. Pago de horas extras por parte del empleador.	176

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Tiempo de servicios bajo el Régimen CAS.....	139
Figura 2. Trabajadores del PELA, según el cargo que ocupan.....	141
Figura 3. Trabajadores del PELA, según el Régimen Laboral de contrato.....	143
Figura 4. Cumplimiento de etapas de contratación, según procedimiento establecido en el Decreto Legislativo N° 1057.....	145
Figura 5. Respeto a los Principios Laborales, según Decreto Legislativo N° 1057.....	147
Figura 6. Esta de acuerdo usted con la duración del CAS.....	149
Figura 7. Respeto a los Derechos Laborales, según el Contrato Administrativo de Servicios.....	151
Figura 8. Respeto a la jornada laboral, según el Decreto Legislativo N° 1057.....	153
Figura 9. Renovación del contrato laboral, según Decreto Legislativo N° 1057.....	155
Figura 10. Conocimiento de derechos laborales por parte del empleado.....	157

Figura 11. Derechos Laborales reconocidos por parte del empleador...	159
Figura 12. Respeto a las vacaciones asignados por el Decreto Legislativo N° 1057.....	161
Figura 13. Protección del despido arbitrario por parte de la entidad contratante.....	163
Figura 14. Depósito de CTS por parte del empleador.....	165
Figura 15. Afiliación al Régimen Contributivo por parte del empleador.....	167
Figura 16. Pago oportuno de vacaciones truncas, según Decreto Legislativo N° 1057.....	169
Figura 17. Garantiza la Estabilidad Laboral.....	171
Figura 18. Acreditación de la relación laboral por parte del empleador según Decreto Legislativo N° 1057.....	173
Figura 19. Respeto de los derechos colectivos por parte del empleador.....	175
Figura 20. Pago de horas extras por parte del empleador.....	177

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo determinar la relación existente entre el CAS y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del PELA Tacna, la investigación que se enmarca en el ámbito del derecho laboral del sector público.

Esta investigación comprende el análisis de la naturaleza jurídica del CAS, su pertinencia como régimen laboral del sector público; partiendo desde el análisis del marco normativo laboral peruano, para luego determinar la correlación existente con los derechos laborales de los trabajadores del PELA durante el periodo 2015.

Finalmente, como producto del estudio se concluye que la norma que regula el CAS, otorga algunos derechos con segregación del ordenamiento laboral público lo que constituye una exclusión laboral; aun así no son cumplidos en su totalidad por la parte del empleador, lo que constituye una evidencia de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores.

Palabras clave: *Contrato administrativo, relación con la vulneración, programa presupuestal*

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between the CAS and the violation of the labor rights of the workers of PELA Tacna, the research that is part of the labor law sector of the public sector.

This investigation includes the analysis of the legal nature of the CAS, its relevance as a labor regime of the public sector; starting from the analysis of the Peruvian labor normative framework, in order to determine the correlation with the labor rights of PELA workers during the period 2015.

Finally, as a result of the study, it is concluded that the norm that regulates the CAS, grants some rights with segregation of the public labor law which constitutes a labor exclusion; even though they are not fully complied with by the employer, which constitutes evidence of the violation of workers' labor rights.

Key words: *Administrative contract, relationship with violation, budget program*

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación se centra en determinar la relación que existe entre el Contrato Administrativo de Servicios y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje – TACNA. Estudio que parte del análisis de la naturaleza jurídica del Decreto Legislativo N° 1057, como ordenamiento jurídico de la legislación laboral peruana y su tratamiento con los derechos de los trabajadores de la institución pública objeto de estudio.

El factor fundamental que nos motiva a realizar la investigación, surge como consecuencia de experiencias vividas como trabajadora del programa, del tratamiento, usos y abusos de la aplicación de la norma como un régimen especial laboral del sector público; que en muchos casos ha sido motivo de expresión de malestar y reclamo por parte de los trabajadores, que estos a su vez no han sido escuchados por los empleadores, menos aun no han sido sujetos de reparación de derechos y en contraparte han sido instrumento de inspiración de miedo por el temor a ser despedidos arbitrariamente por los vacíos existentes en la norma.

Para analizar esta problemática fue necesario analizar los principios de igualdad de oportunidades, progresividad laboral, entre otros principios que

resguardan el derecho de los trabajadores como bien jurídico tutelado y de atención prioritaria del Estado, contempladas en disposiciones de nuestra legislación laboral y que en este caso específico resultan ineficaces porque trasgrede los derechos laborales de los trabajadores tal como se podrá apreciar en el presente estudio.

La regulación de esta modalidad laboral de contrato del estado fue instaurada con el Decreto Legislativo N° 1057, su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y su modificatoria Decreto Legislativo N° 065-2011-PCM, respondiendo a la necesidad de otorgar derechos aquellos contratados bajo la modalidad de Servicios No Personales, quienes no tenían derechos o beneficio alguno. Esta norma surge con característica temporal y ha sido motivo de variados estudios, pero en su tiempo de aplicación se han reconocido parcialmente algunos derechos y su consecuente vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Por este motivo, surge la necesidad de realizar un estudio de la naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios y la relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores PELA, debido a que el agravio originado a los trabajadores contratados bajo este régimen menoscaban principios y derechos laborales.

De ello se desprende la importancia de la presente investigación, el cual tiene por objetivo principal analizar esta problemática en el campo del derecho laboral y velar por la dignidad del trabajador como valor intrínseco de la persona humana, lo cual está conectado con el hecho de que la persona humana es un fin en sí mismo y no un medio, en ese sentido con la presente investigación se pretende poner en evidencia la real situación de los trabajadores bajo el régimen CAS de las entidades del estado y su consecuente sugerencia para que los empleadores respeten los derechos constitucionales de sus trabajadores o en su defecto se reconozca plenamente los derechos y beneficios laborales, a fin de evitar mayores prejuicios a los trabajadores del sector público en su derecho constitucional a un trabajo honrado.

En razón de ello, el estudio será realizado en cinco capítulos:

En el capítulo I, se realiza la determinación y formulación del problema, los objetivos, la justificación del problema, así como la formulación de la hipótesis de la investigación.

En el capítulo II, veremos el marco teórico, subdividido en tres subcapítulos y en cada uno de ellos se brindará alcances respecto a los antecedentes del estudio y teorías de cada una de las variables, cuyos contenidos constituyen las bases teóricas de nuestra investigación.

En el capítulo III, se hará referencia al marco metodológico de la investigación donde se formulará el tipo y diseño de estudio, población y muestra y técnicas de estudio.

En el capítulo IV, se analizará e interpretará los resultados obtenidos en el trabajo, los mismos que nos permitirán verificar las hipótesis de nuestra investigación.

En el capítulo V, se realizará la discusión con el propósito de argumentar la posición del autor respecto al tema de investigación y los resultados obtenidos.

La autora.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), como modalidad contractual propia del derecho administrativo y privativo del Estado es celebrada por una persona natural que presta un servicio no autónomo, subordinado y dependiente dentro de las instalaciones de la entidad estatal, esta modalidad nace como una propuesta de solución a la modalidad laboral de Servicios No Personales (SNP), a cuyos trabajadores no se les asignaba derecho o beneficio alguno, hecho que motivó múltiples demandas laborales contra el empleador, que era una entidad del sector público, asignándoseles derechos a los trabajadores denunciante en tener una estabilidad contractual, una figura no establecida en la normatividad laboral de nuestro país y que como consecuencia surge la superpoblación de los trabajadores en los Municipios y Gobiernos Regionales.

En ese orden de ideas surge el Decreto Legislativo N° 1057 con la intención de una búsqueda de la equidad en el reconocimiento de derechos

del personal al servicio del estado; resultando que como contrato laboral en el sector público su uso se ha generalizado en cada una de las oficinas descentralizadas de los tres poderes del estado, si orientamos la mirada al sector educación que cuenta con regulación laboral especial vigente (Ley de la Reforma Magisterial), nos encontramos que existe personal docente que es contratado bajo este Régimen Laboral, considerando en este grupo de trabajadores al personal del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje, generando también desconcierto por la aplicación de esta norma con características especiales, siendo un retroceso en las leyes laborales cuando se excluye a este grupo los profesores de la normas laborales vigentes; no contemplando al trabajador en el régimen estatutario, meritocrático, de igualdad de oportunidades, de ascenso, es decir, del desarrollo de una carrera pública magisterial, que reconoce todo los derechos del docente de aula.

En el contexto de estudio, que es el Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje – PELA TACNA, que tiene un periodo de funcionamiento seis años en el sector educativo a nivel regional y cuenta con el 100% de personal contratado bajo este tercer régimen laboral de la administración pública, que durante este periodo de vigencia la contratación de personal ha sido permanente, pero solo en algunos casos existió la ratificación del personal, considerándose ello una evidencia de la vulneración de los

derechos laborales de los maestros trabajadores de este programa, en vista de que en los casos de conclusión de contrato laboral no existió motivación alguna para su suspensión, pese a ser actividad con características permanentes, caso contrario los docentes suspendidos en el contrato laboral han sido admitidos para postular nuevamente a trabajar al programa.

El Contrato Administrativo de Servicios conlleva un impacto a nivel social y económico; además, pone de manifiesto el grave incumplimiento por parte del Estado y los empleadores de las entidades públicas de su obligación constitucional de proteger el trabajo, respetar y hacer respetar los derechos constitucionales y laborales.

Esta modalidad contractual ha sido motivo de estudio en diversas Tesis a nivel nacional y regional, enmarcando alguno de los estudios en un análisis de la In constitucionalidad del CAS, así mismo el tema ha sido motivo de análisis en distintas publicaciones de revistas jurídicas de publicación nacional con un análisis de la Naturaleza Jurídica del Contrato, contándose también con publicaciones que han abordado temas de Jurisprudencia de la Sentencia del Expediente STC 0002-2010-PI/TC dictada por el Tribunal Constitucional que servirían como fuente de estudio para la presente de investigación.

Por tal razón, el trabajo de investigación emprendido es importante y servirá para evidenciar que en realidad el Contrato Administrativo de Servicios, constituye una modalidad contractual laboral que afecta los derechos de los trabajadores y es sujeta de múltiples quejas por parte del empleado.

Por ello es necesario analizar esta problemática, recordando que la dignidad es un concepto que alude al valor intrínseco de la persona humana, no dependiente de factores externos; lo cual está conectado con el hecho de que la persona humana es un fin en sí mismo y no un medio, de ahí que una de las principales manifestaciones de esa trascendencia humana es el trabajo, el cual recuerda la dignidad humana por ser un acto de creación personal. Por todas estas precisiones el estudio de los derechos laborales de la persona permitirá aportar a la jurisprudencia del derecho laboral y contribuir con estudios de cada uno de los regímenes laborales con los que cuenta la administración pública peruana.

Así ante expuesto, pregunta principal que guía esta investigación es: ¿Cuál es la relación del Contrato Administrativo de Servicios en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015?

1.2. Delimitación del problema

El área seleccionada para la ejecución de la investigación es el Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje - PELA, programa de educación que dirige la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna. El PELA es un programa que cuenta con en 100% de personal bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios, teniendo entre sus trabajadores un coordinador, 4 formadores de acompañantes pedagógicos, 4 monitores regionales, 35 acompañantes pedagógicos y 4 especialistas del centro de recursos.

El estudio se enfocara en el análisis del Contrato Administrativo de Servicios que regula la relación laboral de todos los trabajadores, que a su vez nos permitirá analizar el respecto a sus derechos laborales que se les asignan en la norma.

1.3. Formulación del problema

1.3.1 Problema General

¿Cuál es la relación del Contrato Administrativo de Servicios en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje TACNA - 2015?

1.3.2. Problemas Específicos

- ¿Cuál es la característica del Contrato Administrativo de Servicios como Régimen Laboral en el Sector Público?
- ¿Cuáles son las características de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015?
- ¿Cuál es la relación del Contrato Administrativo de Servicios en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015?

1.4. Justificación e importancia de la investigación

La presente investigación realiza un análisis de las características del Decreto Legislativo N° 1057 como una de las normas del Derecho Laboral de la administración pública y las implicancias que esta tiene en la vulneración de los derechos laborales del personal contratado por el PELA – TACNA, como parte contratada bajo este régimen laboral.

A través del análisis de la naturaleza jurídica Contrato Administrativo de Servicios como una modalidad de contrato laboral del sector público, se pretende realizar un estudio de los principios laborales que la norma contempla, teorías básicas en las que sustenta la norma, jurisprudencia

referidas a los derechos laborales de los trabajadores del sector público que contempla dicha norma y las modificaciones que se han ido emitiendo en el proceso de implementación de esta modalidad contractual en el sector público y su aplicación específica en el contrato de personal del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje de la Dirección Regional de Educación de Tacna.

Es preciso mencionar que los profesores que trabajan en el PELA en su mayoría son profesores nombrados bajo el régimen Ley de la Reforma Magisterial Ley N° 29944, Ley propia del sector que regula la relación laboral del profesional de la educación, aun así encontramos una figura sui generis en el derecho laboral peruano, que este personal se encuentran contratados bajo el régimen laboral del Contrato Administrativo, lo que amerita un estudio urgente y su consecuente consideración para realizar un aporte sobre la protección de los derechos laborales de los trabajadores de los programas presupuestales del sector educación.

El realizar el estudio detallado de la aplicación y respeto a los principios del Contrato Administrativo de Servicios por parte de las autoridades de la Dirección Regional Sectorial de Educación como entidad contratante, nos permitirá conocer la real dimensión del respeto de los derechos laborales y constitucionales que se le asigna a todo trabajador, que como abogados

orientar a los trabajadores bajo este régimen hasta donde son vulnerados sus derechos y cuál es el alcance legal que estos tienen.

A través de este trabajo se pretende realizar un estudio minucioso de la aplicación del Contrato Administrativo de Servicios como una modalidad de contrato laboral en las entidades del estado y conocer las ambigüedades que surgieron en su proceso de implementación por parte del empleador y que acciones obligaron a los legisladores realizar modificaciones para subsanar los vacíos existentes al emitir la norma, que hechos fueron sujetos de demandas laborales e incluso se emitió motivo la emisión de veredictos del Tribunal Constitucional.

Es así como se pretende establecer un panorama claro de las características del Contrato Administrativo de Servicios en relación con la normatividad laboral que enmarca al uso y su aplicación en el sector público que servirá como base para futuras investigaciones del régimen laboral del sector público peruano y su consecuente sugerencia para la implementación de una norma que generalice y unifique la normatividad laboral de nuestro país; norma que respete los derechos constitucionales y tratados internacionales en materia laboral.

1.5. Alcances y limitaciones de la investigación

Las limitaciones que se presentaron durante el desarrollo de investigación son: La resistencia de parte de algunos trabajadores para responder la encuesta con veracidad de la información y la negativa de otro grupo de trabajadores de responder a la encuesta por temor a que el empleador tome represalias por la información brindada.

En cuanto a los alcances el trabajo de investigación abarcara a todo el personal del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje de la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna que laboraron en el periodo 2015.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el Contrato Administrativo de Servicios y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015.

1.6.2. Objetivos específicos

- **Describir** las características del Contrato Administrativo de Servicios como régimen laboral de los trabajadores del Programa

Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - periodo 2015.

- **Evaluar** las características de los derechos laborales asignados los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015.
- **Determinar** la incidencia del Contrato Administrativo de Servicios en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015.

1.7. Hipótesis

1.7.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el Contrato Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015.

1.7.2. Hipótesis específica

- La característica del Contrato Administrativo de Servicios es de naturaleza típicamente laboral con derechos limitados.
- Los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje son vulnerados.
- El Contrato Administrativo de Servicios tiene una incidencia significativa en vulneración los derechos laborales de los

trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje
TACNA - 2015.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO
SUB CAPÍTULO I

1.1. Antecedentes del estudio

Como antecedente de estudios se encuentra el trabajo de investigación de título “La Naturaleza Jurídica del Contrato Administrativo de Servicio y su incidencia en la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna Periodo 2009-2011”, presentada por el maestrante AYCA GALLEGOS, Luis Antonio, en la ciudad de Tacna; teniendo como conclusiones:

- En el Gobierno Regional de Tacna el 40% de los trabajadores se encuentran contratado bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) periodo 2009 al 2011. Así mismo se observa que también un 40% de los trabajadores poseen contrato de servicios bajo la modalidad del Decreto Legislativo 276 y un 20% pertenecen a la modalidad de terceros.

- El 80% de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios realizan labores de naturaleza permanente durante el periodo 2009 al 2011. Así mismo se observa que los trabajadores en mención se encuentran bajo la dirección de un jefe directo.
- El 80% de los encuestados: magistrados, abogados y trabajadores señalan que Contrato Administrativo de Servicios desprotege los derechos fundamentales de los Trabajadores de Gobierno Regional de Tacna, al no contemplar beneficios y derechos que les garantice un mejor económico y profesional en la institución.
- La naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 es inconstitucional al no contemplar principios y derechos básicos para los trabajadores. El Contrato Administrativo de Servicios no propicia la igualdad de condiciones laboralmente, ya que no contempla los derechos fundamentales necesarios para el desarrollo laboral de los trabajadores de la institución.
- El 80% de los encuestados señalan que la naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 incide desfavorablemente en la protección de los

derechos fundamentales de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, periodo 2009 – 2011.

- El Contrato Administrativo de Servicios ha sido calificado como inconstitucional ya que la norma del CAS lesiona el derecho fundamental a la igualdad de los contratados a través de este régimen. Casi toda doctrina nacional se ha pronunciado en este sentido. Por el contrario, son contados los autores que defienden la validez constitucional de este controvertido régimen.

A nivel nacional, se cuenta con la tesis de título; “La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios - CAS”, (Lima - 2011), presentada por RUEDA FERNANDEZ, Silvia Consuelo. Llegando a las siguientes conclusiones:

- El régimen laboral de los trabajadores del Estado debe ser único y no diverso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado.
- Existen trabajadores del Estado sujetos a un régimen laboral privado (728) lo cual contraviene la disposición constitucional antes citada, sin embargo es de advertir que los derechos y beneficios laborales

acordados en dicho régimen son los mismos que los que gozan los trabajadores de la actividad privada.

- Los trabajadores del Estado están sujetos a distintos regímenes laborales, tales como la contratación por servicios no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de contrato administrativo de servicios - CAS.
- Los trabajadores del Estado sujetos a servicios SNP carecían absolutamente de derechos y beneficios laborales, en clara violación del ordenamiento laboral, sin embargo al demandar judicialmente la reivindicación de sus derechos, recibían amparo y protección.
- El régimen CAS es de naturaleza laboral conforme lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en su sentencia analizada en el presente trabajo, y por ello dispuso la modificación del Decreto Legislativo 1057, lo cual se realizó mediante el D.S. 65-2011-PCM.
- Lo anterior no obstante, el régimen CAS reconoce derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la función desarrollada por dichos trabajadores son permanentes y responden a cargos orgánicos y estables.

- Los derechos recortados son los siguientes: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, reconocimiento de tiempo de servicios, gratificaciones. No tenían derecho a sindicación y huelga. Estabilidad laboral.
- La limitación en el goce de los derechos laborales antes mencionados vulnera los principios laborales de igualdad, continuidad de la relación laboral, rendimiento, primacía de la realidad, protección contra el despido arbitrario, condición más beneficiosa para el trabajador, de inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador.
- Además de las transgresiones de orden laboral en las que incurre el Decreto Legislativo N° 1057, se concluye en que dicho dispositivo fue expedido en ejercicio de facultades delegadas por el Congreso al Poder Ejecutivo para una materia diferente a la laboral, como era la modernización del Estado con motivo de implementación del Tratado de libre Comercio con Estados Unidos, razón por la cual resulta inconstitucional por esta otra causa.
- No es razonable sostener, para pretender convalidar la dación del Decreto Legislativo N° 1057, que la modernización del Estado para

viabilizar el Tratado de libre Comercio tenga que pasar por el desconocimiento de derechos laborales.

- El Tribunal Constitucional considera que cuando el Decreto Legislativo N° 1057 no dispone acerca de los derechos de sindicación y huelga, ha incurrido en una omisión constitucional y por ello manda a subsanar; lo cual demuestra que este mandato que pretende convalidar la norma lo que hace en realidad evidenciar la inconstitucionalidad de la misma.
- El Tribunal Constitucional califica como sentencia interpretativa la expedida para declarar la constitucionalidad del CAS, en virtud a que ha tenido que realizar una interpretación del Decreto Legislativo N° 1057 para entenderlo arreglado a la constitución; sin embargo cabe recordar que la interpretación auténtica de la ley es exclusiva facultad del Congreso Nacional, como la interpretación de la Constitución lo es del Tribunal Constitucional; y aun cuando todo operador del derecho debe hacer una labor de hermenéutica jurídica, esta es presidida por la Constitución y no por un decreto legislativo, conforme lo establece el artículo 51 de la Constitución Política.
- La sentencia del Tribunal Constitucional materia de investigación ha originado más problemas de los que pretendía resolver, causando el

incremento de las demandas contencioso administrativo laboral. Y al mismo tiempo generando un verdadero impase jurídico ya que su carácter vinculante impide a los jueces apartarse de ella.

- En el marco interpretativo de la problemática suscitada por el CAS, es elemento rector la condición de Estado Constitucional Social y Democrático de Derecho, la cual hace prevalecer el respeto a la dignidad humana, y específicamente para este caso a los derechos laborales.
- No se encuentra razón justificatoria para que el TC haya dispuesto que el Ministerio de Trabajo fije límites para la contratación del personal bajo el CAS, si es que este régimen fuera realmente constitucional debería estar al alcance de todos, precisamente para no afectar el derecho a la igualdad.
- Tampoco se encuentra razón justificatoria para consagrar un trato diferenciado en clara desventaja a los trabajadores CAS, por cuanto aun cuando por el régimen laboral del trabajador estatal pudiera ser diverso, los trabajadores que desarrollan labores idénticas deben tener los mismos derechos, siendo el caso que ello no ocurre así.

SUB CAPÍTULO II

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS

2.1 Aspectos teóricos del contrato administrativo de servicios

Los legisladores para emitir la Norma que regula el Contrato Administrativo de Servicios, tomaron como fórmula el Derecho Administrativo, dejando de lado el derecho laboral.

2.1.1. La tesis unilateralista- estatutaria (Derecho Administrativo)

En este modelo podemos ubicar al Régimen Contrato Administrativo de Servicios, en razón a que sus derechos se encuentran recortados, teniendo como antecedente que este modelo postula a una relación desequilibrada en cuanto al nivel de autoridad: el Estado dispone, el servidor obedece; fundamentándose ello en la tesis unilateralista, esta tesis faculta al estado para imponer al funcionario vinculaciones jerárquicas y de esta manera mantener la maquinaria administrativa, al extremo que estas limitaciones lo puede imponer al margen de la Ley; los trabajadores no tienen capacidad de negociación o lo tienen restringidos; solo pueden agruparse para fines sociales y culturales, mas no para acciones sindicales.

2.1.2. La tesis contractualita (Derecho Laboral)

Esta tesis establece que la relación entre el Estado y sus trabajadores es una relación sujeta a los derechos y obligaciones de carácter tuitivo, esta tesis se basa en el modelo social y democrático de los estados; contraponiéndose de esta manera a la tesis unilateralista.

BALBIN TORRES, sostiene que el modelo social y democrático del Estado determina la superación absoluta del unilateralismo, como técnica de gobierno de las relaciones laborales en la organización administrativa por los basados en los principios previstos en el Derecho Laboral, planteando que la esencia del contrato laboral no se desvirtúa con la imposición del interés público, la que sólo se adiciona algunas particularidades, como el Derecho a la Negociación Colectiva en la relación del empleo público¹.

2.2. Antecedente del contrato administrativo de servicios

El régimen contractual del Contrato Administrativo de Servicios surge teniendo como antecedentes los contratos por servicios no personales (SNP); modalidad de contratación que no se encontraba inmersa en

¹ HARO CARRANZA, Julio Enrique. (2015). Derecho Laboral en la Administración Pública. Pág. 374.

ninguna norma laboral del empleo público y que contaba con escasas consideraciones en las normas sobre contrataciones adquisiciones del estado, pero si respondía a las características que presenta la Ley del presupuesto del Estado de las restricciones presupuestarias, que limitando a las entidades públicas a gozar con personal permanente, contratados y nombrados acorde a Ley; la Contratación de Servicios no Personales surge como una tabla salvavidas para todo empleador estatal, quien valiéndose de esta modalidad recortaba los derechos laborales de todo aquel que aspiraba entrar en su esfera, ya que el hablar de contratación de servicios no personales implicaba la no existencia de un contrato laboral, aun cuando en la práctica se reflejaba lo contrario, donde los trabajadores cumplían con una jornada laboral, bajo subordinación y recibían una contraprestación pecuniaria por la labor efectuada pero sin gozar de los beneficios sociales como CTS, gratificaciones, vacaciones, horas extras, sin protección al despido arbitrario, sin derechos colectivos, sin prestaciones de salud y sin la posibilidad de cotizar en algún sistema pensionario convirtiéndose en un grupo vulnerable dentro del mercado laboral.

Frente al predominio de esta modalidad contractual, donde el Estado se beneficiaba como empleador al no tener la obligación de asumir costos laborales, comenzaron a plantearse reclamos de índole laboral en sede constitucional, y el máximo órgano de interpretación de la Constitución

estableció en sendas jurisprudencias, que en aplicación del PRINCIPIO DE LA PRIMACIA DE LA REALIDAD: Miguel Ángel Silva Ormeño , manifiesta “es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en los documentos, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica; aclara que en él se busca establecer la existencia o no de una relación laboral, a fin de protegerla a la luz de normas jurídicas imperantes”²; y comprobándose la existencia de los tres elementos de una relación laboral: prestación , subordinación y remuneración, en respuesta al clamor de justicia, la presión hacia al Estado cedió y se proclamó, el inicio de una reestructuración laboral, con miras hacia la implementación de un TLC con USA, buscando colocar en una pseudo legalidad a los trabajadores del Estado sujetos a la Contratación de Servicios No personales, poniéndose en vigencia el D.L 1057, Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento.

El 27 de junio del 2008 el Poder Ejecutivo dicta el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación, para lo cual utiliza las facultades delegadas mediante la Ley 29157 para legislar en el

² SILVA ORMEÑO, Miguel Ángel. El principio de la primacía de la realidad. En: Derecho y cambio social. [En línea]. 2008, Vol. 5 No. 14: [Consultado el 18 de diciembre de 2014]. Disponible en <http://www.derechocambiosocial.com/revista014/primacia%20de%20la%20realidad>.

marco del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos, orientada al fortalecimiento institucional y modernización del Estado.

El objeto de la norma era establecer normas orientadas a “maximizar el valor del dinero del contribuyente en las contrataciones que realicen las entidades del Sector Público, de manera que éstas se efectúen en forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad.

El 27 de julio del 2011, se realizan modificatorias a merced el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, como consecuencia de la STC N° 0002-2010-PI/TC que confirma la constitucionalidad del régimen CAS dotándole un contenido laboral.

2.3. Naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios

El artículo 1° del Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, estipula que el contrato administrativo de servicios es “un régimen especial de contratación laboral para el sector público. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial”³, pero no

³ Artículo 1 RCAS.- Naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios.

se encuentra sujeto a la ley de la carrera administrativa, ni al régimen de la actividad privada ni otro régimen de carrera especial del sector público.

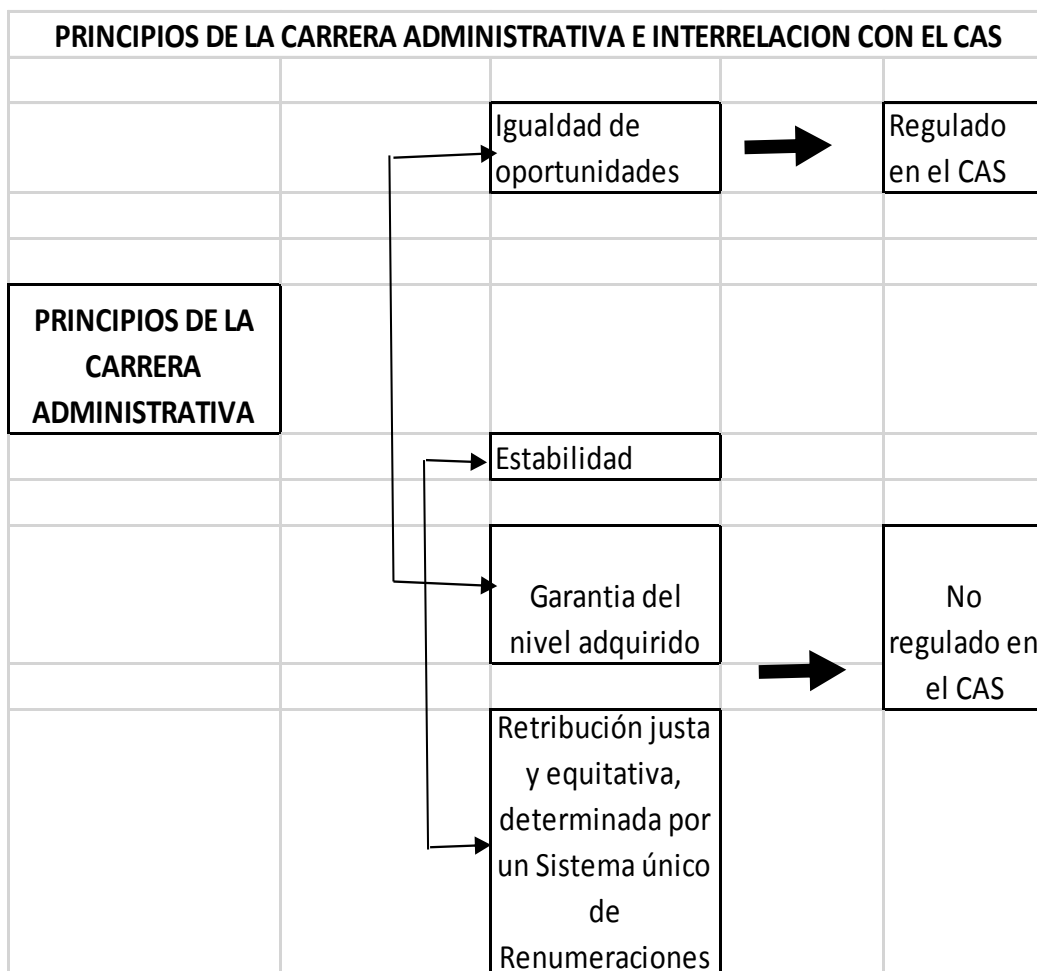
El CAS tiene las características propias de un contrato de trabajo, presentando así la prestación de servicio de carácter no autónomo y se encuentran bajo la dirección del contratante, en contraprestación este tendrá la obligación de asignarle los honorarios de manera mensual, de acuerdo a lo pactado en el contrato laboral; todos estos aspectos constituyen elementos tipificantes de una relación laboral, así como lo establece, Cesar Puntriano Rosas: “Desde el punto de vista técnico, es evidente que el contrato administrativo de servicios es un contrato laboral, pues en él confluyen los elementos esenciales de una relación de trabajo, como la prestación personal y subordinada de servicios a cambio de una remuneración”⁴, naturaleza que surgió como resultado de la STC N° 00002-2010-AI/TC que reconoció que se trataba de un contrato de trabajo. Es así que Poder Ejecutivo se vio forzado a modificar el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, para evitar generar sendas demandas por parte de los trabajadores afectados.

⁴ DEL RIO GONZALES, Oscar. Temas de Gestión Pública y Actualidad. Diciembre 2008. Pág. A3.

La finalidad del régimen de contratación especial de servicios es “garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”⁵. En consecuencia, para acceder a una plaza o un puesto en la entidad contratante, previamente debe aperturar un concurso público donde el interesado podrá participar en igualdad de condiciones y de oportunidades a un puesto laboral.

Así mismo, la norma reconoce la jornada laboral máxima, al descanso físico semanal y anual; a la atención de su salud; y a ser comprendido en un régimen pensionario; lo que constituyen elementos tipificantes de una relación laboral, pero si disminuidos comparativamente en su extensión con relación a los que corresponden al empleado público.

⁵ DEL RIO GONZALES, Oscar. Temas de Gestión Pública y Actualidad. Diciembre 2008. Pág. A2.



Fuente: El contrato administrativo – laboral especial de servicios – HUAMAN ORDOÑEZ, Luis Alberto.

2.4. Requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios

El Contrato Administrativo de Servicios en su artículo 4 establece como requisitos para la celebración:

- a) Requerimiento realizado por la dependencia usuaria, siendo este un requisito necesario, que en él se debe incluir la descripción detallada del puesto público, así como las descripciones de las funciones que deberán ser desarrolladas por el personal contratado bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios durante el periodo de tiempo que desempeñe el cargo asignado.

En toda las entidades del estado, el cargo lo determina la tabla de Asignación de Personal (CAP), en este documento se debe registrar el conjunto de funciones asignadas al personal del empleo público sea este contratado o nombrado, estas funciones han de ser desempeñadas por quien con base en el mérito y capacidad ocupe un puesto estatal; en tanto el CAP es un documento de gestión institucional que contiene la clasificación de cargos de la Administración sobre la base de otro documento de gestión, cual es el Reglamento de Organización y Funciones (ROF), documentos indispensables con los que debe contar toda institución del estado y los contratos de personal deberán responder a estas formalidades.

- b) Existencia de disponibilidad presupuestaria, que debe ser determinada por la oficina de presupuesto de la entidad empleadora, este requisito lleva a reconocer el puesto de trabajo presupuestado,

por lo que es contemplado en la tabla de Asignación de Personal; el CAP y en el Presupuesto Analítico del Personal (PAP) son requisitos que garantizan la existencia presupuestaria para la contratación de personal para la entidad. La determinación del personal en el CAP asegura que el puesto de prestación de servicios ofertado a los ciudadanos por la Administración, tenga existencia cierta e indubitable, lo que permitirá evitar una situación recurrente por la modalidad contractual de “servicios no personales”.

Teniendo en cuenta que el CAP es un instrumento que en consonancia con el MOF contiene una clasificación de los puestos públicos que interesa a la Administración contratante, nos permite conocer cuánto personal se requiere por consiguiente en relación con el MOF determinar cuánto presupuesto requiere la entidad contratante, solo así se cumplirá a cabalidad el presupuesto de contratación del empleo público en forma anual y es posible la contratación de personal de manera específica y necesaria para la entidad y evitar incurrir en errores de manejo presupuestal.

2.5. Entidades que se encuentran dentro del ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1057

El ámbito de aplicación de la norma del Decreto Legislativo N° 1057, abarca a todas las entidades de la administración pública que cuenten con personas que presten servicios de carácter no autónomo mediante alguna modalidad contractual. Las entidades públicas sujetos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa están facultadas a realizar contratos bajo el régimen del CAS, dicha determinación se encuentra contemplada en el Artículo 2 del Decreto Supremo N° 075-2008. PCM, que considera que las entidades quienes pueden contratar a su personal bajo este régimen son:

- Poder Ejecutivo: Ministerios, organismos públicos, programas, proyectos, comisiones, de acuerdo a lo establecido por la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
- Congreso de la República.
- Poder Judicial.
- Organismos Constitucionalmente Autónomos.
- Gobiernos Regionales y Locales.
- Las universidades públicas; y a las demás entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público.

El ámbito de aplicación del Contrato Administrativo de Servicios no incluye a:

- Las empresas del estado.
- Los contratos financiados directamente por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos.
- Los contratos que se realizan a través de organismos internacionales que mediante convenios administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado.
- Los contratos del Fondo de Apoyo Gerencial.
- Modalidades formativas laborales.
- Prestación o locación de servicios al igual que a labores de consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad de prestación de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante, rigiéndose en estos casos por su propia norma.

2.6. Duración del contrato administrativo de servicios

En función a su naturaleza estatutaria se considera que la contratación administrativa de servicios tiene un plazo determinado y son renovables, en caso de existir renovación no deberá ser mayor a un año fiscal, y debe ser previo requerimiento del Jefe de la oficina de personal de la entidad, en función a las necesidades existentes. El artículo 5° del Decreto Supremo

065-2011-PCM prescribe que “el contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación”⁶. Si se da el caso que las labores objeto de contratación del servicio público a través del CAS no son permanentes, sino accidentales o esporádicas, entonces, no se apreciará un quiebre del principio de casualidad, ya que las propias labores son las que marcan los términos de inicio y de finalización contractual de contenido estatutario.

La renovabilidad del contrato refleja la naturaleza permanente de la labor prestada, lo que se vincularía con el ingreso del contratado al ámbito de la protección del Derecho Laboral, por imperio de la primacía de la realidad, en caso de advertir que el empleado realiza una labor de carácter permanente que se prolongó durante más de 3 años; se puede “sostener que una labor que ha tenido tan extenso periodo de duración pueda considerarse “temporal”, pues temporalidad significa ‘lo que dura solamente cierto tiempo; señalando, por el contrario, que ese periodo tan extenso demuestra la naturaleza permanente de la labor desarrollada”⁷.

⁶ Artículo 5 M- RCAS.- Duración del contrato administrativo de servicios.

⁷ DEL RIO GONZALES, Oscar. Temas de Gestión Pública y Actualidad. Diciembre 2008. Pág. A8.

Por otro lado, la modificatoria del reglamento de la Ley del Contrato Administrativo de Servicios, ratifica temporalidad del contrato con el añadido que señala que la prórroga o renovación no puede obrar de hecho, esto es sin forma documental que acredite la misma, pues debe ser realizada por escrito antes de que venza el plazo del contrato o, en todo caso, antes de que fenezca la prórroga o renovación contractual anterior al acuerdo escrito o contrato inicialmente celebrado entre las partes; así, la exigencia de formalidad antes del fenecimiento contractual en su forma original o ampliada, se esgrime como malla o límite para evitar que el transcurso del tiempo convierta este contrato subordinado especial en un contrato subordinado de trayectoria indeterminada amparándose en la llamada presunción de laboralidad y en virtud de la modificación propuesta por el Tribunal Constitucional se debe considerar que en caso de que el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación como es la exigencia del artículo 5.1 de la Modificatoria del RCAS, el plazo del de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que este por vencer sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática; la modificatoria del RCAS también determina que, en caso ocurra un supuesto de prórroga de hecho de la contratación

administrativo-laboral especial, la entidad contratante deberá informar al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de 5 días hábiles previos al vencimiento del contrato que se ha visto ampliado de facto por la obvia necesidad de personal que tiene el ente público contratante, en esta prórroga automática será por el doble del plazo del contrato y de no ser comunicado el trabajador en este plazo no le da posibilidad de demandar al empleador y el beneficio que será es contentarse con que su relación de trabajo se ve ampliado con el tope de la duplica del plazo del contrato mismo o, en su eventualidad, de la prórroga del mismo; esta situación desmerece la predicada condición laboral del contrato CAS, pues un régimen legal en lo laboral por más especial que fuere, así cuente con el espaldarazo jurisprudencial, no puede constituirse en limitativo del derecho acceso a la jurisdicción.

2.7. Suspensión y resoluciones de las obligaciones del contratado

Las causales de la suspensión de las obligaciones en un Contrato Administrativo de Servicios, deben ser debidamente motivadas y la suspensión de las labores podrá ser con contraprestación y sin contraprestación:

2.7.1. Suspensión imperfecta

El Contrato Administrativo de Servicios se suspende de manera imperfecta cuando la obligación de prestación de servicios del contratado se suspende pero subsiste la obligación de pago de la entidad, se presenta en los siguientes supuestos:

- **Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD y conforme a las disposiciones legales y reglamentarias**

Responden a las regulaciones establecidas en el régimen contributivo de ESSALUD, conforme a las disposiciones legales vigentes teniendo entre ellos los descansos médicos, que son respaldados por los abonos de la entidad contratante durante los primeros 20 días y a partir del día 21 es subsidiado por ESSALUD, como la ley establece.

- **Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de 90 días, conforme a lo regulado por Ley N° 26644**, se considera el goce de derecho por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de noventa (90) días, casos que se regulan de acuerdo a las disposiciones legales y reglamentarias de ESSALUD.

- **Por causa fortuita o fuerza mayor, debidamente comprobada**

El Contrato Administrativo de Servicios se suspende en forma imperfecta por causa fortuita o de fuerza mayor, debidamente comprobada, en este caso se pueden celebrar contratos de emergencia para cubrir las necesidades derivadas de estos casos, coincidiendo su duración con la de la emergencia. La obligación de la contraprestación será por el lapso que duren los mismos o hasta el fenecimiento del CAS, sin lugar a renovarlos si tales causas subsisten, quedando resueltos por vencimiento del plazo.

- **Por licencia con goce de haber cuando corresponde conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el Sector Público;**

En el caso del personal CAS, el reglamento en su versión primigenia solamente concedía permiso, esto es autorizaciones de salida temporal para ausentarse del centro de trabajo, pero el nuevo reglamento se han extendido las autorizaciones de salida del centro de labores a la figura de las licencias donde se advierte ausencia prolongada de centro de labores con claros fines de

capacitación de este personal especial; situación considerada incompatible pues ello corresponde solamente al personal de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa.

- **Por hacer uso del descanso físico semanal, anual y compensatorio por horas laboradas en sobretiempo**, es pertinente señalar que el contratado CAS debe hacer uso de licencia para el uso del descanso semanal, el cual es una obligación para todo ente público, así como al relativo vacacional al igual que el compensatorio por laborar en horas extras en el Sector Público; empero, en este último caso, antes bien, deber serle canceladas estas horas laboradas en sobre tiempo tomando en cuenta que nadie se encuentra obligado a laborar sin consentimiento suyo o sin pago de remuneración proporcional a las horas trabajadas en exceso tal cual lo ordena la Constitución Política.
- **Licencia por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos hasta por 3 días pudiendo extenderse hasta 3 días adicionales cuando el deceso se produce en provincia diferente a donde labora el trabajador**; el artículo 12.1 f) de la modificatoria del Reglamento del CAS determina que esta licencia no solamente comprende el hecho del fallecimiento del cónyuge,

hijos o hermanos, de ser el caso los padres del servidor CAS, así mismo comprende que la licencia de la pareja concubina solamente podría cubrir a la unión de hecho propia. La licencia puede ser concedida hasta por 3 días pudiendo extenderse, de manera extraordinaria, hasta 3 días más en aquellos casos en los que el deceso se produce en provincia diferente donde labora el servidor.

2.7.2. Suspensión perfecta

Esta suspensión se da cuando se hace uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas, la norma faculta a la entidad contratante calificar los casos de permisos por enfermedad grave del cónyuge, padres, hijos, hermanos o pariente del contratado, estos días de permisos personales son con cargo a las vacaciones generadas o por generar, ello faculta a la Administración Pública no abonar la retribución correspondiente a la su empleado del CAS por cuanto este no ha de realizar labores efectivas; y, como correlato, el servidor público no ha de prestar sus servicios sin que en ambos casos, esto implique la finalización del vínculo contractual estatutario.

Los permisos por horas sin goce de remuneraciones, que se soliciten durante la jornada ordinaria de estas prestaciones podrán ser acumulados y traducidos en días y horas a efectos del descuento de su descanso anual; salvo que, previo acuerdo, sean compensados con trabajos autorizados por necesidad del servicio.

2.8. Extinción del contrato administrativo de servicios

Las causas que motivan la extinción del contrato administrativo de servicios son las siguientes:

a) Fallecimiento del contratado.

La desaparición del servidor contratado por fallecimiento al ser un hecho jurídico natural, como es lógico pondrá fin al vínculo prestacional de servicios basados en que inclusive este tipo de labores desempeñadas son *intuitu personae*, esto es que son desempeñadas de manera personal no pudiendo ser ejercidas por otro individuo que no sea el contratado.

b) Extinción de la entidad contratante.

La extinción de la entidad pública contratante deberá efectuarse por ley que facultara a la entidad la liquidación del personal contratado bajo este régimen y al personal con vínculo laboral

reasignar a otras entidades en respeto a sus derechos adquiridos, cabe resaltar que el contratado bajo el CAS este hecho, no exime su derecho a judicializar su reclamación de abono de la compensación por tiempo de servicios que el RECAS no les reconoce.

c) Decisión unilateral del contratado.

La decisión autónoma por parte del contratado poner fin a su relación laboral y de no continuar con la prestación de servicios, es considerada como una causal de extinción del contrato. A esta figura se llama también renuncia o retiro voluntario del trabajador.

En caso de renuncia voluntaria, el contratado debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad por propia iniciativa o a pedido del contratado, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.

De darse la negativa de la entidad contratante de exonerar del plazo, el contratado se encuentra obligado a laborar hasta el cumplimiento de dicho plazo, caso contrario incurre en abandono de

trabajo si deja de laborar por más de 3 días consecutivos de manera injustificada, siendo esta causal de extinción del contrato⁸.

d) Mutuo acuerdo entre el contratado y la entidad contratante.

Llamada también mutuo disenso y se basa en un acuerdo de ambos actores del contrato administrativo para poner fin a la relación prestativa de servicios, dicho acuerdo debe constar por escrito, suscribiéndose, para el efecto, la adenda respectiva.

Por este medio resolutorio, no es posible que se reconozcan beneficios pecuniarios mayores a los pactados como tampoco se acuerden entregas dinerarias o compensatorias como actos de liberalidad, por tratarse de fondos públicos y cuyos egresos deben estar necesariamente amparados en las normas de ejecución presupuestaria.

e) Invalidez absoluta permanente sobreviniente del contratado.

La invalidez permanente y la invalidez absoluta permanente, que no le permita cumplir al contratado con sus funciones, es una de las

⁸ DEL RIO GONZALES, Oscar. Temas de Gestión Pública y Actualidad. Diciembre 2008. Pág. A12.

formas de extinguir el Contrato Administrativo de Servicios, modalidad prevista también en los Regímenes laborales públicos y privados, previo pronunciamiento administrativo a través de ESSALUD, el Ministerio de Salud o la junta de Médicos designada para tal fin por el Colegio Médico del Perú, siempre a solicitud de la Administración contratante.

f) Incumplimiento injustificado de obligaciones

El incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas, faculta a que la entidad contratante tome la decisión unilateral de extinguir el contrato previa imputación mediante una notificación, en un plazo de (5) cinco días hábiles para expresar lo que estima conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidirá en forma motivada si resuelve o no el contrato, pero deberá se deberá tener en cuenta criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Esta decisión agota la vía administrativa.

El procedimiento estatuido, es muy similar al que corresponde observar respecto al empleado público que incurre en falta disciplinaria.

g) Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.

La persona que sea objeto de inhabilitación, impuesta en sede judicial y/o administrativa, por un lapso mayor a 3 meses, no podrá continuar con el CAS.

h) Vencimiento del plazo del contrato.

El vencimiento del plazo del contrato es una de las formas de extinguir el Contrato Administrativo de Servicios, que a fin de evitar situaciones arbitrarias durante el proceso de renovación de los mismos deberá ser reglamentado.

“Cuando el contrato administrativo de servicios sea resuelto por la entidad pública, unilateralmente y sin mediar incumplimiento del contratado, el juez podrá aplicar una penalidad equivalente a las contraprestaciones dejadas de percibir, hasta un importe máximo equivalente a dos (2) meses”⁹.

⁹ Artículo 13 RCAS.- Supuestos de extinción del contrato administrativo de servicios.

2.9. Procedimiento de contratación bajo el régimen del contrato administrativo de servicios

El artículo 3 del Reglamento del CAS contempla el procedimiento que se debe seguir la entidad contratante para suscribir un contrato administrativo de servicios, también existe la regulación en la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-SERVIRE.PE “Aprueba reglas y lineamientos para la adecuación de instrumentos internos conforme a los cuales las entidades ejercen el poder disciplinario sobre los trabajadores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057”:

- a. Etapa preparatoria.-** Comprende el requerimiento de la unidad orgánica usuaria que incluye descripción del servicio a realizar, los requisitos mínimos y competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de las necesidades de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de Presupuesto. La fase preparatoria de la contratación del personal CAS, muestra la exigencia de la propia entidad en determinar sus propias necesidades de personal de empleo público. Esto pasa por seguir de manera escrupulosa el CAP, pues a partir de dicho documento, se conocen los cargos ya clasificados que deben ser ocupados en

las instituciones públicas, que a su vez deben estar contemplados en el ROF, como documento de gestión institucional donde se determina la estructura orgánica de las entidades públicas. El requerimiento de personal debe respetar al PAP, esto es el Presupuesto Analítico de Personal, ya que no será solamente necesario saber cuánto personal necesita el ente público requirente sino el personal requerido para el desempeño de funciones públicas tiene respaldo financiero en una parte del presupuesto asignado a la entidad administrativa para efectos laborales.

- b. Etapa de la convocatoria.-** Esta etapa comprende la publicación en un lugar visible de la entidad pública convocante del requerimiento de personal, sin perjuicio de utilizarse otros medios de información adicionales para difundir la convocatoria.

El tiempo de publicación debe mantenerse cuando menos 5 días hábiles previos a la etapa de selección, respecto a la publicación de la convocatoria la modificatoria establece que debe incluir el cronograma y etapas del procedimiento de contratación, los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato laboral administrativo como el lugar en el que se prestará el servicio, plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar.

c. Etapa de selección.- En el texto original esta etapa de contratación comprendía la evaluación objetiva del postulante relacionada con las necesidades del servicio, debiéndose incluir en este punto la evaluación curricular y, a criterio de la entidad convocante, la evaluación escrita y entrevista, entre otras que se estimen necesarias según características del servicio materia de la convocatoria, la evaluación se debe realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de méritos, capacidad e igualdad de oportunidades. En esta etapa al igual que en el texto original es exigible la calificación del currículum del postulante lo cual constituye un medio estándar de valoración de las condiciones con base en el mérito del personal sometido a concurso, siendo criterios básicos para la contratación por un lado, la experiencia de los servicios anteriormente prestados, en otras Administraciones Públicas o entes privados e inclusive en la propia Administración, aunando a ello al tiempo de desempeño de tales labores y, por otro, los cursos o eventos que respalden un adecuado desempeño práctico en el postulante y futuro servidor público, se proceda a la fase de inducción para integrarle como parte del personal del empleo público.

El resultado de la evaluación en cada una de sus etapas, lo señala el nuevo texto del Reglamento CAS, se publicará a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria en forma de lista por orden de mérito, la cual debe contener los nombres de los postulantes sumando a ello los puntos obtenidos por cada uno de los pretensesores del puesto público con el fin de transparentar la convocatoria.

d. Etapa de suscripción y registro de contrato.- Esta etapa comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de 5 días hábiles, cómputo que corre partir del día siguiente de la publicación de los resultados y su ingreso al registro de contratos administrativos de la entidad.

Por otro lado la norma establece que, si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda la suscripción del respectivo del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación, configurando así el orden de prelación entre aquellos postulantes que figuran entre los primeros puestos, siendo elegido aquel que ha obtenido el puntaje necesario para el acceso al puesto público.

2.10. Impedimentos para contratar bajo el reglamento del contrato administrativo de servicios

Los impedimentos para contratar a través del Contrato Administrativo de Servicios han sufrido modificaciones, por lo que es necesario conocer impedimentos desde el punto de vista original y su posterior modificación.

a) Impedimentos para contratar personal sujeto al Contrato Administrativo de Servicios en el texto reglamentario original.-

Los supuestos señalados como causales de impedimentos para la contratación del personal CAS:

- No pueden celebrar contrato administrativo de servicios las personas con inhabilitación administrativa o judicial para contratar con el estado, encontrando dentro de ello dos supuestos como es el de la inhabilitación administrativa para contratar con el Estado, la que puede dar a quien como proveedor, participante, postor, en el curso de una relación jurídica de provisión de bienes o servicios ha sufrido dichas medidas restrictivas en sede administrativa y teniendo como otro supuesto la inhabilitación judicial, producto de la comisión de un delito vinculado o no con la administración pública.

- Están impedidos de ser contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios quienes tienen impedimento para ser postores o contratistas, expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia.
- Están impedidos de percibir ingresos por contrato administrativo de servicios, aquellas personas que perciben otros ingresos del estado, salvo que en este último caso dejen de percibir esos ingresos durante el periodo de contratación administrativa de servicios.

b) Según la modificatoria del Reglamento del Contrato Administrativo de Servicios contempla como impedimento para contratar personal CAS

El artículo 4.1 de la modificatoria del RCAS, establece que no pueden celebrar contratos administrativos de servicios las personas con inhabilitación administrativa o judicial para el ejercicio de la profesión así como para contratar con el Estado o para desempeñar función pública. Así mismo se puede decir que el MRCAS amplía el impedimento para contratar a aquellos ciudadanos que tienen:

- Inhabilitación, para el ejercicio de la profesión, en sede administrativa. En este supuesto ingresaría aquel profesional que se ha visto sancionado por el por el colegio profesional al cual pertenece a través de sus órganos correspondientes dentro de las instancias que hubiere; para lo que la institución en la que se asume dicha decisión gravosa o limitativa que es privativa de derechos debe haber cumplido con la estricta, los principios generales del procedimiento regulados en la Ley de Procedimiento Administrativo General, así como el respeto al del debido procedimiento.
- Debe exigirse, en este punto, que la sanción impuesta para los efectos del impedimento de participación en la contratación administrativo-laboral de servicios haya quedado firme, esto es hayan vencido o precluido los plazos para ejercer el derecho al uso de la contradicción administrativa.
- Inhabilitación jurisdiccional para el ejercicio de la profesión: Ingresaríamos aquí ante situaciones en las que advertimos a lo menos, por una parte, la confirmación en sede judicial de la sanción de inhabilitación del ejercicio profesional de parte de su colegio respectivo o como segundo término, en todo caso, la imposición de la inhabilitación profesional como pena accesoria

derivada de un proceso penal; en este último caso, ello se enlaza con el supuesto legal de inhabilitación para el ejercicio de la función pública recogida en el artículo 4.1. de la Modificatoria del Reglamento del CAS.

- Inhabilitación efectuada en sede administrativa para el desempeño de la función pública: El inhabilitar a un servidor o funcionario público en sede administrativa para el ejercicio de la función pública implica la restricción en el ejercicio del derecho constitucional de acceso a los cargos estatales, generalmente derivada de las figuras de la destitución o de un despido, lo cual se realiza en defensa del propio Estado como garante del interés público y del actuar objetivo que de él se espera; restricción que opera de modo límpido si es que se ha cumplido con el debido procedimiento como con garantizar el derecho de defensa del que será inhabilitado teniendo presente de por medio, la presunción de inocencia recogida en la constitución.
- En este punto, a modo de cierre, queda por señalarse que no interesa que la inhabilitación para el desempeño de la función pública se haya derivado de la prestación antelada de servicios reenumerados u honorarios del inhabilitado al Estado lo cual importa muy poco a los efectos del impedimento para contratar

a través de la normativa del CAS, ya que aun así, opera la restricción a la contratación administrativa-laboral de servicios en el empleo público.

- Inhabilitación judicial para el desempeño de la función pública: En este punto, remitimos al lector al ítem de la inhabilitación judicial producto de la comisión de un delito vinculado o no con la Administración, tratado líneas arriba, al correr accesoria a la sanción penal.

2.11. Derechos laborales individuales y colectivos de los trabajadores bajo el reglamento del contrato administrativo de servicios.

El Decreto Legislativo N° 1057 ha creado contempla derechos laborales segregados del ordenamiento laboral, aunque ahora con percepción de ciertos derechos: jornada semanal máxima, descanso y prestación de salud, menos injusta pero también inválida, se puede decir que los trabajadores bajo este régimen laboral siguen siendo marginados del ordenamiento laboral, aunque tengan algunos beneficios más que los contratados bajo los servicios no personales. La infracción a la constitución que protege al trabajo resulta manifiesta, es cuestionable las bondades de la normativa ya que si bien, a primera vista, estamos ante una situación de

mejora en cuanto a los derechos y beneficios de este personal de empleo público, en la realidad se ha buscado decolorar la relación de trabajo con el Estado, hacia una nada comprensible figura de no autonomía, la cual no tiene cabida en los orígenes del Derecho del Trabajo.

En el Decreto Legislativo se encuentran disposiciones que hacen dudar de que nos encontremos frente a un contrato laboral que garantice los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Por ello se concluye que el contenido del contrato regulado en la norma tiene características de un contrato de trabajo y de un contrato administrativo en la medida en que prevé aspectos tales como la determinación de la jornada de trabajo, así como el descanso semanal y anual.

En la actualidad, el personal CAS disfruta de derechos no solamente individuales como los inicialmente aportados en su faz estatutaria, sino que se ha procedido a reformular los mismos, tal es el caso del descanso físico o vacaciones, que tenía un tope de 15 días calendario de suspensión imperfecta de la relación de trabajado pero que se ha visto ampliado al de 30 días naturales en mérito a la modificación del artículo 6 de la norma

general, así como añadir otros de contenido colectivo tal cual lo veremos en los puntos siguientes:

2.11.1. Derechos individuales reconocidos al personal sujeto al Contrato Administrativo de Servicios

El artículo 6 del CAS prescribe los siguientes derechos:

- Percepción de remuneración no menor a la remuneración mínima establecida legalmente.
- Jornada máxima de 8 horas diarias con un tope de 48 horas de prestación de servicios a la semana. Si el prestador de servicios labora en una entidad donde exista una jornada reducida establecida para los trabajadores sujetos a regímenes laborales generales, le debe ser aplicables dicha jornada laboral, las horas extras no serán materia de contraprestación o pago, como ocurre con toda naturalidad en el régimen privado en lo laboral; sino que hará un canje de horas no laboradas por reducción de contraprestación que serán materia de canje por descanso físico.
- Descanso de 24 horas continuas por semana como mínimo; este es un derecho laboral que goza como parte del derecho constitucional, descanso que deberá ser renumerado a efectos de garantizar la recuperación de fuerzas de quien presta servicios a

la Administración. Siendo un derecho laboral gravitante no puede pactarse un mínimo de horas que aquellas señaladas en la norma, bajo sanción de nulidad virtual, por la afectación al orden público.

Al ser un derecho contenido en una norma taxativa no puede negociarse el goce en un periodo menor a las 24 horas continuas; pero esto no impide el poder de negociación entre la Administración y el empleado público contratado vía el CAS respecto a un periodo de descanso mayor, por lo que es perfectamente posible que a través del acuerdo inter partes pueda establecerse lo señalado.

- Uso de tiempo de refrigerio, tiempo que no forma parte de la jornada de trabajo; este es un derecho que no acogía, el dictado original de la norma general, pero si actualmente es acogido como parte del catálogo de derechos del personal estatal sujeto al contrato especial de administración de servicios. En esta parte no está demás recordar que este el periodo de tiempo que la ley o, en su defecto, la convención de las partes acuerdan en la relación prestacional de servicios para que el prestador de servicios, el trabajador, pueda tomar sus alimentos para reparar prudencialmente sus fuerzas para la continuación de sus

obligaciones asumidas en la relación bilateral empleador – trabajador.

- Percepción de aguinaldos por Fiestas Patrias y Navidad conforme a los montos establecidos en las normas del presupuesto del Sector Público: Hasta el 2011, el derecho a gozar de aguinaldo no era posible para el personal CAS, en la actualidad, ha cambiado enormemente en favor del personal sujeto al contrato especial laboral-administrativo de servicios con la precisión inserta en el artículo 6 inciso “e” del CAS, modificado por la LEP-CAS, regulación confirmada con la dación del Decreto Supremo N° 106-2012-EF, dictan Disposiciones Reglamentarias para el otorgamiento del Aguinaldo por Fiestas Patrias y aprueban una Transferencia de Partidas, norma publicada en el Diario Oficial “El Peruano” del 29 de enero del 2012.
- Vacaciones de 30 días calendario. El artículo 8 del reglamento en función a los 30 días de vacaciones determinados por la Ley N° 29849, con la LEP-CAS el legislador ha procedido a añadir los 30 días naturales de vacaciones del personal sujeto al contrato administrativo de servicios dejando fuera de lugar la anterior regulación que establecía de modo harto limitativo un plazo de 15 días calendario por concepto de vacaciones, decisión política que

ha realizado para evitar diferenciaciones entre el grueso número de personal del Sector Público y atendiendo a las reclamaciones de los miles de prestadores de servicios bajo este régimen especial.

- Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad y otras licencias que tienen derecho los trabajadores de regímenes laborales generales; al respecto se debe señalar de modo indiciario, que es la autorización empresarial, sea a nivel del Sector Público como del Sector Privado, para ausentarse al centro de trabajo de manera temporalmente breve es a pedido de parte, se encuentra condicionada a la conformidad de la institución empleadora, viéndose además formalizada, en el caso de entidades calificables como Administración Pública, a través de resolución o acto administrativo expreso y tratando a modo breve se puede decir:
 - El goce de la licencia por maternidad del personal CAS, la referencia general o básica es la Ley N° 26644, Ley que precia el goce del derecho de descanso pre y post natal de la trabajadora gestante y su reglamento Decreto Supremo N° 005-2011-TR.

- El goce de la licencia por paternidad del personal CAS, este marco autoritativo de defensa de la unión familiar viene enlazado al mandato de la Ley N° 29409, Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada, así como el Decreto Supremo N° 014-2010-TR, Ley que no hace distinciones en incluir este derecho al contratado bajo el régimen CAS.
- El goce de la licencia por adopción administrativa del personal CAS, después de la aplicación de las licencias por maternidad y paternidad el trabajador CAS puede acogerse a la Ley N° 27409, Ley que otorga licencia laboral por adopción que en su artículo inicial, dedicado al objeto de la ley, prescribe que el trabajador peticionario de adopción tiene derecho a una licencia con goce de haber correspondiente a 30 días naturales, contados a partir del día siguiente de expedida la resolución administrativa de colocación familiar y suscrita la respectiva Acta de entrega del Niño, de conformidad con lo establecido por la Ley N° 26981, Ley de procedimiento administrativo de adopción de menores de edad declarados judicialmente en abandono.

- El goce de otras licencias por parte del personal CAS, en su favor puede gozar de las licencias aplicables a los regímenes laborales generales tales como:
 - Licencias por enfermedad, por fallecimiento de cónyuge, hijos o hermanos, por capacitación oficializada o institucional, por citación expresa en lo judicial, militar o policial, conjunto de licencias concedidas con goce de remuneraciones.
 - A gozar de licencias sin goce de remuneraciones por motivos particulares o por capacitación no oficializada.
 - También puede verse beneficiado por licencias a cuenta de periodo vacacional, esto es licencias por matrimonio o por enfermedad grave del cónyuge, padres e hijos.
- Goce de los derechos regulados en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, viene a ser un tema de importancia en la relación administrativa laboral especial de contratación, considerando que todo trabajador, incluyendo a los del CAS que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad profesional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, en procura de su reinserción laboral.

- Permiso por lactancia materna y su relación con los lactarios en el Sector Público, en mérito del artículo 8.a.1, del reglamento se determina que la madre trabajadora contratada CAS al término del periodo posnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla el año de edad pudiendo realizarse el fraccionamiento de dicho permiso en dos tiempos iguales y otorgados dentro de su jornada de trabajo sin descuento alguno, esto en mérito al ordenamiento en la Ley N° 27240, Ley que otorga permiso por lactancia materna, unido a la Ley N° 27591, Ley que equipara la duración del permiso por lactancia de la madre trabajadora del régimen privado con el público y la Ley N° 28731, Ley que amplía la duración del permiso por lactancia materna.

Un punto de importancia con este derecho del personal femenino CAS, es el relacionado a los lugares donde debe ejercitarse dicho derecho, los llamados lactarios cuya ordenación legal encontramos en el Decreto Supremo N° 009-2006-MIMDES, que dispone la implementación de lactarios en instituciones del Sector Público donde laboren veinte o más mujeres de edad fértil con publicación realizada en el Diario Oficial “El Peruano” con fecha del 23 de agosto del 2006, concordante con la Ley

N° 29896, Ley que establece la implementación de lactarios en las Instituciones del Sector Público y del Sector Privado promoviendo la Lactancia Materna, publicada en el diario Oficial “El Peruano” del 07 de julio del 2013.

- La afiliación a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones (SNP) o el Sistema Privado de Pensiones (SPP), y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR), el personal contratado bajo el régimen CAS deberá gozar del sistema pensionario como lo ordena la Constitución, así como lo contempla el artículo 10 del RCAS y la Ley N° 29849, derecho que se debe tener en cuenta al prestador de servicio sujeto de contrato administrativo de servicios
- La entrega de constancia o certificado de trabajo, este documento acredita la relación laboral, conteniendo datos de interés para el prestador de la relación subordinación, las labores realizadas, el área en que fueron realizadas; a solicitud del trabajador la entidad contratante deberá expedir dicho documento, donde se indique la apreciación de la conducta o rendimiento del prestador de servicios en todo el desempeño laboral, todo ello, en función de la regulación inserta en el Decreto Supremo N° 001-96-TR,

Reglamento de la Ley de Fomento del Empleo, dicho derecho ha sido incluido merced a la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 107-2011.SERVIR/PE, del 13 de setiembre del 2011, en una de las cláusulas del nuevo modelo de contrato administrativo de servicios y será la oficina de Recursos Humanos o aquella que haga sus veces, otorgar al trabajador, sea de oficio o a pedido de parte, la respectiva constancia de trabajo prestado bajo este régimen jurídico-laboral al servicio del Estado.

2.11.2. Derechos colectivos del personal sujeto al Contrato

Administrativo de Servicios

La norma original CAS no contenía este derecho pese a que la Constitución lo prevé lo considera en calidad lex superior.

- Derecho de sindicalización; este derecho del personal sujeto al contrato especial administrativo-laboral de servicios, debe ser ejercida a la luz de la regulación establecida en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (TUO LRCT), el Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y demás normas conexas, viene desarrollando a nivel reglamentario en el artículo 11 de la

Modificatoria del Reglamento CAS, norma donde se establece que los trabajadores de este régimen jurídico especial en lo laboral tienen la facultad de constituir organizaciones de corte sindical así como afiliarse a ellas, redactar los estatutos de las mismas, elegir libremente sus representantes y organizar su administración, así como las actividades propias de aquellas, lo cual es propio del contenido esencial del derecho a la libertad sindical.

La programación de este derecho constitucional, se realiza acorde a lo ordenado por el Tribunal Constitucional en la sentencia confirmatoria de constitucionalidad del CAS como lo sostiene la doctrina a luz del dictado en el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, que contiene la M-RCAS: “La libertad sindical es un derecho de raigambre constitucional, que viene a ser la base del Derecho Laboral colectivo, mediante el cual se otorga a los trabajadores la posibilidad de organizarse y asociarse a un sindicato, sin autorización previa, con el fin de proteger sus derechos e intereses y confirmar un grupo que pueda confrontar sus posiciones frente a la del empleador, para poder solucionar así los conflictos que se presenten en la relación de trabajo”.

- Derecho de huelga, el artículo 11-B de la M-RCAS determina que el derecho colectivo de huelga o paralización indefinida de labores de estos trabajadores se ejerce en mérito a la regulación inserta en el artículo 86 del TUO Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y sus normas complementarias, en lo que sea aplicable.

2.12. Análisis de la jurisprudencia nacional sobre el contrato administrativo de servicios

El Contrato Administrativo de Servicios como modalidad contractual siempre ha sido motivo de debate, porque viene generando la incrementación la carga de servidores públicos sin línea de carrera y sin derechos laborales establecidos en la legislación laboral, razón por la que se presentan diversas posiciones respecto a esta modalidad contractual.

a) Posición de la defensoría del Pueblo

En el año 2009 la Defensoría del Pueblo recibió quejas y consultas derivadas de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), consultas relacionadas con los beneficios a los que tenían derecho los servidores, ya que, en muchos casos, tanto la administración como los propios servidores creían que tenían exactamente los mismos derechos que los trabajadores que estaban en planilla.

Asimismo, un amplio sector de trabajadores que venían prestando servicios no personales no deseaban que se modificara su situación a CAS porque percibían que la modalidad contractual anterior era más beneficiosa, no solo por la ausencia de los descuentos que implicaba la afiliación a un sistema previsional, sino porque, para determinados grupos profesionales, pasar a CAS significaba una desmejora de sus condiciones laborales, al haberse modificado su situación contractual a CAS, se les exigió que trabajaran ocho horas diarias. Respecto a este régimen especial de contratación. En el tema de los servidores contratados con el régimen de CAS, las principales dificultades se presentaron en los gobiernos regionales, que tuvieron dificultades al interpretar la aplicación de los derechos contenidos en la normativa; asimismo, se produjeron demoras en la convocatoria y suscripción de los contratos.

Durante el 2010, fue cobrando cada vez más importancia es la utilización de contratos administrativos de servicios (CAS) en reemplazo del denominado régimen de servicios no personales, sobre todo luego de que el Tribunal Constitucional dispusiera que los primeros constituyen un régimen «especial» de contratación laboral para el sector público, compatible con la Constitución (Sentencia del Tribunal Constitucional N° 002-2010-PI/TC).³⁴ Sobre el particular la

Defensoría del Pueblo reconoce la naturaleza laboral del régimen CAS y expresa su preocupación por que esta nueva modalidad contractual se aleje de la reforma del empleo público. Durante el 2010, la institución continuó abordando este tema.

A raíz de lo expresado la Defensoría del Pueblo con fecha 1° de junio del 2009, hizo llegar al Congreso de la Republica el Oficio 232-2009-DP/PAD, donde manifiesta que el Régimen del CAS, es una norma que no tiene en cuenta lo establecido en diferentes tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 23° reconoce el derecho de toda persona al trabajo.

b) Posición del Poder Judicial

Diferentes sentencias en diferentes procesos constitucionales de amparo del Poder Judicial tienen como sentencia N° 055-2009-SEC Exp. N° 2008- 1703, por la Sala Especializada Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, publicada en el Diario Oficial El Peruano del 30 de octubre del 2009; Demandante: María Isidora Chalán Saucedo; Demandado: INC de Cajamarca. Fallo: La Sala Superior confirmó el fallo de primera instancia que declaro fundada

la demanda y ordenó la reposición de la demandante en las labores que, antes de extinguirse el CAS, venía prestando en dicha entidad.

Sentencia emitida en el Expediente N° 2009-0097, por la Sala Mixta Itinerante de Moyobamba, Corte Superior de San Martín y publicada en Diario Oficial El Peruano del 31 de enero del 2010, Demandante: Florinda Guerrero Mendoza; Demandado: Municipalidad Provincial de Rioja, Fallo: La Sala Superior confirmó la sentencia de primer grado que declara fundada la demanda y nula la carta que daba por extinguido el CAS y, además, ordenó la reposición de la demandante en el cargo de obrera de limpieza pública.

Sentencia de la Corte Superior de Lima en el Expediente N°719-2010-BS; Demandante; Nelly Crispín; Demandado: Ministerio de la mujer. Fallo: Declara la inconstitucionalidad del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, aplicado el control difuso de la constitucionalidad de las normas legales.

El Poder Judicial a través de los distintos fallos ha tomado posición respecto a:

- El proceso constitucional de amparo como vía idónea cuando se cuestiona la ruptura unilateral de los CAS sin expresión de causa.

Si procede el proceso de amparo en razón de que se estaría atentando contra el derecho al trabajo establecido en el artículo 27 de la Constitución Política, ya que, al no existir causa del despido, es exclusivamente unilateral, arbitrario y lesivo de los derechos fundamentales del demandante, por lo que corresponde la reposición del trabajador en el puesto que ocupaba antes del suceso arbitrario.

- Aplicación del artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. 003-97-TR), en los CAS.

El Poder Judicial ha establecido, a través de las sentencias antes mencionadas, que corresponde aplicar el artículo 77 de la LPCL sobre el fraude a la ley en los contratos laborales modales en los casos de despidos a los trabajadores sujetos al régimen del CAS que laboran en las entidades sujetas al régimen laboral privado. Recordemos que este artículo tiene por finalidad sancionar conductas fraudulentas o ilícitas que buscan

enmascarar un abuso o arbitrariedad del empleador en perjuicio al derecho de protección al despido arbitrario.

- La naturaleza laboral de la relación del Estado con los trabajadores sujetos al régimen del CAS.

El razonamiento judicial ha establecido que las labores en el régimen CAS se realiza mediante servicios personales, dependientes y subordinados y que además gozan de determinados beneficios sociales que resultan privativos del contrato de trabajo. Esto evidencia una contradicción del legislador delegado por conceder y reconocer derechos que tienen como fuente el contrato de trabajo, y a su vez, negar la existencia de la relación laboral. Tal contradicción contravendría la naturaleza tuitiva de la Constitución y los dispositivos contenidos en sus artículos 22 y 23.

- La libertad de contratar garantizada por el artículo 62 de la Constitución debe interpretarse conforme al artículo 2 inciso 14 de la misma que establece el derecho a contratar con fines lícitos siempre que no contravengan leyes de orden público.

Los jueces han establecido en las sentencias en comento que los articulados constitucionales que garantizan la libertad de contratación se tiene que utilizar para fines lícitos ya que si fuera lo contrario, y si el contrato independiente de si regulación y denominación se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales nos encontraremos en una situación en que el objeto de licitud, establecido por la norma fundamental, se vería vulnerado.

- Se ratifica el principio de primacía de la realidad.

El Poder Judicial ha ratificado en sus sentencias la aplicación del principio de la primacía de la realidad que consiste “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”. El Poder Judicial ha optado por la aplicación de este principio en contra de otros puntos de vista de especialistas que expresan que en el caso de los CAS no resulta de aplicación en razón de que este solo se aplicaría cuando se celebra un contrato, dándole un nombre distinto y disfrazando la verdadera relación laboral. En este caso existe una regulación expresa, y el contenido, las

características y la denominación del mismo se encuentra contenido en dicha normatividad.

- El CAS no reconoce todos los derechos laborales que corresponde a un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Si bien los fines del mencionado régimen son que los servidores que tengan una relación con el Estado accedan a la seguridad social o se les reconozca los derechos fundamentales contemplados en la Constitución, estos objetivos pueden lograrse mediante el establecimiento de un régimen ordenado de ingreso de los trabajadores al servicio del Estado y, eventualmente, a través del reconocimiento progresivo de los derechos laborales reconocidos en la Constitución, los cuales no se logran a través de este régimen.

c) Posición de la Comisión de Trabajo del Congreso

Ya la comisión de Trabajo en su sesión ordinaria del 7 de abril del 2010, al estudiar numerosos proyectos de ley que proponían la derogatoria y modificaciones al Decreto Legislativo 1057, que crea el CAS, había aprobado modificar dicha norma, que regula el

“Régimen de Contratación Administrativa de Servicios”, dándole naturaleza laboral y de carácter especial, tomando en cuenta los siguientes puntos:

En primer lugar rescata la esencia y naturaleza laboral de estos contratos modificando la parte más importante de la norma delegada y establece la temporalidad de los mismos al señalar que el plazo máximo de contratación es de tres años. Transcurrido dicho plazo máximo el contratado debe ser incorporado al régimen laboral ordinario. Así mismo, establece la indemnización por despido arbitrario al señalar que “si la persona contratada es servidor público y la entidad resuelve unilateralmente el contrato, deberá pagar una indemnización por despido prevista en el régimen laboral privado”. Además, establece en 30 días el descanso anual (Art. 6), se reafirma que mediante estos contratos no se puede menoscabar el ejercicio de libertades fundamentales (entre ellos libertad sindical) (Art. 6) y declara nulo todo pacto o cláusula de renuncia de la libertad de asociación o sindicalización o cualquier otro derecho

Como se observará, la Comisión de Trabajo del Congreso estuvo muy al tanto de las consecuencias jurídicas y sociales de la aplicación del Decreto Legislativo 1057 y, en las diferentes sesiones

en que se debatió el dictamen escucho atentamente las quejas y reclamos de las principales organizaciones laborales, aprobándose de esta manera el dictamen que nuevamente apuesta por el modelo contractualista o laboral en la Administración Pública.

d) Posición del Tribunal Constitucional

- **Antecedentes**

Con fecha 8 de enero del 2010, 5000 ciudadanos interponen demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo N° 1057, Ley que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, impugnando sus artículos 1°, 2°, 3°, 5°, 6°, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM.

La demanda considera que dicho dispositivo vulnera los siguientes artículos de la Constitución: 2.2° (derecho a la igualdad ante la ley), 104° (delegación de facultades), 25° (jornada ordinaria de trabajo), 23° tercer y cuarto párrafo (el Estado y el Trabajo), 24° (derechos laborales del trabajador), 26.1° (principio de igualdad de oportunidades sin discriminación) 27° (protección del trabajador frente al despido arbitrario), 42°

(derecho de sindicalización de los trabajadores públicos) y 103° cuarto párrafo (prohibición de abuso de derecho).

El TC, el 31 de agosto, emite su sentencia declarando improcedente la demanda de inconstitucionalidad y aplica una sentencia interpretativa, disponiendo que el Ministerio de Trabajo emita la normatividad complementaria a fin de garantizar los derechos de sindicalización y huelga y de establecer las limitaciones razonables a este régimen especial laboral.

Posteriormente, emite una Sentencia Aclaratoria el 11 de octubre del presente año, estableciendo que sea la Autoridad Nacional del Servicio Civil- SERVIR, la que se encargue de dictar las normas complementarias y no el Ministerio y Promoción del Empleo.

- **Fundamentos importantes del TC sobre la materia**

El Tribunal Constitucional ha realizado un minucioso análisis de la demanda y de la contestación de la misma, pronunciándose en cada uno de los controvertidos, en especial en los puntos que se detallan a continuación:

Respecto a la constitucionalidad de la delegación asignada, el Supremo Tribunal estima que las facultades delegadas en materia de modernización del Estado si comprende el funcionamiento del aparato burocrático de este por lo que legislar sobre los servicios prestados para la Administración Pública, como es el caso del CAS, resulta pertinente.

Con relación a la naturaleza jurídica del régimen CAS, coincide con la posición del Poder Judicial y de la Comisión de Trabajo del Congreso, en el sentido de que esta relación si se presenta los elemento esenciales de la relación laboral: servicios personales, dependencia y subordinación y remuneración, por lo que le otorga la calidad de contrato laboral independiente o especial.

El Tribunal Constitucional deja en claro que no es posible que la norma impugnada sea aplicada tal como fe promulgada, tanto porque su naturaleza es distinta de la denominación que el legislador ordinario le confirió, como, porque su aplicación, en tanto considerada como una norma de naturaleza laboral, exige que sea interpretada y complementada con el contenido Constitucional, por lo que se justifica dictar en ese extremo una

sentencia de naturaleza interpretativa que se establezca el sentido correcto de las normas impugnadas.

El Supremo Tribunal realiza una comparación entre los regímenes laborales (público privado) con el régimen del CAS, determinando que los primeros protegen en mayor medida a los trabajadores. Sin embargo, cuando compara el sistema de los Servicios No Personales SNP (Existente al inicio del CAS), advierte que este último es mucho más favorable para los trabajadores.

El TC observa que los derechos fundamentales con contenido laboral si son objeto de reconocimiento en el Decreto Legislativo 1057, como ocurre con la jornada de trabajo y el descanso semanal. También ocurre lo mismo con el descanso anual; sin embargo, la discrepancia de la parte demandante es que solo se conceden, en este caso, 15 días, mientras que en el caso de los trabajadores de otros regímenes laborales es de 30 días. Sobre trabajadores de otros regímenes laborales es de 30 días. Sobre el particular cabe precisar que la Constitución no establece un periodo de tiempo, sino la necesidad de que dicho descanso se dé con la periodicidad señalada.

Respecto a los derechos de sindicalización y huelga el Supremo Tribunal advierte que existe una evidente omisión constitucional que debe ser subsanada por la autoridad administrativa, en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 28° de la Constitución. Encargada a la autoridad administrativa competente (SERVIR) dictar la regulación necesaria en acatamiento de la Constitución, para la protección de los derechos fundamentales de naturaleza laboral que reconoce la Constitución a favor de los trabajadores e cualquier régimen laboral, incluidos los que ahora forman parte del sistema de contratación laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, entendido este último, a partir de esta sentencia, como un régimen especial laboral, distinto de los ya existentes.

El Tribunal Constitucional considera que debe actuar responsablemente al advertir que si se declarase la inconstitucionalidad de la Ley impugnada, se generaría un vacío normativo, que importaría dejar sin derechos laborales a quienes han sido contratados bajo su marco regulatorio, situación que sería manifiestamente inconstitucional, por lo que opta por una sentencia interpretativa estimativa en el siguiente sentido: “a partir de la presente sentencia, el artículo 1° del Decreto

Legislativo N° 1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado contrato administrativo de servicios, deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen especial de contratación laboral para el sector público, el mismo que, como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional”.

Finalmente, dispone que, en relación al Decreto Legislativo N° 1057, corresponde también que la Autoridad del Servicio Civil de la Administración Pública dicte la regulación necesaria para que, complementando dicha legislación, adopte disposiciones tales como la fijación de los límites para la contratación para la contratación de personal bajo esta modalidad, de modo que pueda hacerlo no solo fijando porcentajes respecto del total de trabajadores de este régimen, sino estableciendo otros criterios que considere razonables para al efecto.

- **Sentencia Interpretativas estimativas aditivas den el Derecho Procesal Constitucional**

Teniendo en cuenta el desarrollo del Derecho Procesal Constitucional y jurisprudencia internacional sobre la materia, el propio Tribunal Constitucional, a través de diferentes sentencias

ha establecido una tipología de sentencias que pueden emitir los tribunales constitucionales, alguna de esta clasificación es la que se ha aplicado en el expediente en análisis.

Las sentencias estimativas son aquellas que declaran fundada una demanda de inconstitucionalidad. Su consecuencia jurídica específica es la eliminación o expulsión de la norma cuestionada del ordenamiento jurídico mediante una declaración de invalidez constitucional. En dicha hipótesis, la inconstitucionalidad se produce por colisión entre el texto de una ley o norma con rango de ley y una norma, principio o valor constitucional. Las sentencias estimativas pueden ser de simple anulación, interpretativa propiamente dicha o interpretativa manipulativa (normativas).

En el caso de las sentencias interpretativas propiamente dichas el órgano de control constitucional, según sean las circunstancias que rodean el proceso constitucional, según sean las circunstancias que rodean el proceso constitucional, declara la inconstitucionalidad de una interpretación errónea efectuada por algún operador judicial, lo cual acarrea una aplicación indebida.

Dicha modalidad aparece cuando se ha asignado al texto objeto de examen una significación y contenido distinto al que la disposición tiene cabalmente. Así, el órgano de control constitucional puede concluir en que por una errónea interpretación se ha creado normas nuevas, distintas de las contenidas en la ley o norma con rango de ley objeto de examen. Por consiguiente, establece que en el futuro los operadores jurídicos estarán prohibidos de interpretar y aplicar aquella forma de interpretar declarada contraria a la Constitución.

En el caso de las sentencias interpretativas manipulativas (normativas), que es el caso de la presente sentencia el órgano de control constitucional detecta y determina la existencia de un contenido normativo inconstitucional dentro de una ley o norma con rango de la ley. La elaboración de dichas sentencias está sujeta alternativa y acumulativamente a dos tipos de operaciones: la ablativa y la reconstructiva. Para nuestro caso nos interesa esta última.

La operación reconstructiva o de reposición consiste en consignar el alcance normativo de la ley impugnada

agregándosele un contenido y un sentido de interpretación que nos aparece en el texto por sí mismo.

La existencia de este tipo de sentencias se justifica por la necesidad de evitar los efectos perniciosos que pueden presentarse en determinadas circunstancias, como consecuencia de los vacíos legales que surgen luego de la expulsión de una ley o norma con rango de ley de ordenamiento jurídico. Tales circunstancias tienen que ver con la existencia de los principios rectores de la actividad jurisdiccional constituyente, a saber, el principio de conservación de la ley y el principio de interpretación desde la Constitución. Conviene tener presente en qué consisten.

- El principio de conservación de la ley. Mediante este axioma se exige al juez constitucional salvar, hasta donde sea razonablemente posible, la constitucionalidad de una ley impugnada, en aras de afirmar la seguridad jurídica y la gobernabilidad del Estado.

Es decir, la expulsión de una ley del ordenamiento jurídico por inconstitucional, debe ser la última ratio a la que debe

apelarse. Así, la simple declaración de inconstitucionalidad no debe ser utilizada, salvo si es imprescindible e inevitable.

- El principio de interpretación desde la constitución. Mediante este axioma o pauta básica se asigna un sentido a una ley cuestionada de inconstitucionalidad, a efectos que ella guarde coherencia y armonía con el plexo del texto fundamental.

Dicha interpretación hace que la ley sea conforme a la Constitución, cabiendo, para tal efecto, que reduzca, sustituya o modifique su aplicación para los casos concretos.

La experiencia demuestra que residualmente la declaración de inconstitucionalidad puede terminar siendo más fravosa desde un punto de vista político, jurídico, económico o social, que su propia permanencia dentro del ordenamiento constitucional. Así, pues, los efectos de dicha declaración pueden producir, durante un tiempo, un vacío legislativo dañoso para la vida coexistencial.

En ese sentido, no debe olvidarse que la jurisdicción constitucional desarrolla una función armonizadora de los conflictos sociales y políticos y políticos subyacentes en un

proceso constitucional, por lo que dichas sentencias se constituyen en instrumentos procesales necesarios para el desarrollo de tal fin.

Este tipo de sentencias propician el despliegue de los efectos de las normas constitucionales que podrían ser obstaculizados por los huecos normativos emanados de un simple fallo estimatorio.

Las normas inducidas y deducidas emanadas de una sentencia manipulativa interpretativa (normativa) se encuentran implícitas dentro del ordenamiento constitucional, pero son objetivables mediante este procedimiento.

Existe una pluralidad de sentencias manipulativas interpretativas, a saber las sentencias reductoras y las sentencias aditivas. Para nuestro análisis corresponde desarrollar este último tipo de sentencias.

Las sentencias aditivas: son aquellas en donde el órgano de control de la constitucionalidad determina la existencia de una inconstitucionalidad por omisión legislativa.

Es ese contexto, la sentencia procede a añadir algo al texto incompleto, para transformarlo en plenamente constitucional. En puridad, se expiden para completar leyes cuya redacción presenta un contenido normativo menor respecto al exigible constitucionalmente. En consecuencia, se trata de una sentencia que declara la inconstitucionalidad no del texto de la norma o disposición general cuestionada, sino más bien de lo que los textos o normas no consignaron o debieron consignar.

En ese sentido, la sentencia indica que una parte de la ley impugnada es inconstitucional, en tanto no ha previsto o ha excluido algo. De allí que el órgano de control considere necesario ampliar o extender su contenido normativo, permitiendo su aplicación a supuestos inicialmente no contemplados, o ensanchando sus consecuencias jurídicas.

La finalidad en este tipo de sentencias consiste en controlar e integrar omisiones legislativas inconstitucionales; es decir, a través del acto de adición evitar que una ley cree situaciones contrarias a los principios, valores o normas constitucionales.

El contenido de lo adicionado surge de la interpretación extensiva, de la interpretación sistemática o de la interpretación analógica.

- **La Sentencia del TC**

El Tribunal Constitucional, con la autoridad que le confiere la Constitución Política del Perú resolvió:

- Declarar INFUNDADO la demanda de inconstitucionalidad, debiendo interpretarse el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057, conforme se ha expuesto en el Fundamento 47 de la presente sentencia.
- Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte, en un plazo no mayor de 30 días, la reglamentación necesaria que permita a los trabajadores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, el ejercicio del derecho de sindicación y huelga regulado en el artículo 28° de la Constitución.
- Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte la legislación que considere necesaria para regular los aspectos detallados en el Fundamento de 48

de la presente resolución, en un plazo que no exceda del 31 de diciembre de 2010.

- De conformidad con artículos 81° y 82° del CPCo., esta sentencia y las interpretaciones en ella contenidas son vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales

SUB CAPÍTULO III

DERECHO LABORAL

3.1. Antecedentes del derecho laboral

Hablar del origen y evolución del Derecho del Trabajo conlleva remontarse al origen y evolución de la prestación del trabajo humano.

El Derecho Laboral tiene orígenes en la Revolución industrial, donde el trabajador paso a desempeñar sus labores en un centro laboral determinado, lo que significó que tenía que cumplir ciertas exigencias, constituyéndose algunas veces en riesgo de contraer enfermedades profesionales, falta de descanso y en algunos casos obtención de remuneración ínfima, lo que dio origen a las protestas y su consecuente formación de organizaciones de los trabajadores y la intervención del Estado en los conflictos laborales se limitó durante mucho tiempo a la represión de las protestas.

Durante el siglo XIX fueron naciendo corrientes de intervención del Estado en defensa de los trabajadores, como las escuelas intervencionistas con la intención de que el estado proteja a las clases sociales por medio de una política adecuada y las escuelas socialistas cuyo objetivo es la

emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

Es así que el trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la Edad antigua, a un sujeto con derechos y esta regula condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

Es en la segunda mitad del siglo XIX que surge las primeras leyes laborales. En 1919, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional con la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en esta se reconocen los derechos laborales para el beneficio de la clase trabajadores al declarar que la justicia social es la base para la paz universal.

El 22 de junio del año 1796 se aprueba la primera ley que protege a los trabajadores de los nocivos efectos de la revolución industrial con disposiciones sanitarias y limitando la jornada diaria a 12 horas que incluya el tiempo de refrigerio para consumir alimentos, obligaba la instrucción del menor trabajador y establecía sistema de inspección periódica del trabajo, una ley muy positiva para su época que lamentablemente no fue aplicada, sin embargo es parte del cambio de mentalidad y la preocupación de los legisladores para proteger al trabajador. En 1833 se dictó otra ley que si fue aplicada, la llamada Ley de Fabricas, y en el año 1851 se dicta otra norma

asegurando el aprendizaje del menor en condiciones acordes a su edad y fuerzas la Ley inglesa de 1802 a favor de la regulación de las condiciones de trabajo y protección a los menores de edad; en Francia se impulsó una legislación a favor del trabajador, Alemania avanzó respecto de las condiciones de trabajo y seguridad social; Italia reguló el trabajo de menores, y España creó el Instituto de Reformas Sociales en el año 1903; nace en Basilea (Suiza) en el año 1901 la Asociación Internacional para la protección Legal de los Trabajadores, como iniciativa de los trabajadores de luchar por la reivindicación de sus derechos.

Después de los eventos más trágicos de la historia del hombre, surge como respuesta un cambio determinante y favorable a los derechos de las personas; después de la primera guerra mundial se inicia la legislación del trabajo, originándose un movimiento a favor de los derechos de los trabajadores, en esfuerzo común de pensadores, luchadores, filántropos, religiosos, y políticos; surge en el contexto del Tratado de Paz de Versalles la Organización Internacional del Trabajo OIT que se funda en el año 1919 “después de una guerra destructiva, basada en una visión según la cual una paz duradera y universal solo puede ser alcanzada cuando está fundamentada en el trato decente de los trabajadores” con el objetivo de protección de los derechos de los trabajadores.

El siglo XX fue fructífero en la protección al trabajo, en los países sudamericanos como Perú, Chile, Bolivia, Brasil entre otros, se dieron normas que protegían a las mujeres y menores de edad trabajadores; en el año 1940 surge el manifiesto comunista de un derecho nuevo, el Derecho del Trabajo, con autonomía y principios propios, diferente a otras ramas del derecho. Se desarrollaron los principios laborales que a decir de Podetti han sido recogidos en las declaraciones de derechos sociales y en las constituciones, variando de país a país, dependiendo del régimen político y económico, los principios recogidos y que orientan el desarrollo de la legislación laboral.

El Derecho Laboral ha encontrado un soporte en la protección jurídica de los derechos fundamentales, en la actualidad se habla de Derecho Constitucional Laboral cuyas bases epistemológicas se encuentran en los derechos fundamentales y se complementa con la Teoría General del Derecho al Trabajo, teniendo por objetivo garantizar y proteger los derechos de los trabajadores.

3.2. Definición del derecho laboral

Los derechos laborales son un conjunto de leyes y reglas que tienen por objetivo regular y ordenar los diferentes sistemas laborales y que están reguladas por una serie de normas y leyes del estado peruano.

Como hecho social, el trabajo contempla el establecimiento de relaciones que no son simétricas. El empleador cuenta con una mayor fuerza y responsabilidad que el empleado, por eso, el derecho laboral tiende a proteger al involucrado más débil de esta estructura.

Esto supone que el derecho laboral se basa en un principio protector, a diferencia del derecho privado que se sustenta en un principio de igualdad jurídica. El derecho laboral, por lo tanto, debe aplicar, frente a la multiplicidad de normas, las reglas que resulten más beneficiosas para cada trabajador.

Este principio protector es uno de los más importantes que existen dentro de este citado ámbito, sin embargo, no podemos pasar por alto el hecho de que el derecho laboral también se basa en otros tales como es el caso del principio de razonabilidad. Este es aplicable tanto al propio empleador como al trabajador y viene a establecer que ambas figuras desarrollan sus derechos y sus deberes sin caer en conductas abusivas, lo harán en base al sentido común.

De igual manera también es importante subrayar el valor del principio de irrenunciabilidad de derechos. Esta máxima deja claro que ningún trabajador puede llevar a cabo la renuncia de los derechos que se le establecen como tal por parte de la legislación laboral. Eso supone, por

ejemplo, que no pueda ni trabajar más horas de las que están establecidas ni que tampoco renuncie a cobrar menos de los que está estipulado.

En el Perú, las instituciones encargadas de velar por los derechos que le corresponden al trabajador son el Ministerio de Trabajo, la Superintendencia de Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL) y el Poder Judicial a través de los juzgados laborales y otras salas.

3.3. CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

Entre las características del Derecho Laboral tenemos

- a) Regula las relaciones que surgen del trabajo por cuenta ajena, subordinado y dependiente.
- b) Es un derecho eminentemente protector del trabajador, porque tiende a compensar la desigualdad económica en que se halla frente al empleador.
- c) Es un derecho cuya fuerza expansiva se ha puesto de manifiesto a través del tiempo. Inicialmente protegió al obrero industrial, posteriormente extendió su protección a favor de quienes laboraban en actividades comerciales, en la agricultura, el servicio doméstico, etc. Actualmente ha ampliado su protección a relaciones laborales en las que la subordinación o dependencia no es muy nítida.
- d) Sus normas son de orden público por tanto son forzosas, imperativas

e irrenunciables, porque establecen derechos mínimos que solamente pueden ser superados por acuerdo de partes.

- e) Es un derecho inconcluso que está en plena evolución, cuya misión es lograr que los contenidos mínimos que protege crezcan continuamente y en la proporción que determinen los cambios sociales económicos, la necesidad de los trabajadores y las posibilidades de la empresa.
- f) Responde a un propósito específico de justicia social que lleva implícito el concepto de respeto a la persona humana y constituye un clamoroso anhelo de los oprimidos.
- g) Sus contradicciones internas están dadas por la oposición inevitable entre la empresa y los trabajadores.

3.4. Fuentes del derecho laboral

Viene a ser un conjunto de actos que en un determinado ordenamiento jurídico generan reglas de conducta capaces de ser cumplidas por la fuerza estatal. Fuente, en sentido jurídico será algo que da origen a la norma jurídica. Entre las fuentes del Derecho Laboral tenemos:

3.4.1. Normas con rango Constitucional

a) La Constitución Política del Estado

Siendo la Constitución la Ley Fundamental que rige en todo Estado de Derecho, son los llamados de garantizar las libertades que tienen los individuos, así mismo en ellas se han incorporado los derechos sociales que regulan las garantías mínimas que aseguran a los trabajadores frente a los empleadores. En nuestro país fue la Constitución Política de 1979, la que consolida el proceso de constitucionalización de los derechos laborales, no solamente al ubicar éstos derechos en el Título Primero de los Derechos Fundamentales y dedicarle el Título V a su regulación, sino también al declarar en su artículo 179 que “El Perú es una República democrática y social, independiente y soberana, basada en el trabajo.”

b) Tratados internacionales

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de derechos laborales, garantizando a los trabajadores derechos mínimos que los Estados firmantes están obligados a respetar.

Dentro del concepto de tratados se incluye no solamente los acuerdos a que pueden llegar determinados Estados, regulando sus relaciones en el nivel internacional, sino también las Declaraciones Universales de algunos Organismos Internacionales como la Organización de Estados Americanos (OEA) o la Organización de las Naciones Unidas (ONU), además de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que aprueba convenios y recomendaciones sobre todo los temas de derecho laboral individual y colectivo. Los Estados celebran acuerdos en forma bilateral o multilateral y los organismos internacionales celebran acuerdos u adoptan sus decisiones en sus propios organismos.

3.4.2. Normas con rango de Ley

a) La Ley

Las leyes son la principal fuente del Derecho laboral, y la directa expresión de la intervención del Estado en esta materia. En los Estados con estructura federal toda esta materia puede ser de competencia del gobierno central.

Muchos ordenamientos jurídicos iniciaron la tendencia de separar la legislación laboral de la civil, en el caso de nuestro país elaboraron una norma especializada en materia laboral.

b) Decreto Ley

Se trata de un tipo de normas con categoría de Ley y que ocupa igualmente, el nivel primario. Son emitidos por gobiernos de facto o gobiernos inconstitucionales formalmente hablando, no obstante se incorporan de hecho a la producción normativa y por tanto al ordenamiento jurídico vigente. Si bien existe aceptación respecto de los Decretos Leyes, por lo que se insertan en el orden jurídico establecido, no es menos cierto que tal inserción “ha sido y será largamente discutida”.

Marcial Rubio Correa y Enrique Bernal Ballesteros anotan que la doctrina ha desarrollado tres teorías para la validez de las normas jurídicas con rango de Ley que los gobiernos de facto aprueban, luego que son sustituidos. Se entiende que la vigencia de los Decretos Leyes no confronta problema alguno en tanto esté en el poder el gobierno de facto.

c) Decreto Legislativo

Como lo hemos visto al abordar el tema de la Ley como fuente de derecho, en nuestro ordenamiento jurídico la atribución normativa ha sido asignada al Congreso de la República, sin embargo, el Poder Ejecutivo, puede emitir normas jurídicas cuya denominación no es Ley, sino Decreto Legislativo, en mérito de la delegación de dichas funciones por el Poder Legislativo. La fuente normativa de los Decretos Legislativos es el Poder Ejecutivo en la persona del Presidente de la República, a través de una Ley autoritativa para legislar sobre materia específica y por un plazo determinado, establecidos en la propia Ley autoritativa. (Artículo 104, primer párrafo de la Constitución).

d) Decreto de Urgencia

Los Decretos de Urgencia son emitidos por el Poder Ejecutivo, y se ubican jerárquicamente en el nivel primario, es decir, en la misma ubicación que le corresponde a una Ley ordinaria.

En los ordenamientos constitucionales modernos ha adquirido gran significación el reconocer atribuciones al Presidente de la República para dictar medidas extraordinarias, mediante decretos de urgencia con fuerza de Ley, en materia económica y financiera,

cuando así lo requiera el interés nacional y con cargo a dar cuenta al Congreso. A éstas medidas se les conoce con el nombre de Decretos de Urgencia, según nuestro ordenamiento constitucional. También se les denomina “ordenanzas de necesidad” (España) o “decretos presidenciales” (Italia).

3.4.3. Normas sin rango de Ley

a) Decreto Supremo

Constituye el acto normativo típico del Poder Ejecutivo y por ende, la norma característica del derecho administrativo, del mismo modo como lo es el Convenio Colectivo de Trabajo del Derecho Laboral. La doctrina lo define como toda norma escrita dictada por la administración. Tiene por función el reglamentar Leyes.

b) Normas Administrativas

Como resoluciones ministeriales y directorales.

3.4.4. La Doctrina

Como investigación de los especialistas en sus ramas.

3.4.5. La Jurisprudencia

A decir de Guillermo Cabanellas, viene a ser el conjunto de sentencias que determinan un criterio acerca de un problema jurídico, omitido u oscuro en los textos positivos o en otras fuentes del derecho.

Debe entenderse también como la interpretación reiterada de un Tribunal Supremo que una Nación establece en los asuntos que conoce; llegando a constituir la practica judicial constante.

3.5. Principios del derecho laboral

Los principios generales del derecho laboral constituyen las bases en las que se sustenta todo el ordenamiento jurídico-laboral. Su finalidad es proteger la dignidad del trabajador y proyectar su eficacia, tanto al iniciarse el vínculo laboral, durante su desarrollo, como al momento de su extinción. Sirven también como una especie de filtro para la aplicación de normas ajenas al derecho del trabajo.

Manuel Alonso García define a los principios como: "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y

configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios distintos de los que pueden darse en otras ramas del Derecho¹⁰.

Plá Rodríguez señala que los principios son: "Líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos¹¹".

Por lo que se concluye que los principios permiten encontrar una correcta aplicación de la norma en caso de controversias.

a) Principio protectorio. Se manifiesta en tres reglas:

- **Regla in dubio pro operario**

Este principio se aplica para los casos de interpretación de las normas legales, favoreciendo la duda al trabajador ante el sentido

¹⁰ Alonso García Manuel Derecho del Trabajo, Barcelona, 1960, T.I, Página 247.

¹¹ Plá Rodríguez Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Buenos

Aires, 1978, Página 9.

contrario de dos normas, o sentido oscuro o confuso de una norma.

En la Constitución Política del Perú de 1979 al respecto se contemplaba lo siguiente: “En la interpretación o duda sobre el alcance y contenido de cualquier disposición se está a lo que es más favorable al trabajador”. La Constitución Política del Perú de 1993 en el artículo 26 inciso tercero también precisa al respecto: “Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

El principio indubio pro operario sirve para interpretaciones de normas laborales de carácter sustantivo; principio que es exigible y aplicable dentro de las relaciones jurídicas laborales, en el ámbito de las relaciones privadas entre empleador y trabajador, por las autoridades administrativas que conozcan asuntos laborales, en caso de conflicto y afectación de derechos, se aplican en los judiciales y en los constitucionales, por la supremacía subjetiva de la norma constitucional que obliga a toda persona particular, entidad o institución pública y todo poder del Estado a observar las normas y derechos constitucionales.

Se debe tener en cuenta para la aplicación del principio, la jerarquía de las normas, requiriendo que el conflicto o duda se produzca entre normas de igual jerarquía, pues si el conflicto se presenta entre normas de diferente rango, prevalece la norma de mayor jerarquía; cuando la norma superior no sea clara o insuficiente, es que se aplica la norma específica que regula el caso concreto.

- **Regla de la aplicación de la norma más favorable.**

Así como en el caso anterior la duda recaía en la interpretación de una norma, aquí se presentan dos o más normas aplicables a una misma situación jurídica; en tal caso, el juez debe, necesariamente, inclinarse por aquella que resulte más favorable al trabajador, aunque sea de jerarquía inferior.

- **Regla de la condición más beneficiosa para el trabajador**

Este principio se encuentra prescrito en la Constitución de la Organización Internacional para el trabajo OIT aprobada en el año 1919, en el artículo 19 inciso 8: “En ningún caso podrá considerarse que la adopción de un convenio o de una recomendación por la Conferencia, o la ratificación de un

convenio por cualquier Miembro, menoscabará cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que las que figuren en el convenio o en la recomendación”. Manuel Alonso García exponente de este principio, escribe que la aplicación práctica del principio de condición más beneficiosa supone dos consecuencias: La primera, que cuando se dicta una reglamentación o disposición de carácter general aplicable a todo un conjunto de situaciones laborales, éstas quedaran modificadas en sus condiciones anteriores en cuanto no sean para el trabajador más beneficiosas que las nuevamente establecidas. La segunda, en que la nueva reglamentación habrá que respetar –salvo que contuviera afirmación expresa en contra- como situaciones concretas reconocidas a favor del trabajador o trabajadores interesados en aquellas condiciones que resulten más beneficiosas que las establecidas para la materia o materias de que se trate –o en su conjunto por la nueva reglamentación; señala el autor que la condición más beneficiosa se puede dar por la ley, voluntad de las partes, convenio colectivo, el uso y la costumbre.

No puede afirmarse que el Decreto Legislativo N° 1057 sea más beneficioso para el trabajador del sector público, cuando

vulnera sus derechos a la igualdad en las relaciones laborales; no se cumple el derecho constitucional de igualdad de oportunidades en la relación laboral sin discriminación, cuando hay trabajadores que realizan las mismas funciones, las mismas labores y responsabilidades, sin embargo uno tiene derecho a la estabilidad, a no ser despedido arbitrariamente sin causa justa, y el otro nunca adquirirá estabilidad y en cualquier momento será despedido bajo la excusa del vencimiento del contrato, cuyo plazo en forma arbitraria y sin estar sometido a control ni justificación lo maneja el funcionario de turno a cargo de la entidad administrativa.

Coincidimos con los autores que afirman que las relaciones de trabajo se encuentran protegidas por el artículo 62 de la Constitución Política, y que las nuevas leyes que regulen la prestación de trabajo bajo subordinación y dependencia, no pueden conllevar modificaciones o cambios desfavorables para los trabajadores; que los regímenes laborales que regulan la contratación laboral no pueden ser en condiciones más desfavorables que las existentes, ni desconocer la protección del trabajador contra el despido arbitrario”. La norma del artículo 103 de la Constitución que regula la ley en el tiempo, proscribela

dación de normas por diferencias de las personas, por lo que tampoco se admite que una ley nueva establezca condiciones más desfavorables para un grupo de trabajadores a diferencia de aquellos que se beneficiaron con las leyes antiguas.

Señala la doctrina que “La aplicación de la nueva ley más favorable tiene como base el indicado principio de la condición más favorable que encuentra sustento en dos disposiciones de la Constitución: la que impone al Estado la obligación de promover las “condiciones para el progreso social y económico” (art. 23°), y la que crea el derecho del trabajador “a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar económico y espiritual.” (Art. 34°); vale decir que, en materia laboral, las modificaciones dispuestas por la ley sólo podrían conllevar mejoras para los trabajadores (cambios in melius, no in peius)”.

b) Principio de irrenunciabilidad de los derechos.

Los derechos reconocidos por la Constitución son de carácter irrenunciable, por lo que garantizan al mínimo la protección de los ciudadanos.

La Constitución Política de 1979 en su artículo 57 establecía: "Los derechos reconocidos por los trabajadores son irrenunciables. Su ejercicio está garantizado por la Constitución. Todo pacto en contrario es nulo". La Constitución Política de 1993 reconoce el principio señalando en el artículo 26 inciso segundo contempla: "El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley"; así mismo tiene carácter de irrenunciables los tratados de Derechos Humanos.

Todo contrato en contrario de la irrenunciabilidad de los derechos laborales es inválido, la manifestación de voluntad del trabajador en perjuicio de sus propios derechos laborales no surte efectos, y ello se debe a la indisponibilidad de los derechos laborales otorgados por la Constitución y por las leyes; e involucra la intransigibilidad sobre tales derechos, siendo un principio altamente protectorio aun en contra de la voluntad expresada por el trabajador, para evitar que por presiones del empleador, o del mercado, el trabajador se vea forzado a renunciar a sus derechos legalmente establecidos.

Las normas laborales son imperativas y de obligatoria observancia, normas que establecen condiciones mínimas en la prestación del trabajo, que si bien pueden ser superadas brindando

mayores ventajas y beneficios, no pueden ser disminuidas aun obteniendo la declaración de voluntad del trabajador.

c) Principio de la continuidad de la relación laboral.

Este principio contempla que, si el trabajador continuo laborando por un plazo mayor al periodo máximo de contratación laboral que establece la Ley, este alcanza la protección contra el despido laboral y no puede ser despedido sino por causas establecidas por Ley.

El principio de continuidad protege la duración del contrato de trabajo y la estabilidad laboral, permitiendo que el contrato legalmente acabe por voluntad unilateral solo del trabajador y no por voluntad del empleador; los otros casos de terminación del vínculo laboral están referidos a circunstancias diferentes a la voluntad de las partes. Cuando el empleador da termino al vínculo unilateralmente fractura la relación jurídica facultando al trabajador a tomar las acciones judiciales para ser repuesto en su puesto de trabajo o en su defecto indemnizado.

El principio apunta al mantenimiento de la fuente de trabajo: el contrato de trabajo tiene vocación de permanencia; esto otorga seguridad y tranquilidad al trabajador y se vincula con el concepto de estabilidad, es decir, la expectativa de conservar su empleo

mientras cumpla adecuadamente con las obligaciones contractuales.

d) Principio de primacía de la realidad.

Este principio nos dice que en caso de discordia entre lo que se desprende de los documentos y lo que ocurre realmente, prevalecerá lo que sucede en el terreno de los hechos. Siendo uno de los principios más desarrollado y atendido ampliamente por la doctrina por su aplicación en los procesos judiciales y procesos constitucionales de amparo por afectación del derecho al trabajo; este principio encuentra en el artículo 22 de la Carta Magna.

Al amparo de la prevalencia de la realidad en la prestación laboral, lo consignado en los documentos; su forma, modo, lugar, tiempo en que se realiza la actividad laboral la que determinará el tipo de prestación, y no los contratos suscritos ni documentos. La finalidad principista es proteger al trabajador del fraude ante la ley, proscribiendo formulas contractuales ficticias y contradictorias con la realidad del trabajo prestado; en toda discrepancia entre uno y otro, prevalece los hechos sobre los documentos.

Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido en el contrato.

e) Principio de buena fe.

Es un principio y un deber de conducta recíproco de las partes, adquiere esencial relevancia, ya que el contrato no sólo contiene prestaciones de carácter patrimonial, sino también deberes de conducta.

f) Principio de razonabilidad.

Es un principio general del derecho que opera como filtro en la aplicación de interpretaciones “disvaliosas” de una norma. Se trata de un accionar conforme a la razón y a determinadas pautas de conducta que resultan lógicas y habituales.

Los medios técnico-jurídicos o legales son el conjunto de instrumentos o herramientas que están expresamente enumerados en el derecho positivo y que tienen por finalidad equilibrar la relación de disparidad entre empleador y trabajador. Son necesarios para que los principios del derecho del trabajo resulten aplicables en la práctica y tienen un fin protectorio o tuitivo.

g) Principio de igualdad de la remuneración

Este principio fue contemplado en la Constitución Política del Perú del año 1979 en su artículo 43 que establecía: “El trabajador varón o mujer tiene derecho a igual remuneración por igual servicio prestado en idénticas condiciones al mismo empleador”; la Constitución actual que consolidó la igualdad de género, más bien consideró necesario proteger el derecho a remuneración equitativa y suficiente, en el artículo 24: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”.

La norma constitucional antes citada, se debe interpretar en coherencia con los tratados de derechos fundamentales, en el sentido de “igual remuneración por trabajo igual”, como lo establece el artículo 23 de la Declaración de Derechos Humanos (ratificada por el Perú por la Resolución Legislativa N° 13282 del 9 de diciembre de 1959): “Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual”.

El Convenio 100 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por el Perú por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959), establece en su artículo segundo inciso primero,

la obligación de todo Estado Miembro de garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por igual valor.

La Constitución de 1993 en el artículo 24 protege el derecho del trabajador a una remuneración equitativa y suficiente, se contempla este derecho con extensión a diversos aspectos de su persona y para su familia, y se prioriza su pago: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

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

3.6. Principales derechos del trabajador

Los derechos del trabajador más básicos y que lo tienen todos los regímenes de trabajadores en el Perú en consideración de Javier Mujica Petit, son los siguientes:

- a) El contrato de trabajo indeterminado y con estabilidad si las labores en la empresa son de carácter permanente y si son ocasionales se

justifican los contratos temporales. Este derecho está muy ligado a que los trabajadores cuenten con un contrato y que su despido se realice por una causa comprobada y prevista en la ley.

- b) La jornada laboral, son las horas del día que el trabajador está a disposición del empleador a fin de realizar el trabajo convenido.

Es preciso señalar que los trabajadores no están obligados a prestar sus servicios por un tiempo mayor de lo señalado, que no puede ser mayor a 8 horas diarias y 48 horas a la semana, de lo contrario se computará como tiempo extraordinario lo que se haría merecedor de un pago de horas extras.

- c) Derecho al refrigerio Todo trabajador tiene derecho a 45 minutos de refrigerio como mínimo.
- d) Licencia pre-natal y post natal.- Toda trabajadora gestante tiene derecho a gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso postnatal. Asimismo, después tienen derecho a una hora diaria de permiso para darle de lactar a su hijo, la cual se extiende hasta cuando el menor tenga un año
- e) El descanso remunerado, es el disfrute de días sin laboral pero con goce de remuneraciones como parte de un beneficio a su jornada de labor cumplida

- f) La seguridad y salud en el trabajo.- Tiene por finalidad garantizar el derecho a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo, así como el otorgamiento de una pensión que será garantizado por el estado.
- g) Licencia por paternidad.- El trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo durante 4 días con ocasión del nacimiento de su hijo.
- h) Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato.
- i) Vacaciones.- Es el periodos de descanso legalmente reconocido a los trabajadores y es una prestación que tiene todo trabajador por el simple hecho de haber trabajado por un lapso dentro de una empresa, teniendo también contemplado en nuestras leyes el derecho a las vacaciones trucas, siendo aquellas que se dan cuando el trabajador ha cesado sin haber cumplido con el requisito de un año de servicios y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En ese caso se le remunerará como vacaciones trucas tanto dozavo de la remuneración vacacional como meses efectivos haya laborado. Es preciso mencionar que para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

- j) Compensación por tiempo de servicios (CTS).- Una remuneración mensual, depositadas en dos oportunidades semestrales (mayo y noviembre)
- k) Relaciones colectivas de trabajo.- Es el pacto que fija las condiciones de trabajo y su finalidad es dignificar la actividad laboral.

3.7. El derecho laboral en el Perú

Las leyes laborales del Perú se rigen por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que incluye los estatutos relativos a las huelgas laborales, el empleo, la edad legal para trabajar, los sindicatos y otros derechos de los trabajadores.

El gobierno de Perú legaliza el derecho al trabajo en los artículos 22 y 23 de su Constitución, que establece que "el trabajo es un derecho y un deber." Al defender el derecho al trabajo, el gobierno ha prohibido la discriminación contra las mujeres, los jóvenes y las personas con discapacidad. El artículo 26 admite la igualdad en la fuerza de trabajo con los principios de igualdad de oportunidades y la no tolerancia de la discriminación.

Perú apoya la libertad de un trabajador de la asociación mediante el apoyo al derecho a la sindicalización. Estos derechos están protegidos por el artículo 28 de su constitución, y por el convenio de la OIT. El artículo 28

también protege el derecho de los trabajadores para formar sindicatos, hacer huelga y participar en las negociaciones de cooperación.

3.8. El manejo constitucional del derecho laboral en el Perú

Es necesario analizar el comportamiento del derecho laboral en los textos constitucionales. La solidez alcanzada por el Derecho Laboral y su reconocimiento como ciencia social autónoma a través del tiempo surge como consecuencia de la búsqueda de la mejora de las condiciones laborales y económicas de los trabajadores, imponiéndose así a la explotación laboral y nos demuestra que los hechos sociales que motivaron su desarrollo han sido resultado de la lucha de un grupo de trabajadores que ofrecieron su vida para lograr que se respeten los derechos y libertades laborales, derechos y libertades de las que desafortunadamente no gozaron, pero que permitieron que las generaciones futuras de trabajadores tengan un punto de partida sobre el cual empezar a transitar.

LA CONSTITUCIÓN DE 1920

Constitución dictada por la Asamblea Nacional de 1919, entre los aspectos más resaltantes de esta constitución tienen referencia a:

- La prohibición a los trabajadores públicos de percibir doble sueldo por parte del Estado.

- La prohibición del trabajo sin la retribución económica correspondiente, apareciendo elementos importantes del Contrato de Trabajo como la prestación personal, la autonomía de la voluntad y la remuneración.
- El derecho a la libertad de trabajo.
- Las medidas de protección en la salud a favor de los trabajadores
- El derecho indemnizatorio en los casos de accidentes de trabajo y jornadas adecuadas de trabajo.
- El establecimiento de salarios mínimos por parte del Estado
- El establecimiento de la solución de controversias laborales a través de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje.

LA CONSTITUCIÓN DE 1933

En resumen, los puntos sobresalientes de esta constitución en materia de derechos laborales, como aportes adicionales a la Constitución de 1920 son:

- El establecimiento como excepción de la posibilidad de percepción de doble sueldo por parte del Estado a quien ejerce la labor de enseñanza.
- Aparece la protección de la contratación colectiva de trabajo.

- El trabajo no puede ser ejercido bajo la vulneración de derechos civiles, políticos y sociales.
- Aparecen los primeros indicios de los derechos a los beneficios sociales de empleados y trabajadores como la indemnización por tiempo de servicios
- Aparece la regulación de los salarios mínimos por parte del Estado

LA CONSTITUCIÓN DE 1979

El párrafo cuarto del preámbulo de este texto constitucional establecía que el trabajo es un deber y un derecho de todos los hombres y representa el bienestar nacional, definición dualista del trabajo obedece al hecho que la actividad laboral se ejerce no solo para satisfacer las necesidades propias, sino también para cumplir con aquella carga obligacional que todo sujeto o persona humana adquiere en el devenir de su vida, como por ejemplo los tributos y la misma familia.

El artículo 2 inciso 13 otorga el derecho a la persona humana de elegir y ejercer libremente su trabajo con sujeción a la ley, por lo que se entiende la existencia de una reafirmación respecto de la Constitución de 1933 en el sentido proteccionista de la libertad de trabajo,

El capítulo V titulado “Del Trabajo”, contiene los artículos 42° al 57° que regulan directamente la constitucionalización de los derechos laborales.

Así pues, el artículo 42° reafirma el contenido del párrafo cuarto del preámbulo constitucional reconociendo al trabajo como un deber y derecho. Deber en cuanto el Estado requiere del esfuerzo humano para su crecimiento productivo, así como también se toma en relación a la obligación del sostenimiento de un hogar a través del trabajo. Se constituye también en un derecho por cuanto el trabajo es el único camino para poder alcanzar el bienestar pleno, entendiéndose bienestar como la posibilidad de poder obtener lo necesario para vivir cómodamente, y esto solo se puede obtener si tenemos el capital para adquirirlo, y la fuente de riqueza lo constituye el trabajo. A la vez este dispositivo establece que las relaciones laborales no pueden generarse si es que éstas vulneran o impiden el ejercicio de los derechos constitucionales de los trabajadores o que vulneren su dignidad.

El artículo 43° establece fundamentalmente el derecho a una remuneración justa, a la igualdad remunerativa entre varón y mujer en iguales condiciones, el reajuste periódico de las remuneraciones mínimas vitales por parte del Estado con la participación representativa de

trabajadores y empleadores y la asignación familiar para trabajadores con familia numerosa.

El artículo 44° regula básicamente la jornada ordinaria de trabajo, regula el derecho al pago del trabajo a sobre tiempo, del trabajo nocturno, sobre las condiciones de trabajo, el descanso semanal, vacaciones pagadas, compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, bonificaciones y demás beneficios que señala la ley o el convenio colectivo. Es importante tener en consideración que este texto constitucional establecía como regla general las jornadas laborales de 08 horas diarias y 48 horas semanales y como excepción establecía que por ley o convenio colectivo se podían regular jornadas menores de trabajo. A su vez establecía el derecho al reconocimiento económico del trabajo que se ejecutara superando la jornada habitual de trabajo, la misma que debía ser remunerada extraordinariamente, consagrando a su vez el derecho al descanso semanal y anual remunerado así como las gratificaciones, CTS y demás beneficios sociales, por lo que se reconocían constitucionalmente los beneficios sociales de los trabajadores. Y no solo eso, sino que elevaba los convenios colectivos a la categoría de derecho constitucional y a su vez generaba también la obligación de cumplimiento de estos convenios colectivos, es decir son de cumplimiento obligatorio para las partes que la suscribían.

El artículo 45° entiende que es necesario generar dispositivos legales especiales a favor de la madre trabajadora, lo que da origen al nacimiento de los enunciados jurídicos que regulan el derecho a la maternidad, descanso pre y postnatal, subsidio por lactancia, el permiso por lactancia entre otros.

Los artículos 46° y 47° establecen la necesidad del Estado de estimular la formación profesional y técnica de los trabajadores con la creación de instituciones encargadas para ello, así como dictar todas las medidas destinadas a brindar al trabajador un adecuado ambiente de trabajo.

El artículo 48° reconoce constitucionalmente el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, la misma que solo se pierde por causa justa debidamente comprobada y señalada en la ley. En primer lugar debemos dejar establecido que la estabilidad laboral de la que habla esta constitución es la referida a la estabilidad laboral absoluta, entendiéndosele como el derecho del trabajador a conservar el puesto de trabajo en la medida que no genere con su actuar, capacidad y/o conducta del trabajador, la posibilidad para que el empleador pueda despedirle por causa justa. El artículo 49° establecía el derecho de preferencia del pago de remuneraciones y beneficios sociales sobre cualquier otra obligación del empleador, estableciendo que el derecho a dichos pagos prescribía a los

quince años, es decir que una vez cesado el trabajador ya sea por renuncia por despido, tenía la posibilidad de solicitar cualquier adeudo laboral dentro de los quince años siguientes de producido el cese. Por tanto, con la vigencia de esta constitución el trabajador tenía derecho a reclamar sus derechos laborales hasta dentro de los quince años siguientes a la cesación del vínculo laboral. Actualmente la prescripción opera a los 04 años de producida la contingencia por lo que el plazo para su reclamación es evidentemente menor.

El artículo 50° reconoce el trabajo a domicilio, mientras que de los artículos 51° al 56° regulan el derecho colectivo de trabajo. El trabajo a domicilio, al igual que en aquel entonces, es aquel que se ejecuta habitual o temporalmente, de forma continua o discontinua, por cuenta de uno o más empleadores en el domicilio del trabajador o en el lugar designado por éste sin supervisión directa e inmediata del empleador.

Así también, el artículo 51° reconoce el derecho a sindicalización, en virtud al derecho de la libertad sindical, pudiéndose constituirse también en organizaciones superiores (federaciones y confederaciones), así también regula el derecho protector a favor de los dirigentes sindicales, el artículo 52° protege la fuerza vinculante o de ley de los convenios colectivos de trabajo, la garantía de la negociación colectiva en la medida que ésta sea

pacífica y con la sola intervención del Estado como sujeto garantista del respeto de las partes y la participación directa en la solución de conflictos a falta de acuerdo entre las partes; el artículo 54° que establece claramente que los convenios o convenciones colectivas de trabajo tienen fuerza vinculante para las partes que la contraen; el artículo 55° relacionado al derecho a la huelga, el artículo 56° que establece el derecho a la participación en la gestión y utilidades de la empresa y finalmente el artículo 57° que establece el carácter de irrenunciabilidad de los derechos laborales. El artículo 56° establecía dos derechos a favor del trabajador: el derecho a las utilidades que son un beneficio de corte económico que percibe el trabajador en función de las ganancias obtenidas por el empleador, las mismas que se gozan en función a la proporcionalidad de la actividad laboral, y; el derecho a ser partícipes en las gestiones empresariales, es decir el otorgamiento del derecho a participar de alguna forma en la administración de las empresas para coadyuvar a su fortalecimiento y beneficio, el mismo que de lograrse genera obviamente mayores beneficios al empleador y ello también le favorece al trabajador.

Igual de destacable o más, es lo referente al Artículo 61° en donde se reconoce el derecho de los servidores públicos a la sindicalización y huelga, con la excepción de las fuerzas armadas y policiales, y de los que poseen cargos de confianza. Su importancia radica en el hecho que a los

trabajadores que sirven al Estado se les permite en virtud de ello tener derechos de corte colectivo sin restricción, lo que constituye un adelanto importantísimo. De esta manera se regula la igualdad de derechos en materia colectiva de trabajo. Desde este tiempo pues, ya se perfilaban dos tipos de sistemas o regímenes en el Perú: el Régimen Público actualmente regulado por el Decreto Legislativo 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y el Régimen Privado que se regula a través del Decreto Legislativo 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Los servidores públicos son trabajadores al servicio del Estado. Ya desde esta constitución se permitía que dichos trabajadores pudieran tener los mismos derechos colectivos que en el régimen de aquellos trabajadores de empresas del sector privado.

Tampoco debemos olvidar la importancia del artículo 53° que proponía la creación del Banco de los Trabajadores y de otras entidades de crédito para su servicio conforme a ley. La intención era por un lado favorecer económicamente a los trabajadores para efectos de tener facilidades para recibir por parte del Estado créditos económicos, y por otro también había la intención de generar una especie de padrones de trabajadores clasificados de acuerdo a sus capacidades, conocimientos y habilidades, de tal forma que ante la presentación eventual de puestos de trabajo, estos

podieron tener acceso a ello de acuerdo a su nivel de conocimientos y formación.

LA CONSTITUCIÓN DE 1993

El artículo 2° inciso 15 consagra el derecho al trabajo con sujeción a la ley y el inciso 22 proclama en su parte pertinente el derecho al disfrute del tiempo libre y del descanso. Posteriormente de los artículos 22° al 29° se establece la política constitucional del trabajo. Así pues el artículo 22° lo reconoce como un deber y un derecho siendo base del bienestar social y un medio de realización de la persona; el artículo 23° está relacionado con los derechos de la madre trabajadora, al menor y al impedido que trabaja, estableciendo así mismo que el Estado tiene atención prioritaria sobre el trabajo en cualquiera de sus modalidades; el artículo 24° que establece el derecho a una remuneración equitativa y suficiente, la preferencia de los derechos laborales sobre cualquier otra acreencia del empleador así como la fijación de la remuneración mínima en consenso con representantes de trabajadores y empleadores; el artículo 25° que regula la jornada de trabajo así como el derecho al descanso semanal y anual remunerados; el artículo 26° que regula los principios laborales de igualdad sin discriminación, irrenunciabilidad e interpretación favorable; el artículo 27° que establece que la ley otorga adecuada protección contra el despido arbitrario; el

artículo 28° que reconoce los derechos relacionados al derecho colectivo de trabajo sobre sindicación, negociación colectiva y huelga y finalmente el artículo 29° que regula el derecho a la participación en las utilidades de las empresas.

El trabajo en la Constitución de 1979 era objeto de protección por parte del Estado, y este enunciado estaba relacionado a la estabilidad laboral absoluta regulada en el artículo 48° del texto constitucional ya derogado. Interpretando adecuadamente de forma integral estos dispositivos llegamos a una conclusión: El Estado protegía el derecho de trabajo a través de la estabilidad laboral absoluta. Nuestra constitución actual le otorga al Trabajo la atención prioritaria del Estado y establece genéricamente en su artículo 27° la adecuada protección contra el despido arbitrario, dejando al imperio de la ley la protección adecuada, siendo que ésta al hablar de ley hace referencia al Decreto Legislativo 728 y el D.S. 003-97-TR respectivamente, que establecen legalmente que la adecuada protección contra el despido arbitrario es la indemnización económica dentro de los límites establecidos en dicha ley, teniéndose en consideración si el contrato es ordinario o es sujeto a modalidad. Por tanto nuestra carta magna actual al mencionar la atención prioritaria y establecer el mecanismo legal de protección está haciendo referencia literalmente a la indemnización por despido arbitrario.

Los más importantes resquicios laborales recogidos por la constitución vigente se resumen a:

- La aparente sistematización de los derechos colectivos.
- El establecimiento de la jerarquía constitucional de los tratados internacionales suscritos por el Perú.
- La sistematización de los principios laborales como el de igualdad, irrenunciabilidad e interpretación favorable al trabajador.
- El reconocimiento de los derechos colectivos relacionados a la sindicación, negociación colectiva y huelga.
- El derecho a la participación en las utilidades de la empresa.
- La eliminación del derecho del trabajador a participar en la gestión de la empresa.
- La eliminación de la estabilidad laboral absoluta.
- La eliminación de los reajustes periódicos de la remuneración mínima vital.
- La eliminación de los beneficios sociales contenidos en la constitución de 1979.
- La eliminación de una remuneración justa a cambio de una equitativa y suficiente.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

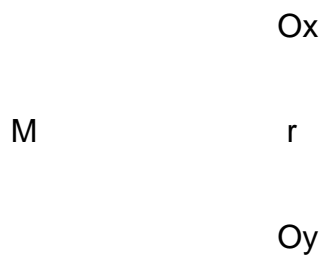
3.1. DISEÑO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación se desarrolló en el campo del derecho laboral en el Sector Público; en tal sentido se caracterizó por ser de tipo descriptivo correlacional, puesto que permitió establecer y categorizar los indicadores estadísticos e hizo posible determinar los resultados que exige la investigación del Contrato Administrativo de Servicios y su relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje.

Para lograr los objetivos previstos se adoptó el diseño no experimental ex post facto en vista de que los hechos ya sucedieron y no están sujetos a manipulación del investigador.

Es transaccional debido a que los datos obtenidos fueron recogidos en un solo momento y en un tiempo único.

El esquema gráfico es el siguiente:



Donde:

M = Muestra

Ox = Observación y medición de la primera variable

Oy = Observación de la segunda variable

r = Relación

3.2. Población y muestra

La investigación se efectuó en el Programa de Presupuestal Logros de Aprendizaje la Dirección Regional Sectorial de Educación de Tacna.

3.2.1. Población

Como universo o población se consideró a todos los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje de Tacna, considerando

dentro de ellos a los Acompañantes Pedagógicos, Formadores de Acompañantes Pedagógicos,

Especialistas del Centro de Recurso, Monitores Regionales y Coordinador regional.

POBLACIÓN	NÚMERO
Acompañantes Pedagógicos	35
Formadores de Acompañantes Pedagógicos	04
Monitores Regionales	04
Especialistas del Centro de Recursos	04
Total	47

3.2.2. Muestra

El tipo de muestreo que se utilizó fue el probabilístico estratificado, proporcional al azar simple y de acuerdo al procedimiento de la fórmula, corresponde a 33 acompañantes pedagógicos del nivel inicial y primario, 3 Monitores Regionales, 3 Especialistas del Centro de Recursos y 3 Formadores de Acompañantes Pedagógicos del PELA TACNA.

Para determinar el tamaño de la muestra se consideró un nivel de confianza del 95% con un error muestral del 5%.

El tamaño de muestra se obtuvo mediante la fórmula:

Fórmula

$$n = \frac{NZ_0^2}{4(n-1)\varepsilon^2 + Z_0^2}$$

Donde:

N = Población

n = Muestra provisional

Z = Nivel de confianza

E = 0.05 (precisión o margen de error)

Procedimiento:

$$n = \frac{47 * 1.96_0^2}{4(47 - 1) 0.05^2 + 1.96_0^2}$$

$$n = \frac{207.4464}{4.3716}$$

$$n = 41.97$$

$$n = 42$$

3.3. Operacionalización de variables

3.3.1. Identificación de las variables

- **Variable Independiente.**

VARIABLE	DENOMINACIÓN	INDICADOR
Independiente	Contrato Administrativo de Servicios	<ul style="list-style-type: none">• Naturaleza Jurídica• Características del Contrato Administrativo de Servicios• Requisitos para su celebración• Suspensión de las obligaciones del contrato• Extinción de los CAS

- **Variable Dependiente.**

VARIABLE	DENOMINACIÓN	INDICADOR
Dependiente	Derechos Laborales	<ul style="list-style-type: none">➤ Remuneración➤ Estabilidad Laboral➤ Vacaciones➤ CTS➤ Asignaciones➤ Aguinaldos➤ Negociación colectiva

3.3.2. Definición operacional de las variables:

- **Contrato Administrativo de Servicios**

El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública que se celebra entre el estado y una persona natural con

el objetivo de prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente dentro de las instalaciones de la entidad, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otra norma que regulan carreras administrativas especiales.

- **Derechos Laborales**

Es el conjunto de normas jurídicas aplicables a las relaciones individuales y colectivas que surgen entre el empleador y el trabajador quien brinda servicios a cambio de una contraprestación dineraria. Los derechos laborales tiene la finalidad de regular las relaciones entre los sujetos de la relación laboral: trabajadores, empleadores, sindicatos.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las técnicas e instrumentos que se aplicaron en la investigación son:

Encuestas.- Se aplicó con la finalidad de recolectar información necesaria para la ejecución de la investigación teniendo en cuenta las variables.

Entrevistas.- Este instrumento se ha utilizado al momento de dirigirme a los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizaje para conocer su situación laboral.

3.5. Procesamiento y análisis de los datos

El registro de datos obtenidos como resultado de la aplicación de instrumentos, permitió validar la hipótesis planteada, que estas a su vez se reflejan en las conclusiones de la investigación.

El análisis de los datos se efectuó a través del método cualitativo y cuantitativo, por cuanto se hizo uso de:

- Tablas de frecuencia porcentuales de la muestra de estudio.
- Análisis descriptivo de los datos tabulados y presentados en gráficos estadísticos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

SUB CAPÍTULO I

1.1. Presentación, análisis e interpretación de resultados

1.1.1. Interpretación de resultados de la aplicación de los instrumento de medición aplicado a los trabajadores del programa presupuestal logros de aprendizajes.

Tabla 1. *Trabajadores del PELA, según tiempo de servicios.*

Tiempo de servicios bajo el Régimen CAS	N°	%
0 a 1 año	4	10%
1 a 2 años	7	17%
2 a 3 años	12	28%
4 años a más	19	45%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia.

Interpretación:

La tabla 1, nos muestra que de los 42 (100%) trabajadores del PELA, 19(45%) encuestados se encuentra laborando por más de 4 años bajo el Régimen Laboral del CAS, 12(28%) trabajadores viene laborando entre 2 a 3 años, 7(17%) trabajadores cuenta 1 a 2 años de servicio y 4(10%) trabajadores cuenta con menos de un año se servicio.

De lo esbozado se puede observar que un mayor porcentaje de los encuestados tiene mayor tiempo de servicios, lo que indica que las leyes laborales les asignan mayores derechos laborales, en la medida que muchos de ellos han gozado de la renovación del contrato por otro periodo de acuerdo a la norma, esta información es importante porque nos permite conocer la real situación de los trabajadores del PELA.

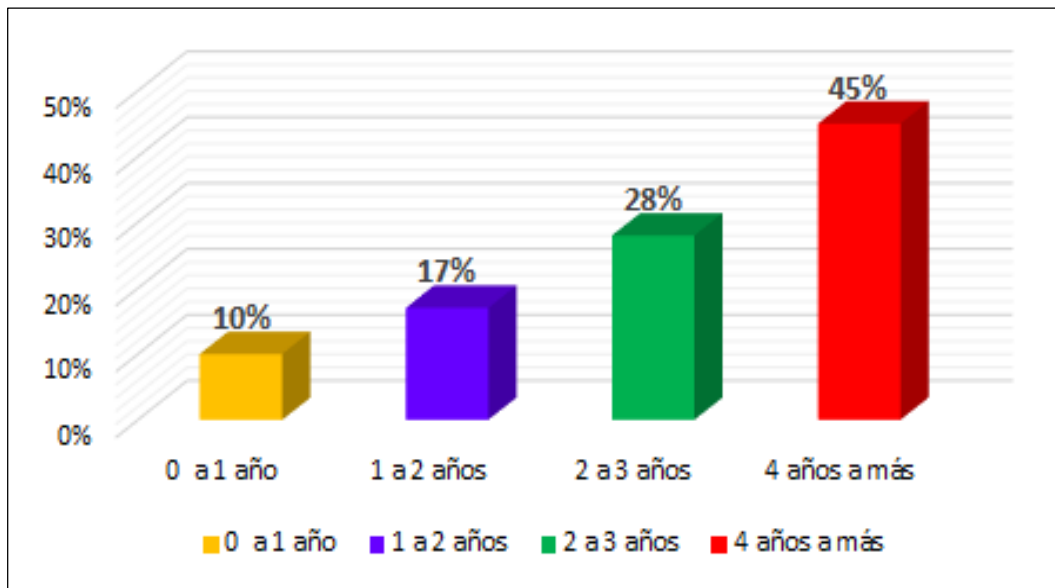


Figura 1. Tiempo de servicios bajo el Régimen CAS

Fuente: Tabla 1

Elaboración propia.

Tabla 2. *Trabajadores del PELA, según el cargo que ocupan.*

Cargos que ocupan los trabajadores del PELA	N°	%
Monitor Regional	3	7%
Formador de Acompañantes	4	10%
Acompañante Pedagógico	33	78%
Especialista del Centro de Recursos	2	5%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

Según la tabla 2, podemos observar que 33(78%) trabajadores encuestados se han desempeñado como acompañantes pedagógicos, 4(10%) trabajadores encuestados han desempeñado el cargo de formadores regionales, 3(7%) trabajadores encuestados se desempeñaron como monitores regionales y 2(5%) trabajadores encuestados se desempeñaron como especialistas del centro de recursos.

Se observa también que un alto porcentaje de los entrevistados han trabajado en el Programa Estratégico Logros de Aprendizaje ocupando el cargo de acompañante pedagógico.

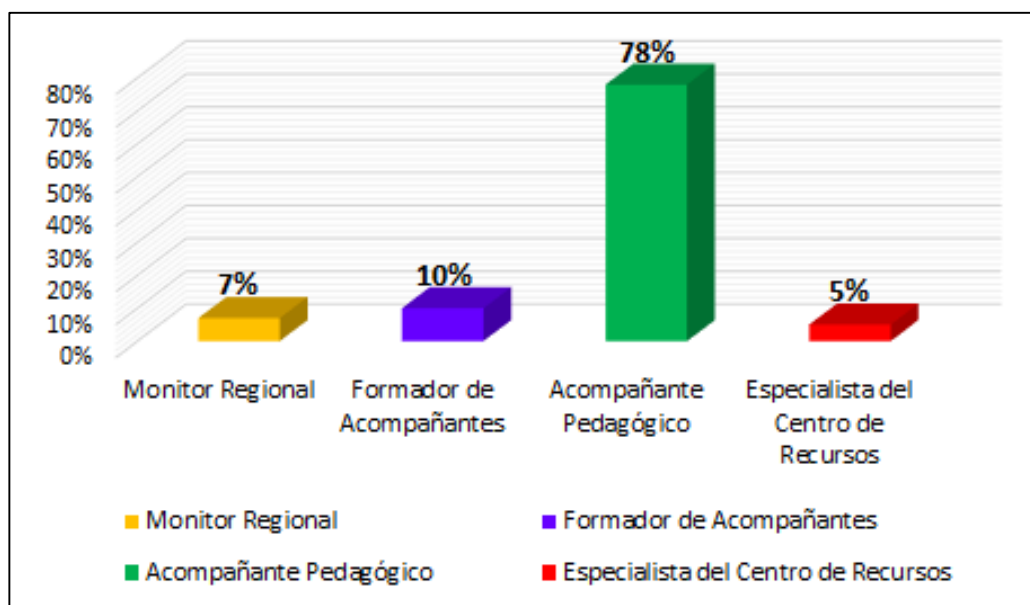


Figura 2. Trabajadores del PELA, según el cargo que ocupan.

Fuente: Tabla 2

Elaboración propia.

Tabla 3. *Trabajadores del PELA, según el Régimen Laboral de contrato.*

Régimen Laboral de Contrato de los trabajadores del PELA	N°	%
Decreto Legislativo N° 1057	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 3, que corresponde al Régimen Laboral en el cual se encuentran inmersos los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje sujetos de entrevista, determinándose que 42(100%) trabajadores manifiestan que han laborado bajo el Contrato Administrativo de Servicios.

Esto significa que todos los trabajadores entrevistados del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje han sido contratados bajo el Régimen Laboral, concluyéndose que dichos trabajadores durante su tiempo de servicios debieron haber gozado con los beneficios asignados por el Decreto Legislativo N° 1057, su reglamento Decreto Supremo

N° 075 – 2008 – PCM y su modificatoria Decreto Supremo N° 065 . 2011 – PCM.

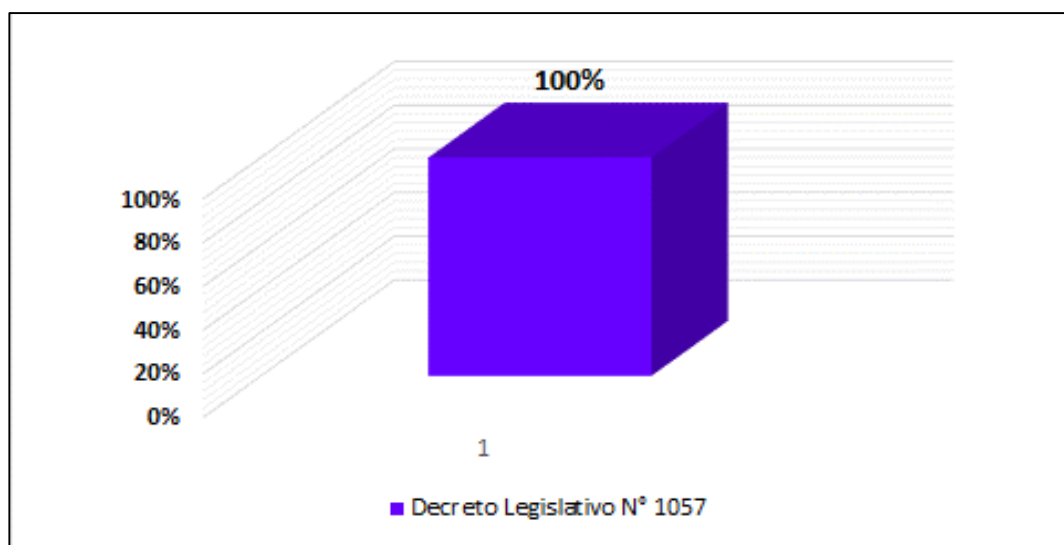


Figura 3. Trabajadores del PELA, según el Régimen Laboral de contrato.

Fuente: Tabla 3

Elaboración propia

Tabla 4. *Cumplimiento de etapas de contratación, según procedimiento de contratación establecido en el Decreto Legislativo N° 1057.*

Cumplimiento de procedimiento de contratación	N°	%
Cumple	17	41%
Cumple parcialmente	13	31%
No las cumple	9	21%
No sabe no opina	3	7%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 4, se puede apreciar que en referencia a los resultados de la entrevista de 17(41%) trabajadores manifiestan que la Dirección Regional de Educación al momento de realizar la contratación del trabajador cumple con el procedimiento de contratación que contempla la norma del Contrato Administrativo de Servicios, como son la etapa preparatoria, etapa de convocatoria, etapa de selección y etapa de suscripción de contrato. En cambio 13(31%) trabajadores manifiestan que el empleador cumple parcialmente con el procedimiento de contratación. Así mismo, 9 (21%) trabajadores manifiestan que la entidad contratante no cumple con el

proceso de contratación que contempla la norma y 3(7%) trabajadores manifiestan que no saben no opinan respecto al ítems de la encuesta.

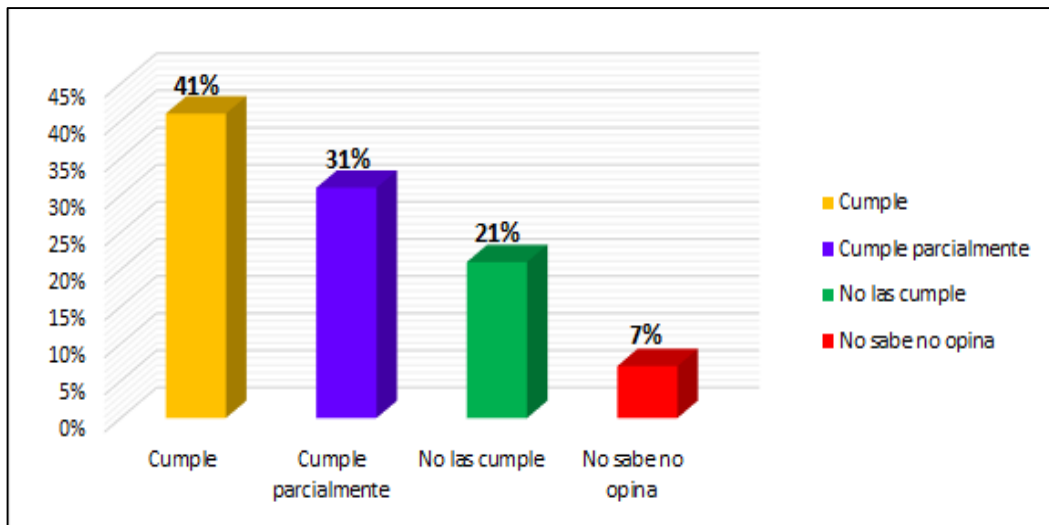


Figura 4. Cumplimiento de etapas de contratación, según procedimiento establecido en el Decreto Legislativo N° 1057.

Fuente: Tabla 4

Elaboración propia

Tabla 5. *Respeto a los principios laborales, según Decreto Legislativo N° 1057.*

Respeto a los Principios Laborales por parte del empleador	N°	%
Totalmente	8	19%
Parcialmente	19	45%
No los respeta	10	24%
No sabe no opina	5	12%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 5, se puede observar que el 45% de los encuestados, consideran que la entidad donde laboró, bajo el Regimen de Contratación de Administracion de Servicios respeta parcialmente los principios laborales de meritocracia, igualdad de oportunidades, capacidad y profesionalismo que contempla la norma, el 24% manifiesta que la entidad no respeta dichos principios laborales, el 19% de encuestados refieren que la entidad respeta los principios laborales en su totalidad y 10% de entrevistados no saben no opinan respecto al tema.

Por tanto se determina que un mayor porcentaje de los encuestados manifiestan que la entidad contratante, específicamente la Dirección Regional de Educación no garantiza el cumplimiento de los principios laborales de: mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública.

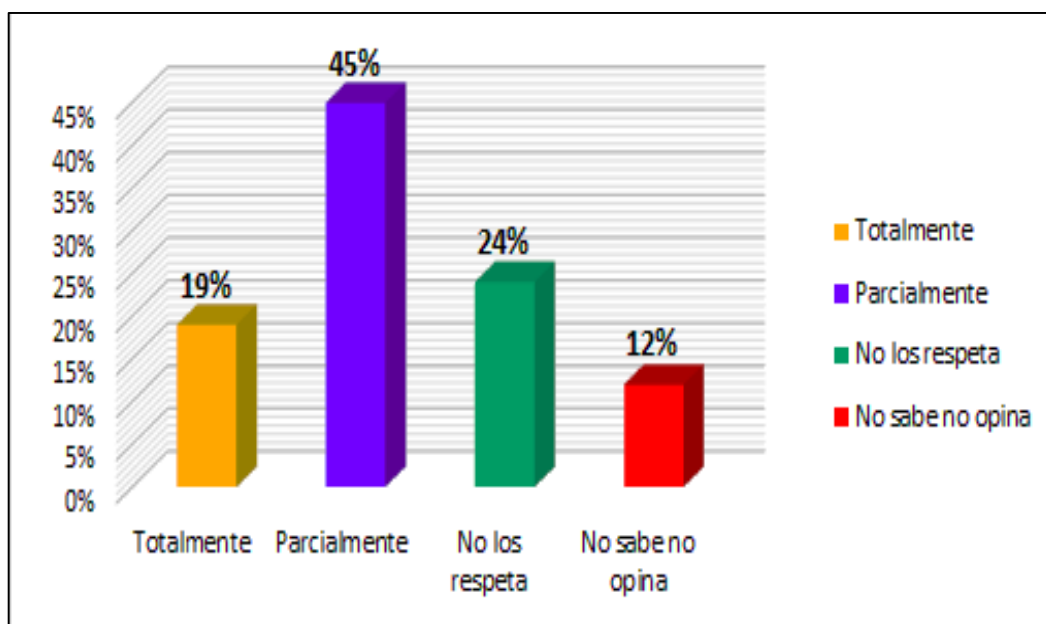


Figura 5. *Respeto a los Principios Laborales, según Decreto Legislativo N° 1057.*

Fuente: Tabla 5

Elaboración propia

Tabla 6. *Esta de acuerdo usted con la duración del CAS.*

Plazo deteminado de contrato	N°	%
Muy de acuerdo	0	0%
De acuerdo	2	5%
En desacuerdo	36	85%
No sabe no opina	4	10%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 6, que corresponde al ítems referido a la duración del contrato administrativo de servicios, 36(85%) trabajadores manifiestan que se encuentran en desacuerdo sobre esta característica determinada de esta modalidad de contrato, 4(10%) trabajadores manifiesta no tener conocimiento sobre las características de este tipo de contrato, también se observa que 2(5%) trabajadores manifiestan en estar de acuerdo con el plazo determinado como parte de la duración del contrato administrativo de servicios.

De los resultados presentados, consideramos que el CAS, no garantiza los derechos fundamentales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje y que este a su vez lesiona los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades que tiene todo trabajador, por lo que un alto porcentaje de trabajadores manifiesta en estar en desacuerdo con el plazo determinado del CAS.

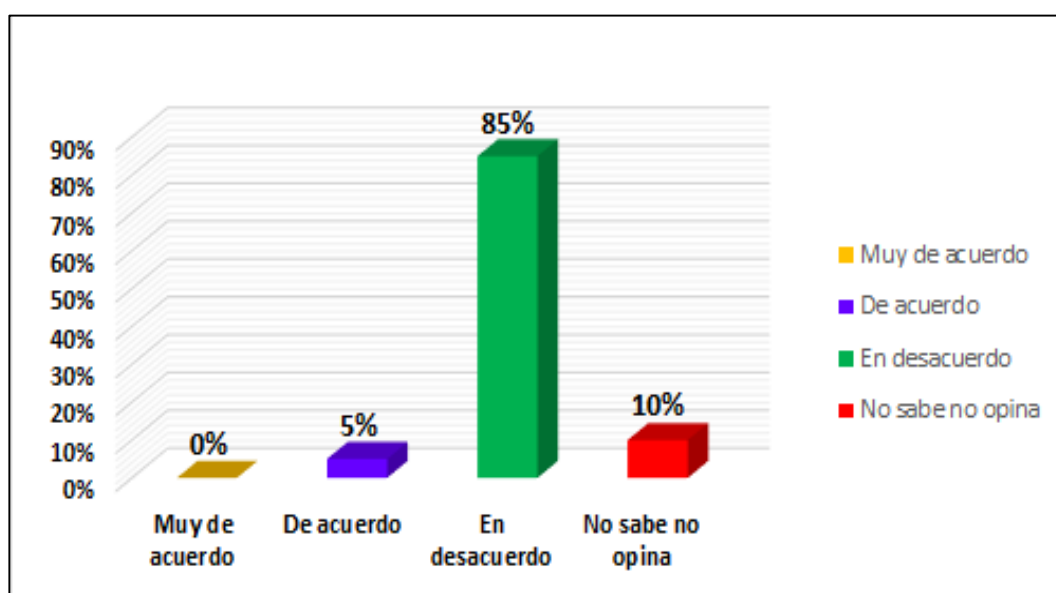


Figura 6. Esta de acuerdo usted con la duración del CAS.

Fuente: Tabla 6

Elaboración propia

Tabla 7. *Respeto a los Derechos Laborales, según el Contrato Administrativo de.*

Respeto a los derechos laborales	N°	%
Si	2	5%
No	25	59%
A veces	12	29%
No sabe no opina	3	7%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 7, se puede observar que una cifra elevada de 59% de encuestados manifiestan que el CAS no respeta los derechos laborales, con los que cuenta todo trabajador del sector público, 29% de trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje dice que se respeta los derechos laborales a veces, mientras que un 7% de trabajadores manifiesta que no opina al respecto y un 5% de encuestados manifiesta que Decreto Legislativo 1057 si respeta los derechos laborales.

Esto significa que el trabajador del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje percibe que en gran medida el CAS no respeta los derechos laborales que le asigna la normatividad laboral nacional por ende esta norma lesiona los derechos fundamentales de todo trabajador.

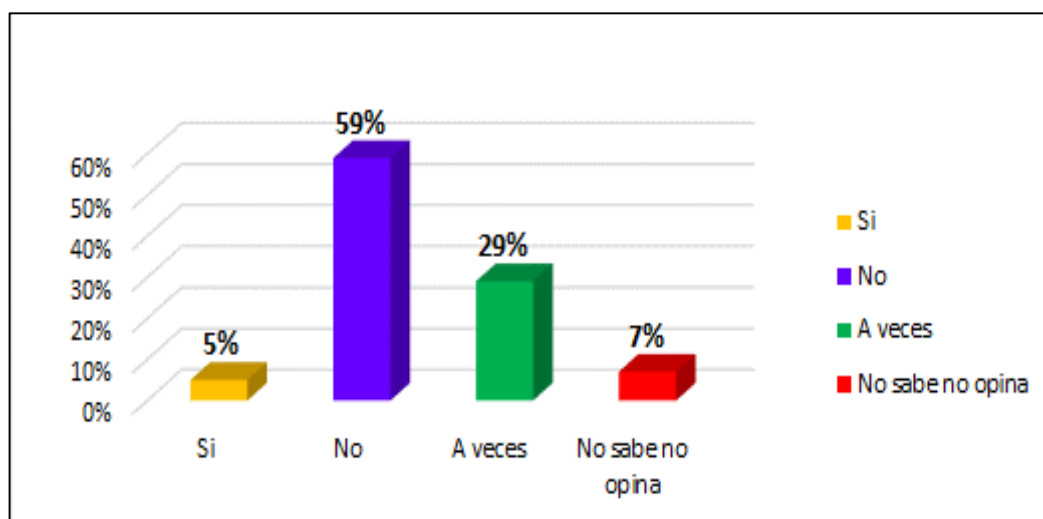


Figura 7. Respeto a los Derechos Laborales, según el Contrato Administrativo de Servicios.

Fuente: Tabla 7

Elaboración propia

Tabla 8. *Respeto a jornada laboral, según el Decreto Legislativo N° 1057.*

Respeto a las horas laborales	N°	%
Si	12	29%
No	17	40%
A veces	7	17%
No sabe no opina	6	14%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 8, nos muestra que de los 42 (100%) trabajadores del PELA, 17(40%) encuestados manifiesta que la norma que regula el CAS no respeta la jornada laboral, 12(29%) trabajadores que labora bajo el régimen CAS manifiesta que si se respeta la jornada laboral que contempla la norma, 7(17%) trabajadores dice que a veces se respeta la jornada laboral y 6(14%) trabajadores dice que no puede opinar respecto a la jornada laboral que le asigna el Decreto Legislativo N° 1057.

Ello significa que un alto porcentaje de trabajadores del PELA tiene la percepción de que la norma que regula el CAS y a su vez la entidad contratante no respeta por el cumplimiento de la jornada laboral.

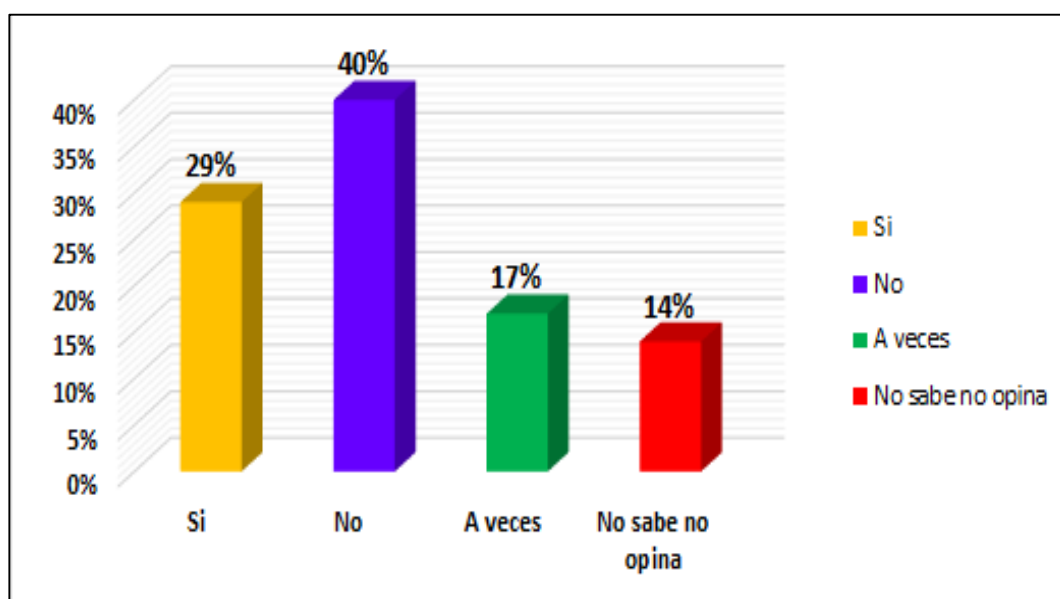


Figura 8. *Respeto a la jornada laboral, según el Decreto Legislativo N° 1057.*

Fuente: Tabla 8

Elaboración propia

Tabla 9. *Renovación del contrato laboral, según Decreto Legislativo N° 1057.*

Cumplimiento de reonvación de contrato	N°	%
Muy satisfactoria	2	5%
Satisfactoria	22	52%
Poco satisfactoria	14	33%
No sabe no opina	4	10%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 9, que corresponde la renovación del contrato de los trabajadores del programa según lo establecido en la norma del Contrato Administrativo de Servicios se obtuvo que de 42(100%) encuestados, 22 trabajadores que representa el 52% del total de la población manifiesta que se encuentra satisfecha por la renovación automática del contrato que realiza la entidad contratante, 14(33%) manifiesta que la renovación del contrato es poco satisfactoria por parte del empleador, 4(10%) encuestados no opina respecto al tema de la renovación del contrato y 2(5%) manifiesta

que si existe la renovación de contrato de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057.

Esto nos permite establecer que pese a lo establecido en la norma sobre la renovación o prórroga después de cumplido el plazo de contrato, las entidades no cumplen con este derecho laboral, contribuyendo de esta manera a la posición limitativa de los derechos fundamentales de los trabajadores por parte del CAS, además de que a percepción de los trabajadores del PELA el CAS limita los beneficios y derechos necesarios para la seguridad del trabajador.

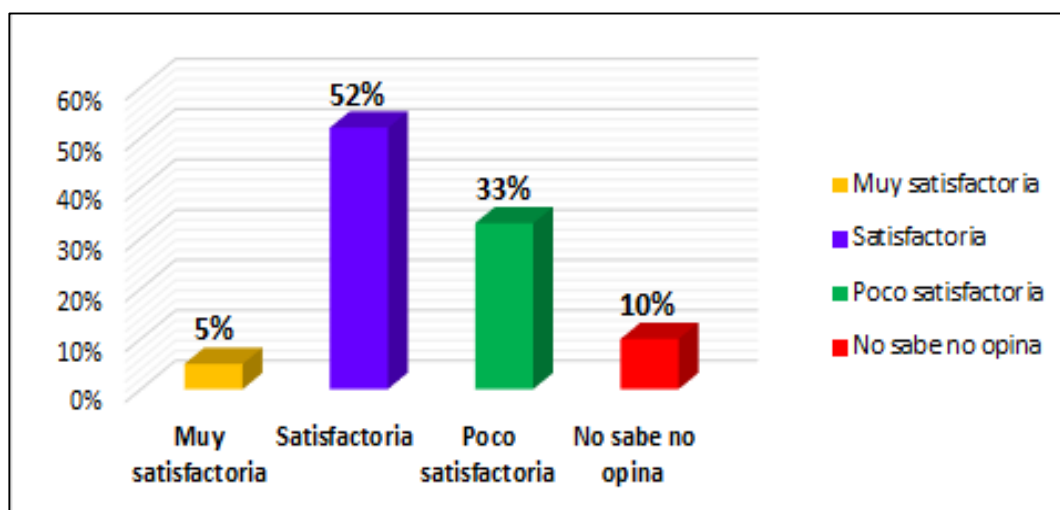


Figura 9. Renovación del contrato laboral, según Decreto Legislativo N° 1057.

Fuente: Tabla 9

Elaboración propia

Tabla 10. *Conocimiento de derechos laborales por parte del empleado.*

Conocimiento de sus derechos laborales	Nº	%
Si	6	14%
No	9	21%
Poco	20	48%
No sabe no opina	7	17%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

Según el estudio realizado y la aplicación de la encuesta en la tabla 10, se concluye que el 48% de personas entrevistadas tiene poco conocimiento de sus derechos laborales que le asigna la norma, luego el 21% de personas manifiestan que no conocen sus derechos laborales establecidos en la norma del Contrato Administrativo de Servicios.

También se destaca que el 14% de las personas entrevistadas manifiestan que si tienen conocimiento de los derechos laborales que le asigna la norma y el 17% de personas entrevistadas no opinan sobre el tema.

Ello resulta preocupante, por cuanto el trabajador que no conoce sus derechos es fácilmente vulnerable desde el punto de vista del respeto a sus derechos, por lo que es necesario que el empleador dé a conocer los derechos y los deberes que las normas les asignan a los trabajadores.

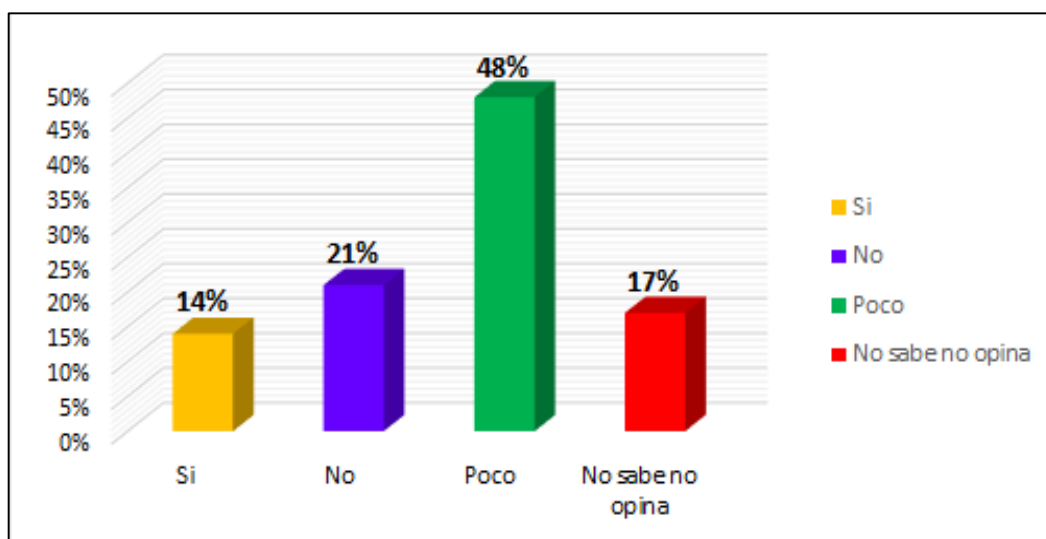


Figura 10. Conocimiento de derechos laborales por parte del empleado.

Fuente: Tabla 10

Elaboración propia

Tabla 11. *Derechos Laborales reconocidos por parte del empleador.*

Derechos Laborales reconocidos	N°	%
Vacaciones	35	83%
Jornada semanal máxima	21	50%
Estabilidad Laboral	0	0
Afiliación al Régimen Contributivo	19	45%
Derechos Sindicales y Negociación colectiva	0	0
Pago de horas extras	0	0

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 11, se recoge la percepción de los trabajadores del Programa Educativo Logros de Aprendizaje respecto a los derechos reconocidos que les asigna el Decreto Legislativo N° 1057, 42(100%) trabajadores manifiestan que los derechos laborales reconocidos por el empleador son el derecho a las vacaciones en un 83%, 50% de trabajadores manifiestan que otro derecho reconocido por la norma es la jornada semanal máxima y el 45% de trabajadores manifiesta que otro derecho reconocido por el empleador es la Afiliación al régimen contributivo.

De los resultados presentados se puede apreciar que los trabajadores manifiestan que la norma reconoce parcialmente sus derechos laborales, desconociendo sus derechos constitucionales de la negociación colectiva, pago de horas extras y estabilidad laboral, lo que significa que a los trabajadores regidos por este tipo de contrato, se encuentran excluidos de algunos derechos que cuentan el común de los trabajadores del sector público.

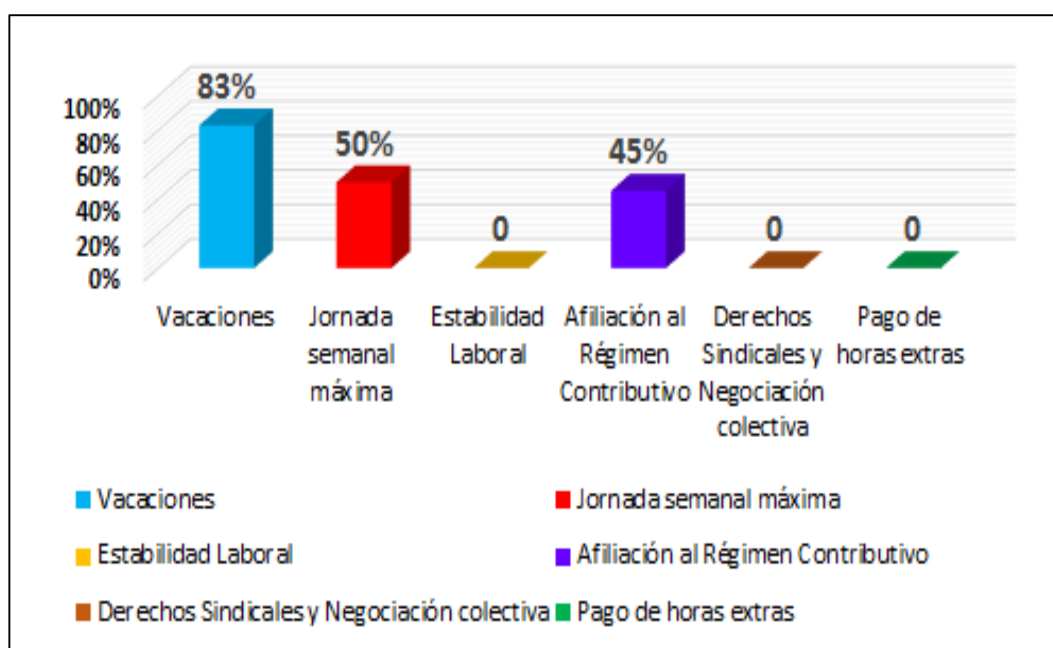


Figura 11. Derechos Laborales reconocidos por parte del empleador.

Fuente: Tabla 11

Elaboración propia

Tabla 12. *Respeto a las vacaciones asignados por el Decreto Legislativo N° 1057.*

Respeto a la vacaciones	N°	%
Si	10	24%
No	16	38%
A veces	10	24%
No sabe no opina	6	14%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

De la tabla 12 sobre el respeto al periodo vacacional de los trabajadores del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje de la Dirección Regional de Educación, se puede observar que:

- ✓ El 38% de trabajadores manifiesta que su derecho a las vacaciones no es respetado por parte del empleador, lo que se evidencia que existe una vulneración a los derechos laborales que le asigna la norma.

- ✓ El 24% de encuestados opina que su derecho a las vacaciones que le asigna la norma son respetados por parte de su empleador.
- ✓ El 24% de personas dice que su empleador respeta a veces con el respeto a su derecho al periodo vacacional que le asigna la norma.

De lo expuesto en la tabla se observa que la entidad contratante de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje respeta parcialmente al derecho al periodo vacacional que le asigna la norma lo que constituye la vulneración de los derechos laborales del trabajador.

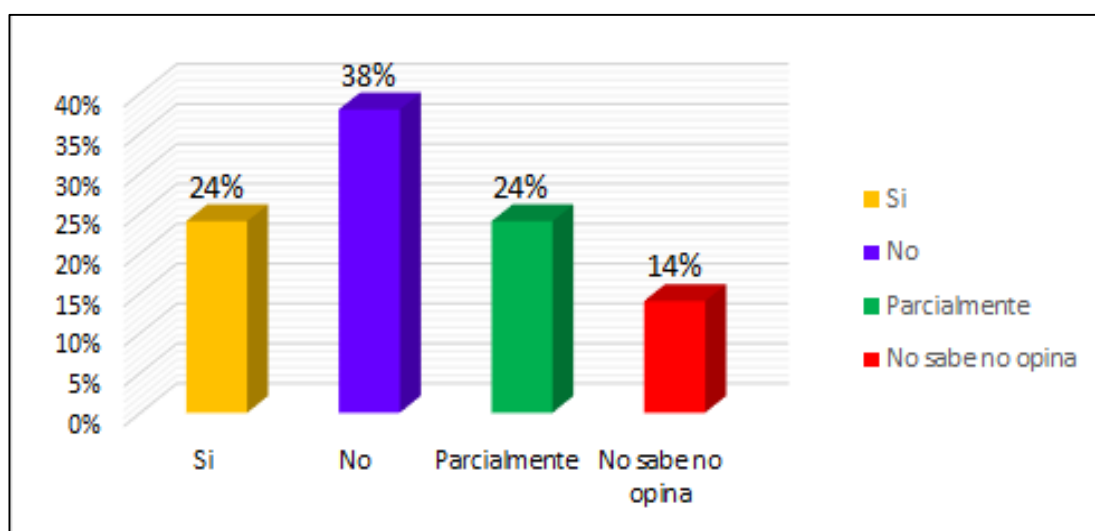


Figura 12. Respeto a las vacaciones asignados por el Decreto Legislativo N° 1057.

Fuente: Tabla 12

Elaboración propia

Tabla 13. *Protección del despido arbitrario por parte de la entidad contratante.*

Protección del despido arbitrario	N°	%
Si	4	10%
No	29	69%
A veces	8	19%
No sabe no opina	3	2%
Total	44	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 13, podemos observar que de los 42(100%) entrevistados, 29(69%) trabajadores manifiesta que su derecho a la protección frente al despido arbitrario por parte del empleador no es respetado, así mismo 8(19%) empleados manifiestan que este derecho solo se respeta a veces, mientras que 4(10%) trabajadores manifiesta que si se encuentra protegido frente al despido arbitrario y 3(2) entrevistados no opina respecto al tema de la protección del despido arbitrario.

De lo expuesto en la tabla se observa que el contrato administrativo de servicios contraviene los principios favorables para el trabajador sobre la estabilidad laboral y constituye sin duda alguna una vulneración a los derechos laborales del trabajador del Programa Estratégico Logros de Aprendizaje.

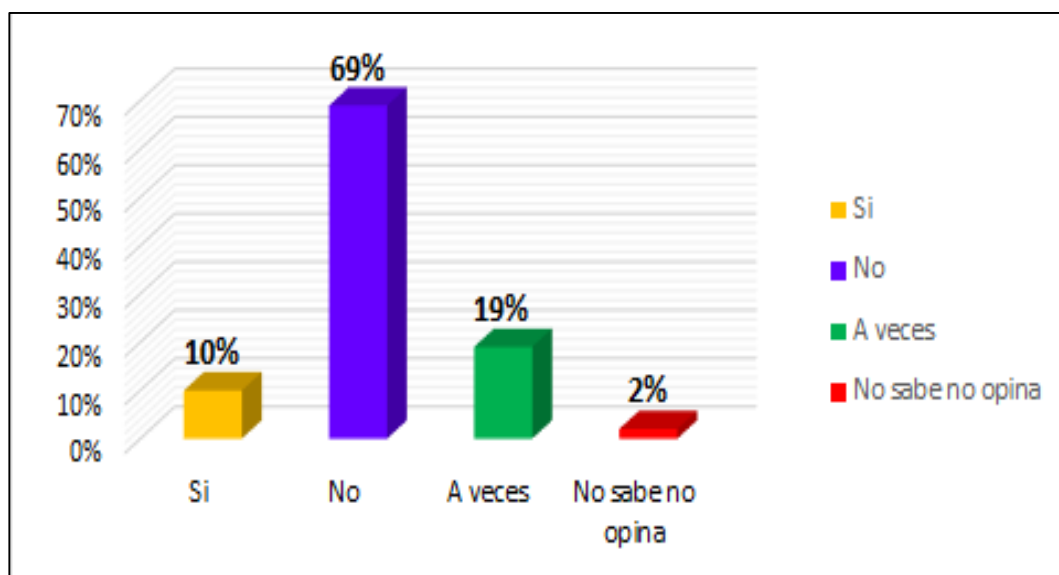


Figura 13. Protección del despido arbitrario por parte de la entidad contratante.

Fuente: Tabla 13

Elaboración propia

Tabla 14. *Depósito de CTS por parte del empleador.*

Depósito de CTS	N°	%
Si	1	2%
No	34	81%
A veces	0	0%
No sabe no opina	7	17%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 14, se puede observar que respecto al CTS como derecho laboral, el 81% de trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje, manifiestan que el empleador no les asigna la Compensación por Tiempo de Servicios, 17% de trabajadores no sabe no opina respecto al tema del CTS y 2% de trabajadores manifiesta que su empleador si le deposita el CTS.

De lo mencionado podemos decir que a todo empleado nombrado del sector público se le asigna la Compensación por Tiempo de Servicios, pero en el caso del contratado bajo el régimen del CAS no se le asigna

dicho beneficio lo que constituye una evasión de derechos laborales, lo que afecta económicamente al trabajador.

Cabe destacar que esta vulneración a los derechos del trabajador no garantiza el principio de igualdad de oportunidades que contempla la norma, existiendo una clara discriminación frente al trabajador nombrado en el sector quien va acumulando tiempo de servicios.

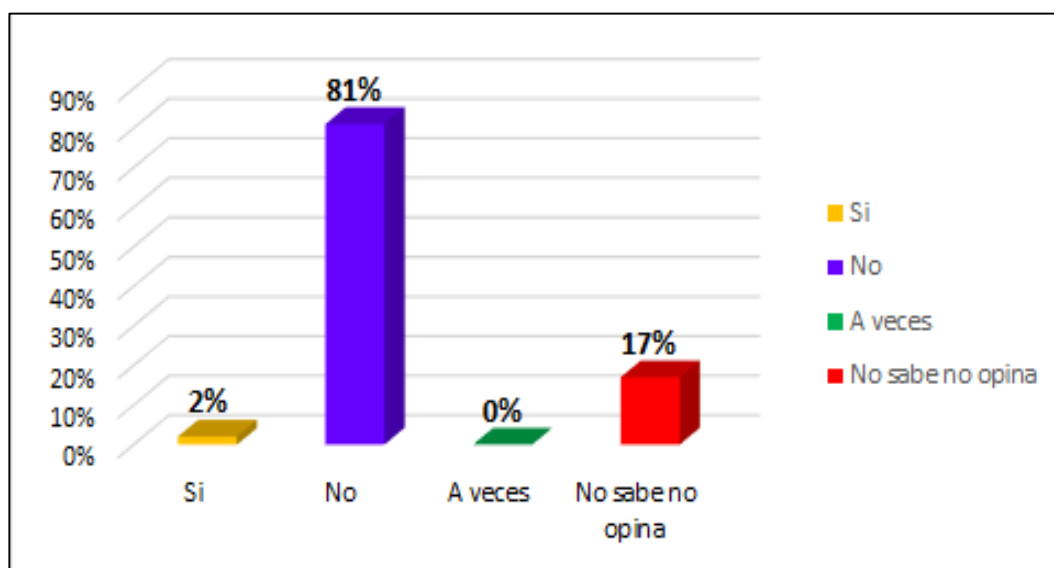


Figura 14. Depósito de CTS por parte del empleador.

Fuente: Tabla 14

Elaboración propia

Tabla 15. *Cumplimiento de la afiliación al Régimen Contributivo de Salud por parte del empleador.*

Afiliación a un Régimen Contributivo	N°	%
Si	24	57%
No	4	10%
A veces	5	12%
No sabe no opina	9	21%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 15, que corresponde a la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD por parte de la entidad contratante observamos que el 57% de trabajadores manifiesta que el empleador si cumple con afiliarlo, 21% de encuestados se abstiene de opinar al respecto, 12% de trabajadores manifiesta que la entidad cumple a veces con asignarle este derecho y el 10% manifiesta que la entidad no cumple con asignarle este beneficio.

De lo expuesto se observa que el trabajador del PELA encuentra garantizado el derecho a la afiliación al régimen contributivo de salud como parte de un derecho laboral.

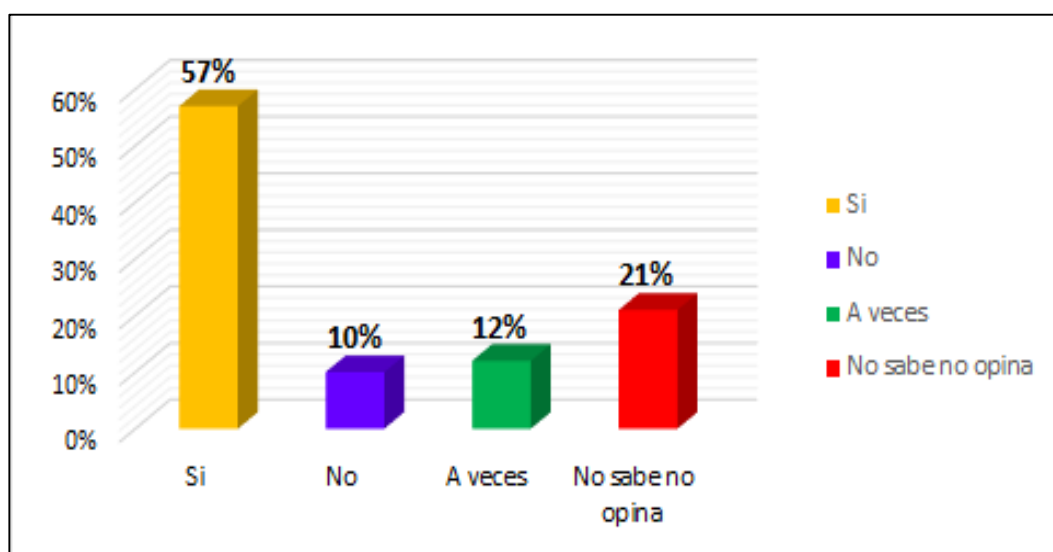


Figura 15. Afiliación al Régimen Contributivo por parte del empleador.

Fuente: Tabla 15

Elaboración propia

Tabla 16. Pago oportuno de vacaciones truncas según Decreto Legislativo N° 1057.

Cumple con el pago de vacaciones truncas	N°	%
Si	7	17%
No	22	52%
A veces	10	24%
No sabe no opina	3	7%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

La tabla 16, nos muestra que de los 42 (100%) trabajadores del PELA, 22(52%) encuestados manifiesta que la norma que regula el CAS no cumple con asignar el pago oportuno de vacaciones truncas, 10(24%) trabajadores dice el empleador cumple a veces con asignar el pago de vacaciones truncas, 7(17%) trabajadores dice que la entidad contratante si le deposita el pago de vacaciones truncas y 3(7%) trabajadores dice que no puede opinar respecto al pago de vacaciones truncas.

Esto permite establecer que el empleador del trabajador del PELA no goza en su totalidad respecto a la asignación del descanso físico (vacaciones) no gozado, desprendiéndose ello de la manifestación del trabajador entrevistado.

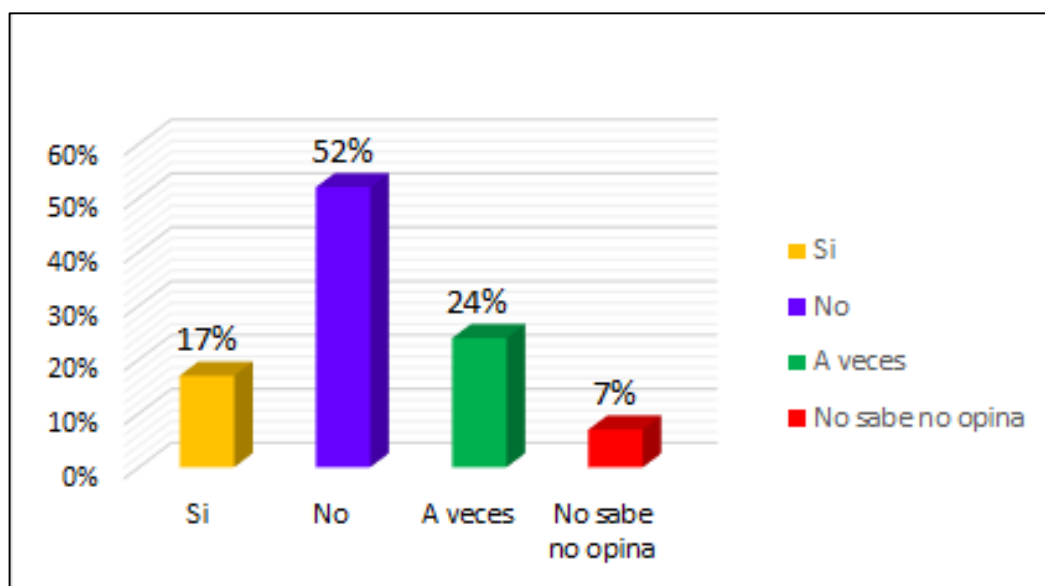


Figura 16. Pago oportuno de vacaciones truncas, según Decreto Legislativo N° 1057.

Fuente: Tabla 16

Elaboración propia

Tabla 17. Garantiza la Estabilidad Laboral.

Asignación de tiempo de refrigerio	N°	%
Si	1	4%
No	28	65%
A veces	11	26%
No sabe no opina	2	5%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 17, podemos observar que de los 42(100%) empleados del PELA, 28(65%) trabajadores manifiestan, que la modalidad de su contrato no le garantiza la estabilidad laboral, 11(26%) trabajadores manifiesta que a veces la norma le garantiza la estabilidad laboral y solo 1(4%) trabajadores señala que si la modalidad de su contrato le garantiza su estabilidad laboral.

De los resultados obtenidos podemos observar que en referencia de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje no sienten

que su derecho a la estabilidad laboral es garantizado por lo que siente que su desarrollo profesional es limitado.

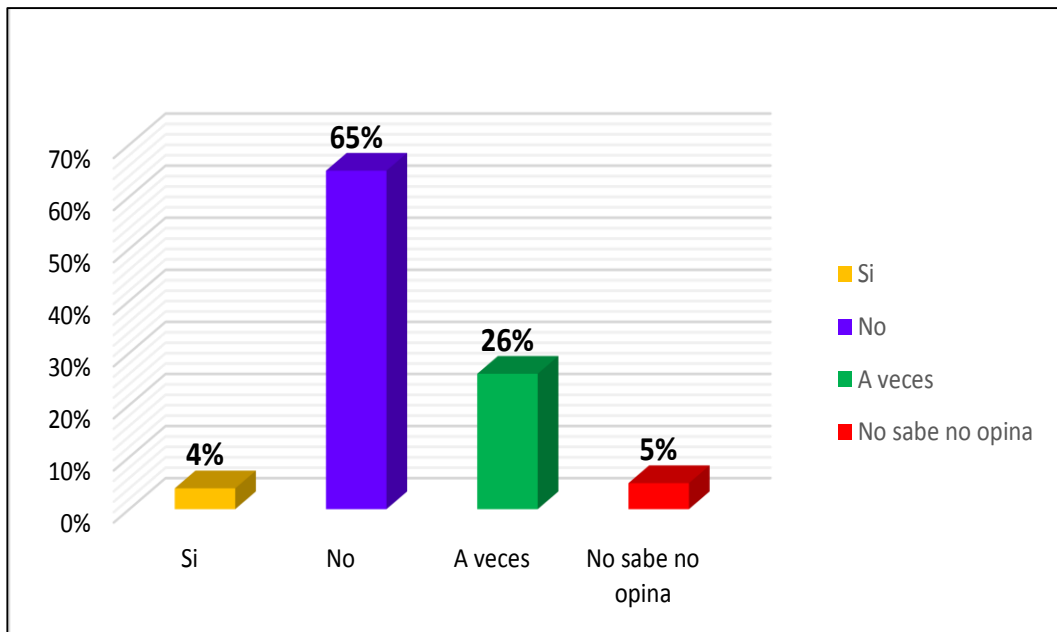


Figura 17. Garantiza la Estabilidad Laboral.

Fuente: Tabla 17

Elaboración propia

Tabla 18. *Acreditación de la relación laboral por parte del empleador según Decreto Legislativo N° 1057.*

Acreditación de relación laboral con certificado de trabajo	N°	%
Si	0	0%
No	35	83%
A veces	3	7%
No sabe no opina	4	10%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 18, podemos observar que 83% de encuestados manifiesta que la entidad contratante no cumple con acreditar la relación laboral como parte del derecho laboral, 7% de trabajadores manifiesta que a veces la entidad cumple con acreditar la relación laboral con un certificado de trabajo y el 10% de trabajadores dice que no puede opinar respecto a la acreditación de la relación laboral por parte del empleador.

Estos resultados nos permiten concluir que lo establecido en la norma respecto a la entrega de constancia o certificado de trabajo al trabajador

una vez extinguido el contrato de trabajo en un plazo de 48 horas como una forma de reconocer la existencia relación laboral no es cumplida por la entidad contratante del trabajador del PELA.

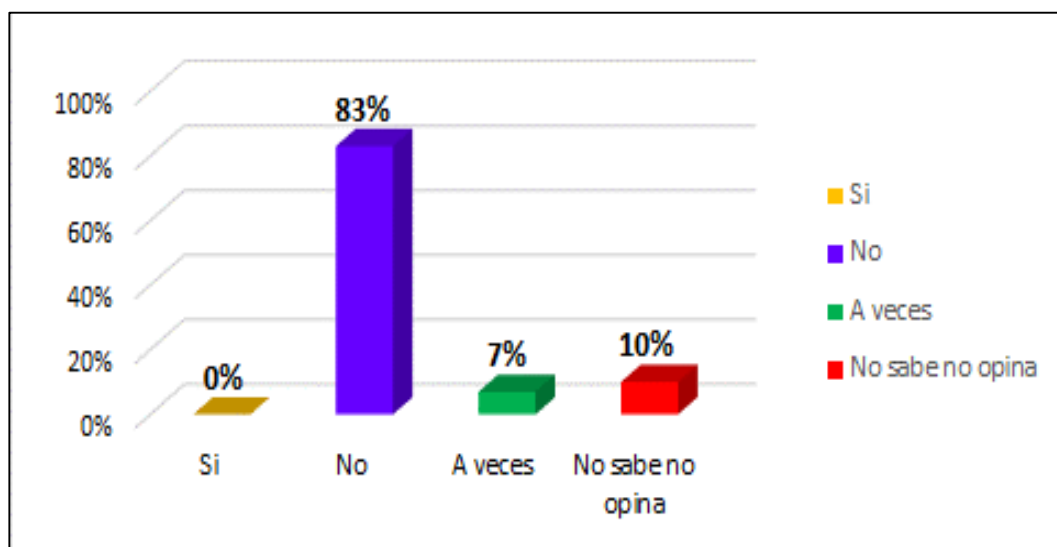


Figura 18. Acreditación de la relación laboral por parte del empleador según Decreto Legislativo N° 1057.

Fuente: Tabla 18

Elaboración propia

Tabla 19. *Respeto de los derechos colectivos por parte del empleador.*

Respeto a los derechos colectivos	N°	%
Si	0	0%
No	32	76%
A veces	5	12%
No sabe no opina	5	12%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 19, que corresponde al respeto de los derechos colectivos observamos que el 76% de trabajadores manifiesta que el empleador no cumple con el respeto a dicho derecho que asigna el Decreto Legislativo N° 1057 que son los derechos colectivos como son la sindicalización y huelga, 12% de encuestados se abstiene de opinar al respecto y 12% de trabajadores manifiesta que la entidad cumple a veces con el respeto de este derecho.

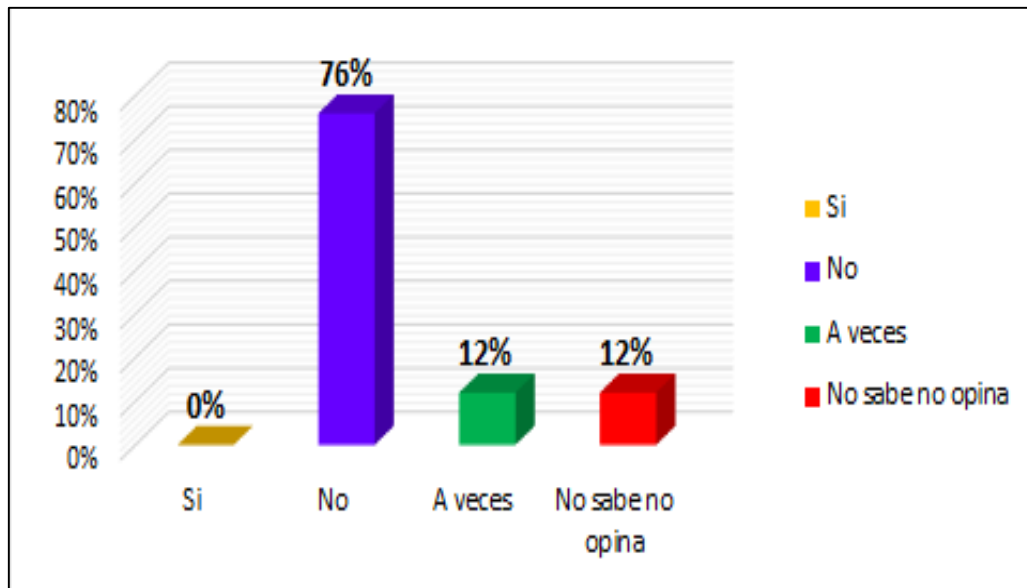


Figura 19. Respeto de los derechos colectivos por parte del empleador.

Fuente: Tabla 19

Elaboración propia

Tabla 20. *Pago de horas extras por parte del empleador.*

Pago de horas extras	N°	%
Si	0	0%
No	37	88%
A veces	0	0%
No sabe no opina	5	12%
Total	42	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a los trabajadores del PELA

Elaboración propia

Interpretación:

En la tabla 20, podemos observar que de los 42(100%) empleados del PELA, 37(88%) trabajadores manifiestan que la modalidad de su contrato no le garantiza el pago de horas extras y solo 5(12%) trabajadores no sabe no opina al respecto del pago de horas extras por parte del empleador.

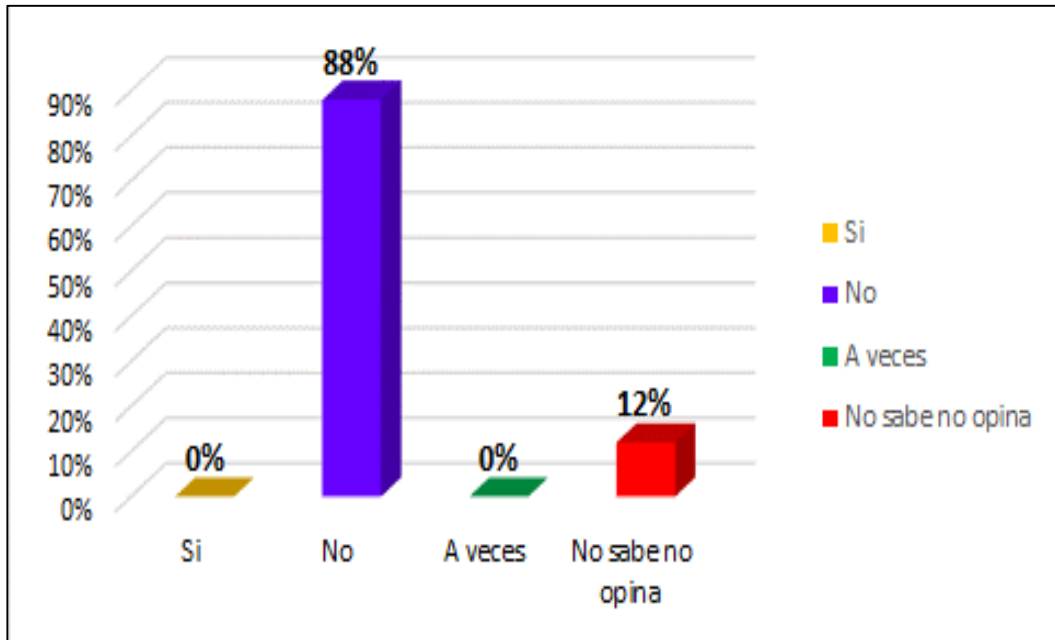


Figura 20. Pago de horas extras por parte del empleador.

Fuente: Tabla 20

Elaboración propia.

1.1.2. Análisis de resultados

Con el fin de contrastar la hipótesis planteada en el presente trabajo de investigación, se aplicó un cuestionario de 20 ítems a cada uno de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje, de los cuales 3 ítems son preguntas generales que permiten identificar a la población objeto de estudio, 7 ítems nos llevan a dar respuesta a la variable dependiente y 10 ítems nos permitieron contrastar la hipótesis general, todo los resultados obtenidos han sido vaciados en el programa de Excel, para su análisis e interpretación.

En lo referente a la información general que tuvo el propósito de certificar que los encuestados realmente han trabajado en el PELA en el tiempo necesario para ser objeto de investigación y el cargo que ocuparon, se concluyó que el 78% de los encuestados se han desempeñado como acompañantes pedagógicos y en lo referente a los años de servicios el 45% de encuestados manifiestan haber laborado más de 4 años en el programa, aspectos que aportan objetividad al estudio realizado.

Análisis de los resultados por variable:

Los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje manifiestan que tienen poco conocimiento de sus derechos laborales

que le asigna la Norma que regula el Contrato Administrativo de Servicios, representando un 48% de la población encuestada y solo un 14% manifiestan que conocen sus derechos laborales, lo que significa una de las causas de la vulnerabilidad los derechos de los trabajadores del PELA, por desconocimiento de los derechos que le asigna la Norma. Así mismo al preguntárseles a los encuestados sobre el respeto de los principios laborales por parte del empleador, un 45% de encuestados manifiesta que estos principios son respetados parcialmente; al considerarse que los principios laborales son lineamientos que orientan la normatividad laboral su irrespeto llevará a que el empleador al incurra la vulneración a los derechos laborales de sus empleados; se debe tener en cuenta que AYCA GALLEGOS, Luis, refiere como conclusión: “ La naturaleza del Contrato Administrativo de Servicios, regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 es inconstitucional al no contemplar principios y derechos básicos para los trabajadores”¹².

En lo que refiere a la naturaleza jurídica del CAS, tenemos como resultado que un 59% de encuestados manifestaron su desacuerdo con la característica del Contrato Administrativo de Servicios y la duración

¹² AYCA GALLEGOS, Luis Antonio. La Naturaleza Jurídica del Contrato Administrativos de Servicios (CAS) y su Incidencia en la Protección de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores del Gobierno Regional de Tacna. Tacna 2011

determinada que esta norma contempla, sobre el tema encontramos posiciones que respaldan favorablemente los resultados de la investigación, en trabajos similares, TESIS presentada por Condezo Taipicuri, María Isabel, quien manifiesta en una de sus conclusiones: “En la realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley”¹³; lo que permite reafirmar la posición inicial que el contrato administrativo de servicios tiene características propias de un contrato laboral, por lo que se hace necesario evaluar la norma y resarcir los derechos vulnerados de los trabajadores.

Finalmente, se pudo notar que existen muchas posiciones que apoyan la tesis de la variable independiente, vulneración derechos laborales:

- El 40 % de los encuestados manifiestan que el empleador no respeta la jornada laboral, lo que significa que en la investigación se corroboró la manifestación de descontento de los trabajadores

¹³ CONDEZO TAIPICURI, María Isabel. Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contracción Administrativa de Servicios. Lima 2012. Pág.

CAS, respecto al horario de trabajo y que la entidad empleadora no respeta el horario de trabajo, menos aún abona el pago de horas extras, lo que constituye clara vulneración a los derechos de los trabajadores.

- A pesar de que el 58% manifiesta encontrarse satisfecho con la renovación del contrato CAS, encontramos un 33% dijo encontrarse poco satisfecho. Punto de vista cuestionable en todo sentido, pues en estos casos indirectamente se les estaría negando a estos trabajadores el derecho a la estabilidad laboral, pues el hecho de que se sobreentienda que opera la renovación tacita de los contratos CAS supondría que la entidad tenga el derecho potestativo de cesarlos en cualquier momento.
- En el caso del despido arbitrario el 69% manifiesta que no se encuentra protegido frente al despido arbitrario, existiendo una suerte de “estado de miedo”, pues si sus contratos están vencidos y no han sido renovados, pueden ser cesados en cualquier momento bastando solo una comunicación formal del titular de la entidad señalando que su contrato ha finalizado.
- Es importante resaltar que el 52% de encuestados manifiesta que la entidad contratante no les abona oportunamente el pago de vacaciones trucas; el derecho al goce físico se convierte en un

derecho compensatorio económico, por lo que nos atrevemos a confirmar que estos derechos han venido siendo incumplidos por parte del empleador y no son pagados oportunamente como lo contempla la norma y en muchos casos ha sido a petición del empleado.

- Como parte de la acreditación de la relación laboral el 83% manifiesta que la entidad no cumple con acreditar de oficio la relación laboral con certificado de trabajo así como contempla el Decreto Legislativo N° 1057.
- En lo que respecta a los Derechos colectivos 76% manifiesta que no se respeta a sus derechos colectivos, resultados que evidencian que los trabajadores en materia de análisis, niegan manifiestamente gozar de este derecho pese a que la Constitución en calidad de lex superior lo prevé.

Se concluye, que estos resultados han servido para poner de manifiesto, cuales son los derechos laborales vulnerados por parte del empleador que es la Dirección Regional de Educación y donde se concentran las barreras más importantes que limitan los derechos laborales de los trabajadores. Por lo que se hace necesario sentar una posición respecto a los derechos laborales de los empleados del sector público y proponer mecanismos de protección para reducir la

precariedad laboral y avanzar hacia la formalización del empleo y que los jueces deberán sentar una posición eficaz de esta regulación favorable al trabajador de la administración pública.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

Los hallazgos de presente estudio respecto a la existencia de la relación entre Contrato Administrativo de Servicios y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logos de Aprendizaje, nos permite confirmar lo planteado en la hipótesis general de la investigación. Sobre todo nos permitió examinar cada uno de los indicadores que conllevan a la validez del problema planteado en el marco del Derecho Laboral del sector público, en que intensidad se manifestaron y el grado de vulnerabilidad de los derechos laborales.

De los resultados obtenidos, se puede deducir que la el Contrato Administrativo de Servicios tiene características propias del derecho laboral y cumple con la asignación parcial de los derechos a los trabajadores contratados bajo este régimen del Programa Educativo Logros de Aprendizaje, asimismo se contrasta que la naturaleza determinada de esta modalidad contractual es de poca aceptación por parte de los trabajadores, al encontrar que un 85% de trabajadores manifiestan estar de en desacuerdo con la característica que presenta el CAS, afirmación que es corroborada por el investigador AYCA GALLEGOS, Luis Antonio, al

manifestar en la conclusión de su tesis: “La naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 es inconstitucional al no contemplar principios y derechos básicos para los trabajadores (...)”

Por otro lado si hablamos sobre el respeto a los derechos laborales por parte del empleador, el 59% de trabajadores siente que sus derechos laborales no son respetados por parte de su empleador, validándose en este primer punto la hipótesis inicial y su consecuente vulneración de los derechos laborales de los trabajadores objetos de estudio. Conforme a lo esbozado se plantea que el CAS no se condice con su verdadera esencia de la revaloración de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, contraviniendo el artículo 23° de la Constitución Política; “(...) ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, razón que nos permite sustentar nuestra tesis planteada sobre la relación existente entre las características del CAS y la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje de Tacna.

Del análisis de los resultados de estudio se puede afirmar que la vulneración derechos laborales por parte del empleador son elevados, en

lo referente al respeto a los derechos colectivos con un 76%, jornada laboral en un 40%, estabilidad laboral en un 62%. Resultados que han sido comparados con las conclusiones arribadas por la autora RUEDA FERNANDEZ; Silvia Consuelo que a referencia manifiesta: “Los derechos recortados son los siguientes: Compensación por tiempo de servicios, vacaciones, reconocimiento de tiempo de servicios, gratificaciones. No tenían derecho a sindicación y huelga. Estabilidad laboral”, lo que se puede decir que dichos resultados están dentro de los límites de dicho estudio y se llega a resultados similares en lo que concierne a derechos laborales.

Uno de los hallazgos principales de esta investigación es el alto porcentaje de temor, que manifiesta el entrevistado frente al despido arbitrario (69%) de la población trabajadora del PELA, al decir que no encuentra protección parte del Estado ni del empleador y no se siente seguro en su puesto de trabajo, manifestando también que su temor a ser despedido es constante, debido que los contratos que se realizan son por periodos cortos (mes a mes o trimestral), afirmación que tiene respaldo en lo expuesto de la materia por: DEL RIO GONZALES, Oscar en la revista Temas de gestión Pública y Actualidad, quien nos plantea la necesidad de buscar posibles explicaciones que aporten al entendimiento entre el empleado y los trabajadores. De la investigación se desprenden posiciones de temor en su centro laboral por parte de los encuestados que generan el

malestar y la poca seguridad laboral; posición que tiene relación con lo contemplado en el Artículo 27º de la Constitución Política, que “reconoce a todos los trabajadores sin excepción el derecho a una adecuada protección contra el despido arbitrario” y el solo cumplimiento de los derechos Constitucionales bastarían para velar por el derecho laboral de los trabajadores del PELA y de otra entidad estatal que contratan bajo el régimen CAS. Otra posible explicación para entender por qué hay vulneración a los derechos de los trabajadores es que el 52% de encuestados manifiestan que el pago de vacaciones trucas no son abonados oportunamente pese a que la norma así lo contempla. A esto se suma al hecho de que se evidencia una falta de respeto a los derechos colectivos de los trabajadores (76%) durante el tiempo de duración del contrato. Esta posición es respaldada por el investigador AYCA GALLEGOS, Luis Antonio; al manifestar en su tercera conclusión que: “El 80% de los encuestados: magistrados, abogados y trabajadores señalan que el Contrato Administrativo de Servicios desprotege los derechos fundamentales de los trabajadores...”, son los resultados de investigaciones realizadas y la jurisprudencia me permite como investigadora validar la hipótesis planteada en el proceso de investigación.

Por lo expuesto se concluye, que a la luz del principio de la primacía de la realidad el contrato administrativo de servicios es un contrato de trabajo,

lo que le atribuye al trabajador al goce de todo los derechos laborales que contempla las Normas Laborales y Tratados Internacionales, que a raíz de la presente investigación se ha puesto de manifiesto y evidenciado que los derechos Constitucionales asignados a todos los trabajadores del PELA se encuentran vulnerados y las barreras más importantes se encuentran en los empleadores por la discordancia entre lo que los trabajadores dicen que ocurre y lo que efectivamente sucede. La mejor fuente de esta evidencia encontramos en la manifestación de los propios trabajadores y los resultados de la investigación.

CONCLUSIONES

1. La naturaleza jurídica del Contrato Administrativos de Servicios regulada por el Decreto Legislativo N° 1057 tiene características propias del derecho laboral, conforme a lo reconocido por el Tribunal Constitucional y lo consignado en la modificación del D.S. N° 065. Por lo que se concluye que resultaría casi una práctica ilegal y desconocedora de la legislación el considerar que es un régimen especial y que la generación de esta desnaturalización crearía una suerte de desigualdad para el personal contratado bajo esta modalidad en el Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje, al haberlos colocado en escenarios sociales desiguales frente a otros trabajadores del sector educación y con casi ninguna posibilidad de desarrollo personal y profesional del trabajador del PELA.
2. Como resultado de la presente investigación se concluye que los derechos laborales de los trabajadores del Programa Educativo Logros de Aprendizaje son vulnerados como consecuencia de la aplicación del Decreto Legislativo N° 1057 por parte del empleador, pese a que las personas contratadas bajo este régimen desarrollan labores de carácter permanente; esta modalidad contractual trasgrede el derecho a la

igualdad, reconocida constitucionalmente a todo los trabajadores del Estado, constituyéndose en una afectación al artículo 27° de la Constitución.

3. Los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje son vulnerados por parte del empleador, en lo referente a la compensación por tiempo de servicios, derechos colectivos, jornada laboral y estabilidad laboral, pago de horas extras y pago oportuno de las vacaciones truncas. La limitación en el goce de los derechos laborales antes mencionados vulnera los principios laborales de igualdad, protección contra el despido arbitrario y condiciones más beneficiosas del trabajador; sufriendo así una suerte de discriminación frente a los trabajadores que laboran bajo los otros regímenes del sector público, incertidumbre que termina afectando el desenvolvimiento como consecuencia de la vulneración, corriéndose el riesgo que en el devenir del tiempo los requerimientos de los trabajadores irán en aumento, abultando más la carga procesal.
4. El contrato administrativo de servicios tiene incidencia significativa en la vulneración del derecho a igualdad ante la ley de los trabajadores del sector público, específicamente el derecho de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje; en el sentido que se evidencia que el empleador, que es la Dirección Regional Sectorial de

Educación trata de manera diferenciada a los grupos de servidores públicos que se encuentran bajo el régimen CAS, frente a los docentes que se encuentran bajo el régimen especial de educación. Asimismo se concluye que los trabajadores contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, el empleador les reconoce los derechos laborales parcialmente puesto que no se cuenta de la estabilidad laboral, al legalizar el despido arbitrario por que el empleador puede suspender el contrato al trabajador sin mediar motivación justificada. Conclusión arribada en base a lo que los sujetos dijeron que ocurría y lo que efectivamente ocurrió repercutiendo, negativamente el objetivo central de prestación de servicios eficientes a los ciudadanos.

RECOMENDACIONES

1. Las autoridades del Gobierno Central deben revisar y evaluar los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, norma que rige el contrato de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS de la Dirección Regional de Educación, a fin de que respete los principios laborales constitucionales establecidos para los trabajadores de la administración pública y que esta se oriente de manera eficiente el manejo de recursos humanos de las entidades contratantes, específicamente en el sector educación, brindándoseles armas bien establecidas para que en las instancias descentralizadas del sector educación se limiten a respetarlas. Al mismo tiempo que la facultad legislativa que ejercen los gobernadores deben tener en consideración de los trabajadores del sector público y considerar que tienen derecho al respeto como personas, su dignidad, a la protección de sus derechos laborales y derecho a su bienestar conforme a un estado social. Las regulaciones laborales deben cumplir con establecer derechos contemplados para todo los trabajadores equitativamente y sin discriminación, así como la progresión en los derechos reconocidos en las normas y tratados internacionales vinculantes para el Perú.

2. Se hace urgente que el estado promueva el respeto a los derechos reconocidas en las normas de derecho laboral peruano, específicamente vigilar que las entidades estatales cumplan a cabalidad el respeto a los derechos laborales asignados a sus trabajadores en el Decreto Legislativo N°1057, Ley que regula el Contrato Administrativo de Servicios; como norma que regula el régimen laboral está basado en principios que son respaldados por la constitución y tratados internacionales, con su irrespeto se estaría incurriendo en una grave falta, y de persistir en ello va a generar indefectiblemente y como ya se viene generando sendas acciones judiciales tendientes a exigir el reconocimiento de los beneficios laborales, lo que a la larga impactara económicamente a todas las entidades estatales, quienes deberán pagar beneficios económicos con intereses de ley, y bajo el riesgo de tener que reponerlos en sus puestos de trabajo.
3. Las entidades públicas regionales, específicamente la Dirección Regional de Educación, que cuentan con personal contratado bajo el Régimen CAS, dentro de un plazo razonable deben realizar acciones dirigidas a mejorar el respeto a los regímenes laborales de sus empleados, deben reflexionar las condiciones laborales e implementar en materia laboral y materializar la respectiva igualdad exigida por la norma y la Constitución, caso contrario observara que estos hechos

repercutan negativamente en el desempeño de sus trabajadores diluyéndose así el objetivo central de la prestación de servicios de los empleados.

4. Es necesario que los empleados tengan conocimientos de los derechos y obligaciones que les asigna la Ley laboral que les rige, que el respeto a los mismos comienza por ellos y de hacerlo valer depende de la dimensión de conocimiento que tengan de los derechos que le asigna la norma y cuando se sienta que los derechos están siendo vulnerados hacerlo respetar. La entidad contratante deberá capacitar a la población que se encuentra contratada bajo el régimen del CAS, sobre sus derechos y obligaciones, a fin de crear una cultura laboral que permita posteriormente la defensa de los derechos del trabajador y su consecuente cumplimiento.
5. En referencia a la modernización del estado debe abarcar aspectos y deficiencias estructurales advertidas en materia laboral, de modo que resolviendo los problemas identificados mejorara la gestión del estado y asignar una oficina en las entidades del estado una oficina que vele por el derecho de los trabajadores bajo el régimen del Contrato Administrativo de servicios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

APARICIO ALDANA, Rebeca Karina. (2012). *Después del Cas ¿Cómo debe contratar la administración pública? Propuesta de la contratación laboral temporal o sujeta a modalidad ante la derogación progresiva del Decreto Legislativo 1057*. Revista de Investigación Jurídica Doctrina. Número 3.

Asociación Peruana de Relaciones de Trabajo. (2008). *Relaciones Laborales en el Mundo*. Editora y Librería Grijley. Lima- Perú.

BACACORSO, Gustavo. (1992) *“DERECHO ADMINISTRATIVO DEL PERU”*. tomo I. Lima. Edit. Cuzco.

BOZA PRO, Guillermo. (2000). *“Fundamentos del derecho del trabajo”*. Curso a distancia para magistrados Académica de la Magistratura. Lima.

CABRERA VASQUEZ, Marco Antonio y QUINTANA VIVANCO, Rosa. (2006). *“Derecho Administrativo y Derecho Procesal Administrativo”*. Ediciones legales San Marcos.

HARO CARRANZA, Julio Enrique. (2014). *Derecho Laboral en la Administración Pública*. Lima – Perú. Ediciones Legales E.I.R.L.

HUAMAN ORDOÑEZ, Luis Alberto. (2012). *CAS El contrato administrativo - laboral especial de servicios*. Perú. GRIJLEY E.I.R.L.

NEVES MUJICA, Javier. (2009). *“Introducción al Derecho del Trabajo”*. 1ra edición. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

QUISPE CHÁVEZ, Gustavo Francisco. (2010). *Es El Contrato Administrativo De Servicios Un Contrato De Trabajo?* SOLUCIONES LABORALES N° 28.

RENDÓN VÁSQUEZ, Jorge. (2000). *Derecho del Trabajo Individual*, Quinta Edición. Lima – Perú. Ediciones Edial.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. (2008). *Los contratos de Trabajos y otras Instituciones de Derecho Laboral*. Soluciones Laborales. Primera Edición.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. (2008). *Los Contratos de Trabajo y otras Instituciones de Derecho Laboral*. Lima. Soluciones Laborales, Editorial Gaceta Jurídica S.A. Primera Edición.

TORRES VASQUEZ, Aníbal. (2001). *Acto Jurídico*. Idema. Segunda Edición. Lima Perú.

REVISTAS Y ARTÍCULOS

Actualidad Jurídica N° 206 Régimen Jurídico aplicable a los trabajadores CAS luego de la sentencia del Tribunal Constitucional N° 002_2010-AI/TC. Abogados. Gálvez y Dolorier.

ARCE ORTIZ, Elmer. BERMUDEZ TAPIA, Manuel. Especial Jurisprudencia, Revista de Análisis Especializado de Jurisprudencia. RAE – Jurisprudencia. Febrero 2012.

<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/21.pdf>

BELLEZA SALAZAR, Mariela. (2010). La situación del empleo público en el Perú bajo las últimas reformas. *Gestión Pública y Desarrollo*. C10.

DEL RIO GONZALES, Oscar. (Diciembre del 2008). El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y Servicios no Personales vs. el Contrato de Trabajo. *Gestión Pública y Desarrollo*. Primera Parte.

DEL RIO GONZALES, Oscar. (Marzo del 2009). El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y Servicios no Personales vs. el Contrato de Trabajo. Gestión Pública y Desarrollo. Tercera Parte.

QUISPE CHÁVEZ, Gustavo Francisco. (2010). ¿Es el Contrato Administrativo de Servicios un Contrato de Trabajo? Soluciones Laborales para el Sector Público. Número 28.

PACHECO ZERGA, Luz. (Julio 2010). La naturaleza jurídica del contrato de trabajo en el marco de la globalización económica y cultura. Asesoría Laboral, Temas de Actualidad.

Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, Artículos 1º, 2º, 8º, 13º, 28º

Decreto Legislativo N° 728, Art.106

Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General, Artículo 218º.

Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública, Artículos 2º, 4º.

Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

Ley N° 28652, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2006.

Ley N° 29944, Ley de la Reforma Magisterial

Decreto Supremo N° 075-2008.PCM

MESSINEO, F. “Doctrina general del contrato”

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL, EXP. N° 1116-2002-AA/TC, LIMA, PABLO GREGORIO GONZA TITO, 4 agosto de 2004.

Decreto Supremo N° 075-2008 (Modificado por Decreto Supremo N° 65-2011-PCM), Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Constitución Política del Perú De 1993.

ANEXOS

**CUESTIONARIO SERÁ APLICADO A LOS TRABAJADORES DEL
PROGRAMA PRESUPUESTAL LOGROS DE APRENDIZAJE DE LA
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE TACNA**

Autora: Bach. Yobana Collantes Berrío

Estimado profesor/profesora:

En mi condición de egresada de la facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann estoy realizando la Tesis “El Contrato Administrativo de Servicios y su Relación con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje”. Por ello, solicito tu colaboración dedicándonos parte de tu tiempo para contestar a una serie de preguntas relacionadas con el tema que me ocupa, ya que me interesa mucho tu experiencia y opinión con respecto de este contenido. Este cuestionario forma parte de una investigación que pretende colaborar, en un futuro próximo, al respeto de los principios laborales. Éste no tiene ninguna finalidad de control y los resultados del mismo son absolutamente confidenciales.

INSTRUCCIONES:

El cuestionario es anónimo por lo que se garantiza el secreto de las respuestas. Te rogamos que contestes con **TOTAL SINCERIDAD**. No existen respuestas mejores ni peores, todo lo que respondas estará bien. Para contestar a las preguntas, marca con una **X** en el casillero correspondiente. En general, debes marcar un sólo casillero; pero hay algunas preguntas donde se indica que puedes marcar más de uno. Una vez contestado, entrega el cuestionario a la persona que te lo ha facilitado.

I. DATOS GENERALES

1. Tiempo de servicios bajo el Régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

.....

2. Cargo que ocupó en el Programa Estratégico Logros de Aprendizaje es de:

- a) Coordinador Regional
- b) Monitor Regional
- c) Formador de Acompañantes Pedagógicos
- d) Acompañante Pedagógico
- e) Especialista del Centro de Recursos

3. ¿Bajo qué Régimen Laboral que trabajó en el Programa Estratégico Logros de Aprendizaje durante el año 2015?

- a) Ley de la Reforma Magisterial – Ley N° 29944
- b) Ley de Bases de la Carrera Administrativa – D. Leg. 276
- c) Contrato Administrativo de Servicios- D. Leg. 1057
- d) Régimen de la actividad privada – D. Leg. 728
- e) Servicios no personales

II. VARIABLE INDEPENDIENTE: Contrato Administrativo de Servicios.

4. ¿El programa para el cual laboró, para su contratación siguió el procedimiento especial que contempla la norma del CAS?

- a) Cumple
- b) Cumple parcialmente
- c) No las cumple
- d) No sabe no opina

5. ¿Durante la vigencia de su contrato la entidad donde laboró respeto los principios laborales de meritocracia, igualdad de oportunidades, capacidad y profesionalismo que contempla el Decreto Ley N° 1057 de Contrato Administrativo de Servicios?

- a) Respeta totalmente
- b) Los respeta parcialmente
- c) No respeta ningún principio
- d) No sabe no opina

6. ¿Está usted ud, que el plazo determinado del Contrato Administrativo de Servicios como parte de la garanta a los derechos fundamentales de los trabajadores?

- a) Muy de acuerdo
- b) De acuerdo
- c) Parcialmente de acuerdo
- d) En desacuerdo

7. ¿Considera Ud. que la entidad donde laboró respetó los Derechos Laborales contemplados en la norma del CAS?

- a) Si
- b) No
- c) A veces
- d) No sabe no opina

8. ¿Considera Ud. que su empleador respetó la jornada laboral que contempla la norma del CAS?

- a) Si
- b) No
- c) A veces
- d) No sabe no opina

9. ¿Respecto a la renovación del contrato laboral por parte de su empleador Ud. se encuentra?

- a) Muy satisfactoria
- b) Satisfactoria
- c) Poco satisfactoria
- d) Insatisfactoria

10. ¿Tiene ud. conocimiento de los derechos laborales que le asigna el contrato administrativo de servicios?

- a) SI
- b) No
- c) Poco
- d) No sabe no opina

III. VARIABLE DEPENDIENTE: Derechos Laborales

11. ¿Qué Derechos Laborales fueron reconocidos por su empleador durante la vigencia de su contrato?

- a) Vacaciones
- b) Jornada semanal máxima (48 horas)
- c) Estabilidad laboral
- d) Afiliación al Régimen Contributivo
- e) Derechos Sindicales y Negociación colectiva
- f) Pago de horas extras

12. ¿Considerando que las vacaciones que contempla El Decreto Ley N° 1057 y su modificatoria el Reglamento del N° 075 es de 30 días al año, la entidad donde laboró cumplió con asignarle ese tiempo del periodo vacacional?

- a) Si
- b) No
- c) Parcialmente
- d) No sabe no opina

13. ¿Considera ud. que la modalidad de su contrato lo protege frente al despido arbitrario?

- a) Si
- b) No
- a) A veces
- c) No sabe no opina

14. Una vez culminado su contrato, ¿el empleador le deposita su compensación por tiempo de servicios como parte de su derecho laboral?

- a) Si
- b) No
- c) A veces
- d) No sabe/ no opina

15. ¿Durante la vigencia de su contrato su empleador cumplió con Afiliarle a un Régimen Contributivo como parte del derecho laboral que le asigna el CAS?

- b) Si
- c) No
- d) A veces
- e) No sabe/ no opina

16. ¿Su empleador cumplió con abonar oportunamente el pago de vacaciones truncas que le asigna la norma, en caso de culminación de su contrato laboral?

- a) Si
- b) No
- c) A veces
- d) No sabe/ no opina

17. ¿En su centro laboral cumplieron con asignarles el tiempo necesario para que tome su refrigerio, así como contempla la norma del CAS?

- a) Si
- b) No
- c) A veces
- d) No sabe/ no opina

18. ¿Una vez extinguido el contrato, su entidad acredita la relación laboral con un certificado o constancia de trabajo?

- a) Si
- b) No
- c) A veces
- d) No sabe no opina

19. ¿Los Derechos Colectivos como son: el derecho a la sindicalización, a la huelga y la negociación colectiva, contemplados el Decreto Ley N° 1057 del CAS y su modificatoria fueron respetados por su empleador?

- a) Si
- b) No
- c) A veces
- d) No sabe no opina

20. ¿Durante la vigencia de su contrato su empleador cumplió con abonarle horas extras como parte del derecho laboral?

- a) Si
- b) No
- c) A veces
- d) No sabe no opina

GRACIAS.

**EL CAS Y SU RELACIÓN CON LA VULNERACIÓN DE LOS
DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA
PRESUPUESTAL LOGROS DE APRENDIZAJE - TACNA 2015**

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES
<p>PROBLEMA PRINCIPAL: ¿Cuál es la relación que existe entre el CAS y la vulneración de los Derechos Laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Cuál es la característica del CAS como Régimen Laboral en el Sector Público? • ¿Cómo son las características los Derechos Laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015? • ¿Cuál es la incidencia del CAS en la vulneración de los Derechos Laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015? 	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar la relación que existe entre el CAS y la vulneración de los Derechos Laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Describir la característica del CAS como régimen laboral de los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje. • Evaluar las características Derechos Laborales asignados a los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015. • Determinar la incidencia del CAS en la vulneración de los Derechos Laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015. 	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL: Existe una relación significativa entre el CAS y los Derechos Laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La característica de la regulación del CAS es de naturaleza típicamente laboral con derechos limitados. • Los Derechos Laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje son vulnerados. • El contrato CAS tiene una incidencia significativa en la vulneración los Derechos Laborales de los trabajadores del Programa Presupuestal logros de Aprendizaje TACNA - 2015. 	<p>VARIABLE INDEPENDIENTE Contrato Administrativo De Servicios.</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Naturaleza Jurídica • Características del Contrato Administrativo de Servicios • Requisitos para su celebración • Duración del CAS • Derechos reconocidos al Personal sujeto al CAS <p>VARIABLE DEPENDIENTE Derechos Laborales</p> <p>Indicadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estabilidad Laboral • CTS • Asignaciones • Aguinaldos • Jornada laboral • Licencia pre-natal y post-natal • Licencia por paternidad • Derecho a la libre asociación y negociación a través de un sindicato • Vacaciones • CTS

MARCO METODOLÓGICO	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
<p>DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN: No experimental</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN: Básico descriptivo, correlacional, de corte transversal</p>	<p>POBLACIÓN La población está conformada por los trabajadores del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje.</p> <p>MUESTRA Está conformada por 42 trabajadores.</p> <p>TIPO DE MUESTREO Selectivo por rubros con invitación</p> <p>UNIDAD DE ANÁLISIS El trabajador del Programa Presupuestal Logros de Aprendizaje.</p>	<p>TÉCNICA: ENTREVISTA</p> <p>INSTRUMENTO: CUESTIONARIO SEMIESTRUCTURADO</p> <p>MÉTODOS Y TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS: Paquete estadístico para ciencias sociales</p> <p>La presentación de resultados será:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tablas estadísticas de entrada simple y de doble entrada. <p>MODELO DE CONTRASTACIÓN Y VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS: Aplicación de la prueba estadística del CHI-CUADRADO.</p>