

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho
al trabajo en la Municipalidad del Distrito de
Yanacancha, 2019**

Para optar el título profesional de:

Abogado

Autor: Bach. Jhosbet Nely RICAPA ATENCIO

Asesor: Dr. Degollación Andrés PAUCAR COZ

Cerro de Pasco – Perú - 2019

UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA DE FORMACIÓN PROFESIONAL DE DERECHO



TESIS

**Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho
al trabajo en la Municipalidad del Distrito de
Yanacancha, 2019**

Sustentada y aprobada ante los miembros del Jurado:

Dr. Yino Pele YAURI RAMON

PRESIDENTE

Dr. Rubén Jaime TORRES CORTÉZ

MIEMBRO

Dr. Miguel Ángel CCALLOHUANCA QUITO

MIEMBRO

DEDICATORIA

“A mis padres por su abnegada labor en
bien de mi profesión de Abogado”

RECONOCIMIENTO

Agradezco con mucha lealtad y entereza, a los Juristas del Perú y de la Región de Pasco por su desinteresada labor para el bien de mi profesión con estima personal y capacidad activa. Asimismo, a los maestros y compañeros estudiantes de la Facultad de Derecho y Ciencias políticas por su inquietud permanente en beneficio de la sociedad.

RESUMEN

Para explicar mi tesis referente al contrato administrativo de servicios y derecho al trabajo, con la interrogante, ¿cuál es la relevancia de efectuar esta unión y no realizar solamente el análisis y comentario del Decreto Legislativo Nro.1057 y su norma reglamentaria?; se establece un marco de comprensión de la norma con relación a aquellos servidores no autónomos contratados a partir de la vigencia de la norma, asumiendo la condición de norma auto aplicativa del CAS y explicar la situación en la que se encuentra prestando servicios a la administración pública la ley Nro., 24041, relacionado a los servidores de los cuerpos públicos; que en la actualidad serán reemplazado por la ley SERVIR Nro. 30057 (Ley del servicio civil), que progresivamente se aplicará a los trabajadores públicos del Estado como régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado Peruano.

La norma del CAS regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacitación, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. El régimen especial de contratación administrativa de servicios se aplicaba a toda la empresa pública sujeta al Decreto legislativo No. 276 (Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector pública), asimismo a las entidades sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

El contrato administrativo laboral especial de servicios (CAS), tiene por finalidad efectuar un estudio detallado respecto a la regulación del contrato administrativo de servicios y su pertinencia como régimen dentro del régimen civil en el Perú. El CAS, es un régimen que reemplaza a los servicios no personales, que en realidad no es un contrato de locación de servicios, tampoco un contrato de empleo público.

El presente estudio tiene por objeto desarrollar el análisis de ciertos aspectos relativos a la modalidad contrato administrativo de servicios según su Decreto Legislativo Nro. 1057 y de su reglamento que contiene referencias cuestionables como la entrada en vigencia, la derogación de los dispositivos contrarios, el monto mínimo de

contraprestación que pueden ser aclaradas a través de las perspectivas que proporciona el derecho constitucional.

Palabras clave: Contrato Administrativo de Servicios, Derecho al Trabajo

ABSTRACT

To explain my thesis concerning the administrative contract services and right to work, with the question, what is the relevance of making this union and not only perform the analysis and review of the Decree legislative Nro.1057 and its regulatory standard?; establishing a framework of understanding of the standard in relation to those servers not freelancers hired from the applicability of the standard, assuming the status of standard auto application of CAS and explain the situation that is providing services to the Public Administration Act No., 24041, related to the servers of public bodies; now it will be replaced by law serve Nro. 30057 (civil service law), which applies progressively to public workers of the State as sole and exclusive regime for persons providing services in the public entities of the Peruvian Government.

The CAS standard regulates the special regime of administrative contracting services, aims to ensure the principles of merit and training, equal opportunities and professionalism of the civil service. The special regime of administrative contracting of services applies to all the public company subject to Legislative Decree No. 276 (public law foundations of administrative career and compensation in the sector), in addition to entities subject to the regime work of private activity, with the exception of the State enterprises.

The Special Labor administrative services (CAS) contract, aims to carry out a detailed study regarding the regulation of administrative contract and its relevance as a regime within the civil regime in the Peru. The CAS, is a regime that replaces non-personal services, which in reality is not a lease of services, not a contract of public employment.

The present study aims to develop certain aspects relating to the mode analysis administrative services according to the Legislative Decree No. contract. 1057 and its regulation containing references questionable as the entry into force, the repeal of the counter devices, the minimum amount of compensation that can be cleared through the perspectives provided by the law constitutional.

Keywords: Administrative Contract, Right to Work

INTRODUCCION

SEÑOR PRESIDENTE DEL JURADO:

SEÑORES MIEMBROS DEL JURADO:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la “Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión – Pasco; presento la Tesis intitulada: **“CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS –CAS- Y DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE YANACANCHA, 2019”**, desarrollado con la finalidad de sustentar y optar el título Profesional de Abogado para ser registrado en el libro de profesionales de nuestro País y en el acta de Grados y Títulos de la institución jurídica.

Mi trabajo de investigación, tesis como investigación, es rigurosa y sistemática; explica y sistematiza: conceptos, criterios, opiniones, ejemplos de casos; y los fundamentos jurídicos de doctrina y jurisprudencia, relacionado con el contrato administrativo de servicios y el derecho al trabajo; para aportar al área del Derecho laboral de nuestra Región y el país peruano; con una doctrina sustentada mediante ideas, criterios teóricos, y la práctica que es resuelta mediante la resoluciones de los casos, concluyendo con la sentencia.

El trabajo de Investigación para su mejor entendimiento está dividida en cuatro capítulos, cada una de ellas con sus respectivas subtemas, explicadas y argumentadas que le corresponde; el primer capítulo mediante el planteamiento del problema de la investigación, el segundo capítulo sustentado por el marco teórico, el tercer capítulo orientado por la metodología de la investigación y el cuarto capítulo fundamentada y contrastada por los resultados y discusión de la investigación; concluyendo con las conclusiones, las recomendaciones respectivas y las fuentes de información consultadas para su realización.

El régimen especial de contratación administrativa de servicios consiste en explicar las razones lógicas del cuerpo del trabajo de investigación en la actualidad, mediante opiniones y posiciones del tema y el caso correspondiente. La forma y el

contenido del trabajo de investigación se relacionan con la constitución Política del Estado, afirmado por la investigación jurídica, el Decreto Legislativo Nro. 1057 y su reglamento.

La constitución del Estado peruano cuestiona la legalidad del Decreto Legislativo No. 1057, porque el sentido jurídico de la norma para entender sus alcances en la modalidad de contratación se examina mediante operadores administrativos y judiciales que se ocupan todos los sucesos en su aplicación sin dejar de plantear la inconstitucionalidad del Decreto Legislativo Nro. 1057.

El objetivo del régimen especial de contratación administrativa de servicios Nro. 1057 permite analizar el porqué de este régimen, teniendo como premisa la situación del empleo público en el Perú; muy relevante para afirmar con muchos derechos disminuidos con relación a los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos Nros. 276 y 728.

Es importante los principios tutelares de este régimen por tratarse de una labor subordinada; parece no tener autonomía en la aplicación de los principios del derecho de trabajo y la norma constitucional tuitiva, sustentado por la norma bajo el análisis del ámbito de aplicación del régimen especial de contratación administrativa de servicios en el cual se encuentra el empleo público peruano, mediante la creación de dos grandes regímenes laborales diferenciados entre el régimen laboral de la actividad privada y el de la carrera pública.

El régimen público se sujetaba al privado por decisión política con el argumento de flexibilizar el empleo. Esta flexibilización conllevó a una serie de abusos como la creación de los contratos para servicios no personales y subordinada, exenta de laboralidad por el simple hecho de quién se beneficiaba en prestación del Estado.

Para contrarrestar esta situación insostenible se crea el contrato administrativo de servicios como paso a escalafón hacia la homologación con el régimen público y la futura igualación de regímenes. El cuestionamiento apunta al derecho administrativo o el derecho de trabajo que debe intervenir; existen argumentos suficientes para

considerar que en el supuesto contrato administrativo de servicios no tiene validez alguna porque no pueden reconstruir las relaciones contractuales, fraguadas y fraudulentas como ocurre con el contrato para servicios no personales para luego convertirse en un contrato administrativo de servicios.

El origen y evolución de los contratos para los servicios no personales con la precariedad laboral del Estado, resulta una paradoja donde el estado es quién debe velar por el cumplimiento de los derechos laborales; en la práctica es el primer y mayor infractor de los derechos. Por ello es creado el régimen especial de contratación administrativa de servicios que proclama su inconstitucionalidad, por el aparente perjuicio en la sustitución de una forma de contratación.

Estamos seguros que el tratamiento de cada uno de los temas tratados comprende el régimen especial de contratación administrativa de servicios que es de sumo interés su utilidad para la evaluación y capacitación en el tema correspondiente que se explica mediante las condiciones, destacando una serie de principios de derechos y obligaciones que las partes respetan con la finalidad de optimizar la gestión de recursos humanos del Estados.

La contraprestación en el régimen especial administrativo de servicios es imprescindible a partir de nuestra constitución por el sentido de la remuneración con todas las características que se desprenden de ellas; se puede entender los verdaderos sentidos de la contraprestación al saber la adecuada protección que ella tiene; y este trabajo se refiere a la contraprestación mínima y algunos supuestos de carácter tuitivo, otorgado por la constitución con carácter intangible de la remuneración.

Para finalizar el trabajo de investigación-tesis; me permito presentar tres categorías afectivas; **las disculpas** por las posibles limitaciones y carencias que puede contener el desarrollo científico académico de la disciplina tesis; **una recomendación** a los que desean utilizarlo para que consideren a esta investigación solo como un modesto apoyo o ayuda jurídica, sujeto a mejorar a la modificación crítica y adecuaciones pertinentes en aras del desarrollo legal local, regional, nacional y

mundial, que comprometen a todos quienes nos dedicamos a la vida académica ; y **mi agradecimiento** para los participantes en la orientación, el desarrollo y la sustentación en las aulas de nuestra alma mater Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión; que prácticamente son testigos presenciales de la aprobación o desaprobación por parte de los jurados calificadores, dignos maestros de respeto.

LA AUTORA

INDICE

DEDICATORIA	I
RECONOCIMIENTO.....	II
RESUMEN.....	III
ABSTRACT.....	V
INTRODUCCION	VI
INDICE	X
CAPITULO I.....	1
PROBLEMA DE INVESTIGACION	1
1.1. Identificación y determinación del problema.....	1
1.2. Delimitación de la investigación.....	2
1.3. Formulación del Problema.....	3
1.3.1. Problema principal.....	3
1.3.2. Problemas específicos.....	3
1.4. Formulación de Objetivos:.....	3
1.4.1. Objetivo General.....	3
1.4.2. Objetivos específicos.....	3
1.5. Justificación de la investigación.....	3
1.6. Limitaciones de la Investigación.....	4
CAPITULO II.....	6
MARCO TEORICO	6
2.1. Antecedentes de estudio.....	6
2.2. Bases teóricas - científicas:.....	9
2.3. Definición de términos básicos:.....	58
2.4. Formulación de Hipótesis.....	59
2.4.1. Hipótesis General:.....	59
2.4.2. Hipótesis Específicas:.....	59
2.5. Identificación de Variables:.....	59
2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.....	60

CAPITULO III.....	61
METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION	61
3.1. Tipo de Investigación.	61
3.2. Métodos de Investigación.....	61
3.3. Diseño de Investigación.	61
3.4. Población y muestra.....	62
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de Datos.....	62
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	63
3.7. Tratamiento Estadístico.....	63
3.8. Selección, validación y confiabilidad de los Instrumentos de Investigación. .	66
3.9. Orientación ética.	66
CAPITULO IV	67
RESULTADOS Y DISCUSION.....	67
4.1. Descripción del trabajo de campo.	67
4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.	67
4.3. Prueba de Hipótesis	69
4.4. Discusión de resultados.	73
CONCLUSIONES	
RECOMENDACIONES	
BIBLIOGRAFÍA	
ANEXOS	

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1. Identificación y determinación del problema.

El trabajo en nuestra realidad no es reconocido como derecho humano; y su ejercicio es bastante limitado. La libre elección del trabajo, el acceso a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, la protección contra el desempleo, la no discriminación laboral, la igualdad salarial, la remuneración digna, la protección social y el derecho de sindicación, promovidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, y Organización Internacional, aún continúa en disputas y sin consensos generales. El trabajo explicado desde diferentes puntos de vista marca diferencia en la asistencia y el trato humano por lo que se requiere de explicación de una exégesis y entender las razones del trabajo.

En la aplicación de la ley, no se distingue con claridad el principio de igualdad ante la ley, y del mandato de no discriminación. El panorama se torna más oscuro aun cuando se menciona el principio de igualdad de trato, que no tiene una recepción legislativa expresa en nuestra legislación, y a la igualdad de oportunidades.

Lo que menos se cumple en el país es el pago de horas extras. Muchas empresas fomentan abuso de los contratos temporales por recibos de honorarios, y muestran ausencia de sistemas de gestión de seguridad y salud en el trabajo. Es un incumplimiento laboral que genera que las personas contratadas bajo esta modalidad, no accedan a gratificaciones ni a seguridad social ni a compensación de tiempo de servicio, entre otros derechos laborales.

El régimen Contrato Administrativo de Servicios es abiertamente inconstitucional porque coexiste con otros dos regímenes más favorables que se aplican en el sector público a libre arbitrio de la entidad contratante: el régimen de la carrera administrativa y el régimen de la actividad privada. En todos estos casos, existe un trato desigual a trabajadores que realizan sus labores en situaciones iguales, por lo cual se viola el principio constitucional de igualdad.

1.2. Delimitación de la investigación.

El presente trabajo de investigación, explica procesando de manera sistematizada, entre otras actividades, los conceptos, criterios, opiniones, ejemplos de casos; así como fundamentos jurídicos de doctrina y jurisprudencia, relacionados con los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), así como el derecho al trabajo de todo ciudadano en el ámbito de nuestra patria; para aportar de manera concreta, en el ámbito de la aplicación de normas legales vigentes, al entorno del área del Derecho laboral en la Región Pasco y el país en su integridad; este trabajo se ve sustentada en ideas, criterios teóricos, y casos prácticos que son procesados mediante las resoluciones correspondientes de cada uno de los casos, los mismos que concluyen con la sentencia.

1.3. Formulación del Problema.

1.3.1. Problema principal.

¿Por qué el régimen laboral de Contrato administrativo de servicios CAS vulnera el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019?

1.3.2. Problemas específicos.

a) ¿Qué derechos laborales reconoce el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) al trabajador en la Municipalidad del distrito de Yanacancha?

b) ¿Qué principios de derecho al trabajo en relación a los otros regímenes laborales del Estado gozan los trabajadores sujetos al régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)?

1.4. Formulación de Objetivos:

1.4.1. Objetivo General.

Explicar razones del régimen laboral de Contrato administrativo de servicios CAS que vulnera el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019.

1.4.2. Objetivos específicos.

a) Identificar los derechos laborales que reconoce el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS al trabajador en la Municipalidad del distrito de Yanacancha.

b) Determinar los principios de derecho al trabajo en relación a los otros regímenes laborales del Estado que gozan los trabajadores sujetos al régimen del Contrato Administrativo de Servicios CAS.

1.5. Justificación de la investigación.

El Contrato Administrativo de Servicios causa un impacto negativo a nivel social y económico, por lo que con este trabajo de investigación académica se propondrá al Estado, la importancia de proteger el trabajo de los ciudadanos,

puesto que se pondrá en evidencia que el régimen laboral público, Contrato Administrativo de Servicios CAS constituye una modalidad contractual laboral que afecta los derechos de los trabajadores y configura abuso del Estado por su naturaleza y carácter inconstitucional que infringe normas y derechos laborales de carácter fundamental, que son irrenunciables.

Asimismo, me permitirá plantear alternativas y recomendaciones para una mejor regulación y reconocimiento de los derechos laborales de aquellas personas que prestan servicios temporales en el sector público, sin afectar ni transgredir sus derechos inherentes a la dignidad de la persona humana.

1.6. Limitaciones de la Investigación.

La investigación que pongo a consideración presenta limitaciones múltiples por cuanto no se cuenta con biblioteca especializada en la materia jurídica del tema que vengo investigando, asimismo las bibliotecas como de la Universidad, Instituto Pedagógico, Instituto Tecnológico y otras causan desconfianza por que no están actualizados de acuerdo a la necesidad del investigador.

De igual forma, los docentes de la institución jurídica, abogados asesores de instituciones múltiples y abogados litigantes que laboran en las instituciones jurídicas de Pasco, no acceden confianza a apoyar la investigación, por supuesto carencia de materiales bibliográficas del tema que me he planteado estudiar.

La investigación que realizo se orienta a contribuir para el desarrollo de la ciencia jurídica social, factual y cultural en el ámbito local, regional y nacional; dado a su importancia y la resolución de los problemas dentro de los términos de ley.

La contribución de la investigación debe ser de calidad y eficacia con seguridad verídica, real y concreta de acuerdo a las necesidades e intereses de

la humanidad en la solución de sus problemas cotidianos y permanentes, con grado de conciencia y cultura referente.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes de estudio.

BRUNO GOMEZ, E. (2010). En su trabajo de investigación titulado, “El Contrato administrativo de servicios”. Lima. Concluye: 1. La norma constitucional en su artículo 23^o establece, entre otras garantías de orden laboral, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Para nuestro caso, las doctrinas investigadas y demás artículos elaborados por especialistas en derecho administrativo, consideran que los Contratos Administrativos de Servicios son atentatorias del Art. 23^o de la Constitución Política del Estado, toda vez que minimiza los derechos laborales del servidor público que no se encuentran bajo el amparo de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su reglamento. 2. Los derechos de los trabajadores no solo está normado por nuestra Constitución, lo proclama también la organización Internacional del Trabajo que es uno de los principales órganos que vela por los derechos humanos de los trabajadores, reconociendo principalmente la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, entre otros.

El problema radica justamente en la dación del Decreto Legislativo N^o 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N^o 075-2008-PCM; dispositivos

legales que han sido emitidos para suplantar o reemplazar la contratación del mal llamado contrato de servicios no personales, que no era otra cosa que la distorsión de un verdadero contrato de trabajo. 3. En la fecha solo se tiene jurisprudencia sobre la distorsión de dichos contratos laborales mediante la suscripción de contratos por servicios no personales; jurisprudencia que en todo ataca la desnaturalización de las mismas en virtud y aplicación del principio de primacía de la realidad. 4. La legislación comparada regula la relación jurídica de los servidores públicos para con el Estado, como contratos individuales de trabajo; mas no así los mal denominados contratos por servicios no personales, ni mucho menos aquellos contratos administrativos de servicios.

RUEDA FERNANDEZ, S. C. (2011). En sus trabajo de investigación titulado “La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS”. Lima. Universidad de San Martín de Porres. Concluye: 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, 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.

PALOMINO FERNÁNDEZ, N. D. (2016). En su trabajo de investigación titulado “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad provincial de Trujillo. Universidad nacional de Trujillo. La Libertad. Concluye: Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo, estos resultaron insuficientes.

En cuanto al reconocimiento parcial de derechos laborales, señalado en el párrafo precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del Decreto Legislativo 1057, gozaron de derecho a un seguro de salud (Essalud), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública.

La Municipalidad Provincial de Trujillo, cambió el marco normativo bajo el que contrataba al personal de la entidad, a través de la aplicación del Régimen CAS, coexistiendo así un régimen nuevo y especial a la par con los regímenes laborales que se utilizaban. (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios – Código Civil).

En materia laboral, los efectos jurídicos a raíz de la dispersión normativa, aumentaron el desorden e inequidades producto de ella, generándose un

mecanismo alternativo de ingreso a la función pública, que no eliminaba a los anteriores, sólo se sumaba a ello, prueba de esto es que la locación de servicios no ha desaparecido como puerta de acceso a las entidades del Estado.

PAREDES INFANZÓN, J. (2017). En su trabajo de Investigación titulado “Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo”. Lima. Concluye: El trabajo es la actividad humana, fundamental para la vida, está encaminada a la utilización o transformación de las fuerzas naturales y a la consecución de bienes y servicios.

La libertad de trabajo es el derecho que tiene toda persona a decidir si trabaja o no, en qué actividad y para quién. El derecho a la libertad de trabajo comprende dos libertades: la libertad de contratar y la libertad contractual. El contenido esencial del derecho al trabajo abarca dos aspectos como son: el de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa.

LANDA ARROYO, C. (2014). En sus trabajo de investigación titulado, “El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de constitucionalización: análisis especial del caso de la mujer y la madre trabajadora”. Lima. Consejo Editorial. Concluye: En nuestro modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, los derechos fundamentales se constituyen como el medio idóneo para defender a la persona humana y a su dignidad.

Dentro de la gama de derechos fundamentales que se reconocen en nuestra Constitución Política, los derechos sociales, como los del Derecho del Trabajo, cobran una especial relevancia, toda vez que se considera que el trabajo es una forma de permitir el desarrollo de las personas...”

2.2. Bases teóricas - científicas:

2.2.1. Introducción.

La Ley Marco del Empleo Público, establece que a este grupo se ingresa por concurso público de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y

especialistas, y además establece un número máximo dentro de cada entidad, el que no deberá exceder el 10% del total de empleados de la entidad.

La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público¹ señala que la “Relación Estado-Empleado”; es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación. Dentro de ellas, considera a las relaciones de confianza política originaria.

En nuestro país coexistían dos grandes regímenes de contratación laboral, el régimen público regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y el régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, cuyas aplicaciones que a pesar de ciertas diferencias no colisionan con derechos fundamentales y cumplen satisfactoriamente con la protección de los derechos laborales. Sin embargo, existe un tercer régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, contrato administrativo de servicios CAS, cuya aplicación se ha masificado en las diversas entidades públicas.

El contrato administrativo de servicios CAS, desconoce la plena naturaleza laboral de los servicios que prestan los trabajadores, excluyéndolas del goce y disfrute de derechos laborales reconocido en la Constitución, afecta el fundamental derecho a la igualdad, posibilitando la generación de actos de arbitrariedad en las relaciones laborales.

“La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”.²

¹ **CASTILLO, J., ALBA, J., DÍAZ, R. y SÁNCHEZ, S. (2001).** Compendio de Derecho Individual del Trabajo. Lima. Estudio Caballero Bustamante, OSBAC. P. 29.

² **AVALOS JARA, O. V. y LOPEZ TRIGOSO, E. (2010).** Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista Editores. P. 19.

El Contrato Administrativo de Servicios CAS, se legisla con la naturaleza o situación jurídica sui generis que doctrinalmente se denomina: “labor excluida o no laborizada”, ya que pese a ser una prestación personal, subordinada y remunerada, conteniendo por ello sin lugar a dudas la existencia de una relación laboral; es injustamente excluida por mandato legal, no legítimo, del ámbito de protección plena del Derecho Constitucional al Trabajo.

El art. 4º del Decreto Legislativo N° 1057; establece que el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad del derecho administrativo y privativo del Estado; que se regula por la misma norma y que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen de la actividad privada ni a otras que regulan carreras administrativas especiales.

El art. 1º del reglamento regula la naturaleza jurídica del CAS, donde se estipula que el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el decreto Legislativo N° 1057. Garantiza los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública; siendo esta enunciación muy similar a los principios que inspiran a la Carrera Administrativa.

El Contrato Administrativo de servicios³ constituye una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una Entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma, sin que ello implique un vínculo laboral con la Entidad.

El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con

³ OSCAR DEL RIO, G. (2009). Contratos Administrativos de Servicios. Lima. P. 46.

una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial.

Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los topes de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora.

El Decreto Legislativo Nro. 1057 crea y regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios en el ámbito laboral del empleo público en nuestro país, comparándose y diferenciándose con el Decreto Legislativo Nro. 276, la Ley Nro. 28175 y el Decreto Legislativo Nro. 1024.

El régimen especial de contratación administrativa de servicios no tiene antecedentes en nuestro país, surge para resolver los efectos perniciosos de los contratos de servicios no personales. La modalidad contractual debe revisar la situación caótica del empleo público y la propuesta de solución de la comisión multisectorial creada por el Decreto Supremo Nro. 004-2001-TR.

El trabajo es un deber y un derecho reconocido por el art. 22° de la Constitución Política del Perú de 1993, lo que quiere decir que el acceso al trabajo no solo es un derecho, sino un deber y es la base del bienestar social y el medio de realización de una persona.

El art. 23° de la misma Carta Magna impone una obligación al Estado de brindar atención prioritaria al trabajo en sus diversas modalidades. Asimismo,

dispone que ninguna relación laboral pueda limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad.

“La situación del empleo público peruano enfrenta muchos y diferentes problemas,...la falta de orientación a resultados, la coexistencia de diversos regímenes laborales, la ausencia total del sentido de méritos y desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, y la absorción cada vez mayor del gasto público por las planillas. Sin duda, todos estos problemas inciden en la baja calidad de los servicios que el Estado brinda a la ciudadanía”.⁴

El derecho al trabajo es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, en su artículo 6 establece que el derecho a trabajar comprende: “el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”.

El derecho al trabajo es la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos garantizando un nivel de vida adecuado.

Según el artículo 24 de la Constitución Política de 1993, “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual [...]”. Como señala Pasco Cosmópolis, al salario puede atribuírsele una triple dimensión: (i) Social; (ii) económica; y (iii) jurídica⁵.

⁴ **AVALOS JARA, O. V. y LOPEZ TRIGOSO, E. (2010).** Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista Editores. P. 21.

⁵ **PASCO COSMÓPOLIS, M. (1989).** El salario: su protección y garantía. Lima. PUCP. P. 40.

“En lo social, es la principal y usualmente única fuente de ingresos del trabajador, la base esencial para su subsistencia y la de su familia. De allí que se asigne al salario un carácter o contenido alimentario. En lo económico, es el valor que se asigna al trabajo, vale decir, su costo. No su precio, porque el trabajo no es mercancía. Jurídicamente es, en lo fundamental, la contraprestación debida por el empleador por la prestación del trabajo”⁶.

Los derechos laborales son normas que protegen a las personas trabajadoras y comprenden: el derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras e higiénicas, el derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado, el derecho a una remuneración adecuada, el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado, el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a los mismos; el derecho de huelga; el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y el derecho a la igualdad en el trato.

2.2.2. El empleo del personal dependiente en la administración pública.

En nuestro país el Perú la regulación del empleo público está fragmentada, el personal que trabaja o labora está al servicio de la administración pública, administrado por diversos regímenes. Este fenómeno inicio su desarrollo a partir de 1990 para adelante hasta ahora porque se convive con la actividad laboral del Estado, administrado por un régimen público, normado por la norma de la carrera pública y su reglamento junto a la ley del empleo público , excepto al reglamento de la ley de carrera.

“... carrera pública se ha ido diluyendo, con lo cual el personal permanente del régimen del empleo público vigente se encuentra estancado en su puesto desde hace más de 20 años, y aquel contratado por otro régimen no siente que está haciendo carrera en el Estado....no se cuenta con el liderazgo político, apoyo de la misma administración, evaluación de los costos del

⁶ Ob. Cit. P. 213.

proceso, superación de la cultura del clientelaje, cambio en los ciudadanos e implementación de transparencia y mayor democracia”.⁷

El régimen de trabajo tiene fines de marcar en una sola dirección, sin embargo abunda distintas regímenes en vez de otorgar predictibilidad al marco de la contratación del empleo público sumen en el desconcierto a quienes buscan elaborar un cuadro general del empleo público armónico y concertado.

La figura del empleo público hace notar con independencia la mención pública o privada de los distintos regímenes laborales del personal que vienen prestando servicios al Estado, pese insistir diferencia entre servicio civil y empleo público.

En realidad es una tarea complicada definir el empleo público porque expresa un concepto unívoco por la posibilidad de caer por sí mismo pese existir regímenes distintos. El empleo público es la actividad material o intelectual realizada por una persona dentro de la administración, sin importar el marco legal laboral o contractual que sostiene su contratación, dichos servicios son subordinados, remunerados y dados a cuenta ajena, o a cuenta de la administración pública.

Abarca el conjunto de actividades cualquiera sea el régimen de trabajo o prestación de servicios, desarrolla una relación jurídico laboral con el Estado. Dentro del empleo público se entiende la existencia de una relación de prestación subordinada de servicios como relación del régimen de trabajo según los regímenes siguientes.

- a. El régimen laboral público, según el decreto ley Nro. 11377 y su norma desarrolla el reglamento según el decreto supremo Nro. 522.

⁷ **AVALOS JARA, O. V. y LOPEZ TRISGOSO, E. (2010).** Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista Editores. P. 23.

- b. El régimen laboral privado, desarrollado según el decreto legislativo Nro. 728, aprobado por el decreto supremo Nro. 003-97. Ley que regula la productividad y competitividad laboral.
- c. El régimen general del empleado público, que se ubica en la ley marco del empleo público Nro. 28175, absorbida por la ley Nro. 27815, ley del código de ética de función pública.
- d. El régimen de los servicios no personales, como régimen jurídico amorfo que surgió por maniobra de la propia administración, donde las normas de contrataciones y adquisiciones del Estado, se sustenta el decreto supremo Nro. 0832-2004.
- e. El régimen del contrato administrativo de servicios que elimina, según el decreto legislativo Nro. 1057 regulando el régimen especial de contratación administrativa de servicios, según su reglamento Nro. 075-2008.

El régimen del empleo público engloba diversos regímenes legales, unos bajo el derecho privado y otros bajo el derecho público. El jurista Campos Torres, afirma que el empleo público, es el conjunto de relaciones laborales que vincula al Estado, el empleador, se relaciona con sus trabajadores o servidores públicos.

El objetivo fundamental del contrato administrativo de servicios fue regularizar la situación de manera amplia en la administración. El principal perjudicado con el CAS ha sido el trabajador; la falta de regulación impide que se les reconozca beneficios básicos y universales.

En la propuesta de la comisión se reconocen los derechos laborales y previsionales básicos. En los derechos laborales se plantea una remuneración equitativa y suficiente, una jornada de trabajo que no puede exceder de 8 horas por día o 48 por semana, así como descanso semanal y anual remunerado. Asimismo el personal tiene derecho a la sindicalización, a la negociación

colectiva y a la huelga; el personal debe tener todos los derechos que resulten aplicables por imperio de los convenios internacionales, ratificados por el Perú.

La relación del trabajo tiene como elementos principales la prestación de servicios, remunerados y subordinados. En ella se ubica a los funcionarios o servidores públicos de toda entidad pública. El personal de la administración se compone sin perjuicio de regímenes laborales, derivados de las normas de la carrera administrativa, administrado por la Ley de bases de la carrera administrativa (LBCA), recogida en el texto único ordenado de la normatividad del servicio civil (TUONSC).

“La presente ley tiene por objeto establecer la eliminación del régimen especial de contratación administrativa de servicios, regulado mediante decreto legislativo Nro. 1057...”⁸

El régimen especial de contratación administrativa de servicios, constituye un sistema abierto para un puesto determinado. Supone una contratación temporal por un período restringido de un año fiscal, renovable. La eliminación del referido régimen se efectúa de manera gradual o progresiva, a partir del año 2013 con la implementación del nuevo régimen del servicio civil.

“...EL Decreto Legislativo Nro. 276 es un régimen rígido, dirigido a una administración pública única y para un modelo de Estado que se ha desvirtuado en la última década, que se dejó de lado y se introdujeron diversos regímenes laborales; quedando desfasada a lo que es actualmente el Estado y el nuevo rol que asume en el proceso de reforma y modernización”.⁹

En la actualidad existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales que conllevan a un desorden en la

⁸ HUAMAN ORDOÑEZ, L. A. (2012). CAS- Contrato administrativo-laboral especial de servicios. Perú. Edit. Grijley.P. 49.

⁹ AVALOS JARA, O. V. y LOPEZ TRIGOSO, E. (2010). Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista Editores. P. 27.

administración pública, porque cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos.

Los regímenes laborales generales son tres: carrera administrativa según el D. L. Nro. 276., Régimen de la actividad privada según el D. L. Nro. 728. Y contratación administrativa de servicios CAS según el D. L. Nro. 1057.

El régimen de la carrera administrativa constituye un sistema cerrado por niveles, donde se ingresa al último nivel por concurso público de méritos. Se organiza en tres grupos ocupacionales conformado por los profesionales, técnicos y auxiliares de acuerdo a su formación, capacitación o experiencia reconocida.

Los directivos y los funcionarios no están comprendidos en la carrera administrativa, pero si la ley le es aplicable; los puestos de dirección son ocupados por servidores de carrera, muchas veces a través de designaciones discrecionales; realizados por la autoridad competente, la promoción de los servidores públicos se realiza bajo criterios de antigüedad, capacitación y evaluación.

Siempre se ha visto en la literatura legal del aspecto laboral “la igualdad ante la ley”, la igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley, e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma; por lo que el Decreto Legislativo Nro. 1057, consiste en garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

El régimen de la actividad privada constituye un sistema abierto a un puesto determinado donde se incorpora personal capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles; se organiza bajo un nivel de puestos, no existe mecanismos formales de promoción o ascensos de personal.

La ley de bases de la carrera administrativa (LBCA), ingreso al campo jurídico con el fin de reparar una situación de desprestigio de la carrera pública, trabajo que no pudo satisfacer en todo su extensión. Así surge el fenómeno de los servicios no personales donde el derecho administrativo por vía de la práctica se relaciona con la teoría de la legalidad para asumir la contratación del personal a través de un cuerpo legal extraño al servicio civil.

2.2.3. El contrato por servicios no personales con la administración.

La contratación de servicios no personales es propio de la contratación administrativa de servicios. Se considera en la disposición complementaria transitoria; donde los procedimientos para cubrir servicios no personales o de cualquier otra modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos que se iniciaron antes o después de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo Nro. 1057 y antes de la entrada en vigencia del presente reglamento bajo las regulaciones de la ley de contrataciones y adquisiciones del Estado otro procedimiento de contratación; continúan rigiéndose por las mismas reglas hasta la etapa de otorgamiento de la buena pro.

La administración pública cuenta con personal diverso a su servicio según los tratos anteriores; el régimen del empleo público comparte líneas de actuación administrativa de contenido laboral o subordinado. Los servicios no personales son una modalidad contractual, creada como respuesta a las restricciones presupuestales, impuesto a la contratación del nuevo personal, con el objetivo de ahorrar costos laborales y crear un mercado laboral más flexible.

“La carrera administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponde a los

servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública”¹⁰

Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal, en el desempeño del servicio público; se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos.

“Los contratos por servicios no personales vigentes al 29 de junio de 2008, continúan su ejecución hasta su vencimiento. Las partes están facultadas para sustituirlos por mutuo acuerdo antes de su vencimiento. En caso de renovación o prórroga, se sustituyen por un contrato administrativo de servicios...”.¹¹

El Estado a través de la administración cuenta con personal sujeto al empleo público bajo una regulación laboral privado donde la norma regula la relación jurídica del Estado como empleador cualquiera, sujeto a la especial relación de sujeción de la ley de bases de la carrera administrativa.

Todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la nación. El presidente de la república tiene la más alta jerarquía en el servicio de la nación.

En ese orden los representantes al congreso, ministros del Estado, miembros del tribunal constitucional y del congreso de la magistratura, los magistrados supremos, el fiscal de la nación y el defensor del pueblo, en igual categoría y los representantes de los organismos descentralizados y alcaldes, de acuerdo a ley.

La regla sostiene como norma de los servicios públicos contratados para labores de naturaleza permanente, que tengan más de un año ininterrumpido de

¹⁰ Ob. Cit. P. 66.

¹¹ AVALOS JARA, O. V. y LOPEZ TRIGOSO, E. (2010). Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista Editores. P. 92.

servicios; no pueden ser cesados, ni destituidos sino por causas previstas en el decreto Legislativo Nro. 276.

La protección no es omnímoda a todos los trabajadores de la administración, puesto que pueden invocar quienes desarrollan una labor para los entes públicos siempre que su relación de trabajo cumplan con un primer requisito; la permanencia de las actividades efectuadas con presencia del capital elemento laboral de la subordinación; en la temporalidad de labores, producto de los servicios no personales donde no hay una relación de trabajo

La temporalidad como elemento de la relación de trabajo mantiene la relación jurídica; el nuevo régimen del contrato administrativo de servicios muestra el ingreso de servidores contratados. La contratación de su servidor para realizar labores administrativas de naturaleza permanente no puede renovarse por más de tres años consecutivos.

El trabajo en sus diversas modalidades es objeto de atención prioritaria por el Estado como lo dispone nuestra constitución, imponiendo el mandato que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. El Estado, es el principal responsable de cumplir y hacer cumplir la constitución.

Vencido el plazo, el servidor que haya venido desempeñando tales labores podrá ingresar a la carrera administrativa, previa evaluación favorable siempre que exista plaza vacante, reconociéndole el tiempo de servicios prestados como contratado para todos sus efectos.

El principio de legalidad constituye una auténtica garantía constitucional de los derechos fundamentales de los ciudadanos y un criterio rector en el ejercicio del poder punitivo del Estado democrático.

Según la constitución, en su art 2, inciso 24; nadie será procesado ni condenado por acto u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente

calificado en la ley, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible, ni sancionado con pena no prevista en la ley.

La motivación de las decisiones administrativas no tiene referente constitucional directo; se trata de un principio constitucional implícito en la organización del Estado democrático, definido como un tipo de Estado contrario a la idea del poder absoluto o arbitraria. En el Estado democrático el poder público está sometido al derecho, se supone que la actuación de la administración deberá dar cuenta de la sujeción a fin de despejar cualquier sospecha arbitraria.

“el principio de razonabilidad o proporcionalidad es consustancial al estado social y democrático de derecho...configurado en la constitución...como estrategia para resolver conflictos de principios constitucionales y orientar al juzgador hacia una decisión que no sea arbitrario sino justa”¹²

El tribunal de la constitución en defensa de los derechos fundamentales como corresponde a jueces de dicha estirpe ha considerado que remitiré el requerimiento de acreditar el año ininterrumpido de labores de servicio a la administración pública.

“La igualdad es un principio y...un derecho que constituye un límite a la actividad del legislador y que podría ser invocado ante los tribunales ordinarios y en última instancia ante el tribunal constitucional”¹³

El tribunal constitucional al comprobar el uso de fraude en las relaciones laborales sujetas a la ley Nro. 24041, es cuando el empleador termine el contrato antes del año de labores y luego lo reinicia como si nada hubiese pasado a fin de generar no la suspensión de los efectos, lo que podrán ser restablecidos la nulificación de sus efectos y consiguientes beneficios.

¹² **Ob. Cit. P. 71.**

¹³ **AVALOS JARA, O. V. y LOPEZ TRIGOSO, E. (2010).** Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista Editores. P. 98.

2.2.4. El CAS y la Ley Nro. 24041, como protección contra el despido arbitrario.

La Ley Nro. 24041, entendida desde hace mucho tiempo como la exacta protección contra los actos de terminación unilateral de la relación de trabajo entre los servidores públicos y la administración; sumado al contrato administrativo de servicios (CAS), recogido en el decreto legislativo Nro. 1057; su confrontación con la irrenunciabilidad de derechos enunciados a la constitución y la privación de la realidad en unión del mandato de adecuada protección contra el despido arbitrario, extraída de la interpretación constitucional del Perú.

Las labores de los trabajadores según la Ley Nro. 24041, en la realidad de las cosas tiene una verdadera relación de trabajo sostenida con la administración; configura una forma singular de contratación que se mantiene para aquellos trabajadores contratados desde demasiado tiempo supuesto.

El régimen de la contratación administrativa de servicios ha sido expedido con la intención de ordenar laboralmente a la masa crítica de trabajadores que se encontraban prestando servicios el Estado sin que se les reconociera beneficio o derecho laboral alguno.

Con el CAS se quiere evitar la falta de legitimidad del Estado para verificar el cumplimiento de los derechos laborales en el sector privado al no ser responsable con sus obligaciones como empleador.

El uso del CAS, rige solo para aquellos trabajadores que a la fecha de su vigencia ingresan a laborar para la administración, admitiendo como raíz de nuestro planteamiento que la retroactividad normativa es aplicable respecto al tema penal, cuando favorece al reo; mas no en lo laboral, quedando en retroactividad maligna o retroactividad contra legem, figura que nace de la vulneración súper legal.

“...el conjunto de todas estas ideas son las que ingresan a postular en el presente estudio, con su correspondiente fundamentación, a efectos de generar certeza sobre la real aplicación del régimen estatutario del CAS,...desde el propio decreto legislativo Nro. 1057 como un régimen sui generis contiene elementos de una relación laboral...”¹⁴

La norma reglamentaria es contradictoria con el interés del Estado de negar la relación laboral a las personas contratadas en virtud del CAS, contempla instituciones propias del Derecho del trabajo como sobretiempo, el pago de la remuneración vacacional, supuestos de suspensión perfecta e imperfecta del vínculo, la indemnización por despido, y la remuneración mínima vital.

El conjunto de ideas manejadas a través de la presente investigación tienen por finalidad la de orientar sobre el uso del CAS, y la protección de derechos laborales constitucionales, los cuales por mandato supra legal tiene la calidad irrenunciable.

La ley Nro. 24041 crea desde su vigencia un escudo de protección sostenido desde la prescripción de una protección preventiva sustantiva para quienes no Pueden invocar por prestar servicios más de un año interrumpido para la administración como parte de su personal.

El principio de estabilidad laboral recogido de la constitución política de 1979 llevó a establecer que los servidores públicos ingresaban a la carrera administrativa por concurso público, la estabilidad laboral absoluta era adquirida desde el primer día, mediante el nombramiento sin que exista período de prueba.

El principio de protección a los trabajadores estatales obliga a incorporarse a la carrera administrativa a aquellos contratados que cuentan con

¹⁴Ob. Cit. P. 87.

tres años de servicio ininterrumpidos. Son derechos de los servidores de la carrera pública. La laborización del empleo público es una figura que sirve para explicar el paulatino abandono de la regulación aboral pública del personal de la administración.

La administración a fin de evitar que el personal pase a formar parte de la carrera administrativa, sustenta su razonamiento denegatorio en el reglamento de la ley de bases de la carrera administrativa alegándose que se apoya que la contratación de un servidor para labores de naturaleza permanente tenía condición excepcional, exclusivamente procederá en caso de máxima necesidad, debidamente fundamentada por la autoridad competente con presupuesto para contratar a un buen personal.

El comportamiento de los entes públicos más dedicado a contratar presuntamente servidores por servicios no personales cuando en realidad el requerimiento de tal personal configuraba en los hechos, una auténtica relación de trabajo, ha llevado a gestación de la ley Nro. 24041, traducida en un límite a la potestad administrativa de despedir sin necesidad de sustentar el comportamiento antijurídico en un procedimiento administrativo sancionador precedente.

En las administraciones públicas ha llevado a garantizar por medio de la entidad laboral de salida auspiciada por la norma en mención su puesto de trabajo ante actos arbitrarios de despido, de actos arbitrarios sustentados en la notificación o envío de un acto administrativo de un simple documento donde les ponen fin al vínculo de trabajo o en otros casos dejándole sin que trabaje.

La situación de trabajadores sujetos a la Ley Nro. 24041 se han extendido a todos los niveles gubernamentales cuando las Municipalidades antes de gobierno local contrataban a un supuesto locador o personal que prestaba servicios no personales, esto es de servicios no sujetos en apariencia al elemento laboral subordinación o una relación en entero civil o inter privados.

Los contratados o locadores de servicios terminan desempeñando labores de naturaleza indeterminada como las de Guadiana, jardinero, secretaria, asistente; labor plena y perfecta, considerados como subordinaciones; por tal condición calificadas desde el aspecto laboral y no civil, como una autentica relación de trabajo.

Las Municipalidades responden que las contrataciones son por servicios esporádicos, eventuales, accidentales o de corta duración; cuando los argumentos suceden como pruebas ante los tribunales, especialmente los de amparo constitucional que es la vía de salvación de derechos como el trabajo y el debido proceso en la sede administrativa, afectados por los entes de servicios al despedir dicho personal pese a contar con más de un año ininterrumpido.

Los Municipios no son los únicos entes administrativos que utilizan la modalidad de contratación para su personal, sino que termina usando la gran mayoría de las administraciones nacionales, dando como expreso resultado el ingreso a la carrera administrativa de ser prudente y sana en la LBCA.

“La carrera administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública.”¹⁵

Tiene el objeto de permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal desempeñando del servicio público; se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según las calificaciones y los méritos.

El CAS recoge una raíz estatutaria sujeto al derecho administrativo; en la realidad diaria de prestación de servicios a los entes públicos configuran un esquema de puntual laboralidad; pese a generar diversos beneficios al servidor

¹⁵ **Ob. Cit.** P. 96.

público. Por ejemplo, horario de trabajo, seguro social; en su aplicación juega contra derechos y principios fundamentales o constitucionales.

El contrato administrativo de servicios viene regulando una relación de dependencia de contenido, sujeto al derecho concediendo diversos derechos. La constitución es la norma jurídica suprema que puede ser interpretada, permite comprender que la jurisdicción constitucional no es solamente la negación o afirmación de la legislación.

2.2.5. Análisis del CAS para la regulación reglamentaria.

La finalidad y el objeto del contrato laboral-administrativo de servicios diferencian la relación del mérito, la capacidad y la igualdad de oportunidades establecidos en la norma de la carrera administrativa. La norma contenida en el Decreto Legislativo Nro. 1057, regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

“Ninguna entidad pública puede suscribir un contrato administrativo de servicios por un monto menor al de la remuneración mínima vital. Las entidades públicas y las personas contratadas quedan facultadas para adecuar a...los contratos administrativos de servicios celebrados antes de la entrada en vigencia del presente reglamento”.¹⁶

El objeto del contrato administrativo de servicios (CAS), es la legislación de la norma que establece la garantía de determinados estándares para el servicio civil. La norma del CAS, como objeto de la formula contractual hace referencia antes del bien, lo que es la finalidad del contrato del contenido estatutario.

¹⁶**AVALOS JARA, O. V. y LOPEZ TRIGOSO, E. (2012).** Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Juristas. Pp. 81-82.

La finalidad del régimen de contratación especial de servicios vienen a desplazar la diferencia de regulación normativa de los contratos por servicios personales; se ofrece como una garantía de los principios de méritos y capacidad, así como la igualdad de oportunidades y el profesionalismo buscando en el personal al servicio de la administración pública.

El CAS, consiste en la creación, regulación, modificación y la extinción de obligaciones conforme a lo preceptuado por el código civil. El objeto del contrato administrativo de servicios no debe valorarse en el solitario puesto que llevaría a entender como una relación puramente civil, encerrado bajo el ropaje estatutario; la realización de actividades permanentes, laborales sin reclamo de la doctrina; con toda propiedad reclama que con el tratamiento legislativo de una contratación se regula como administrativo de las relaciones personales subordinadas y remuneradas.

La doctrina concuerda con el trabajo, por cuenta ajena puede prestarse en relación de subordinación o de autonomía. El vínculo no es autónomo, es subordinado. El propósito puede pretender desvalorizar la relación que puede concebirse como un retroceso que sustraiga una porción de trabajadores el sector público al ordenamiento laboral al que realmente pertenecía para entregárselos al derecho administrativo.

La norma señala que la remuneración debe ser justa y equilibrada en términos económicos; debe servir para que el trabajador y su familia puede tener una calidad de vida digna, que les permita satisfacer en lo mínimo sus necesidades alimenticias y materiales, a efectos de tener la tranquilidad suficiente para no buscar otros medios de empleo y lograr más ingresos que a la larga puedan someter a una serie de abusos en perjuicio de él y de su familia.

El objeto del contrato CAS, en el marco de la contratación del personal público comprende los siguientes:

- a. La creación de obligaciones contractuales o normativas entre el personal de empleo público y la administración vía un contrato de contenido jurídico-estatutario.
- b. La regulación de obligaciones contractuales o normativas entre el personal de empleo público y la administración vía un contrato de contenido jurídico-estatutario.
- c. La modificación de obligaciones contractuales o normativas entre el personal de empleo público y la administración viuda un contrato de contenido jurídico-estatutario.
- d. La extinción de obligaciones contractuales o normativas entre el personal de empleo-público y la administración vía un contrato de contenido jurídico-estatutario.

El contrato de servicios de corte subordinado especial, antes no dotados de autonomía conviene personificar pese a su laboralidad, una prestación de servicios relacionado con la especial relación de sujeción de derecho administrativo; prestación de servicios cuando la norma no deseaba calificar como el contrato de trabajo, al liberar el elemento de subordinación del contrato.

“La subordinación es propio del contrato de trabajo, mientras que la autonomía...es del contrato de locación de servicios...el objeto del contrato CAS se vincula con la prestación de los servicios desplegados a la administración pública”.¹⁷

La contratación administrativa de servicios se realiza en el sector público, se sujeta a las normas del orden jurídico administrativo que salvaguardan la transparencia de la función pública, e incluyen impedimentos, limitaciones y prohibiciones.

¹⁷ **HUAMAN ORDOÑEZ, L. A. (2012).** CAS-Contrato administrativo-laboral especial de servicios. Perú. Edit. Grijley. P. 120.

La contratación administrativa de servicios se encuentra sujeta a las normas de presupuesto público, un requisito esencial que las entidades de la administración pública deben observar para concertar un contrato administrativo de servicios; es contar con disponibilidad presupuestaria. Debe atenderse a lo dispuesto por las normas generales y específicas sobre presupuesto público a fin de validar la contratación del personal por este régimen.

Según Rendón Vásquez, este fenómeno es el objeto del contrato de derecho laboral; el objeto del contrato de trabajo consiste para una de las partes, el trabajador en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación.

Después de haber diferenciado entre la finalidad y el objeto de la norma CAS se tiene en cuenta el mérito y la capacidad del personal que hace carrera pública sin discriminación política, económica y otras según como responde el empleado público.

Con el derecho del empleado público se hace carrera pública en base a su mérito sin discriminación de ninguna índole que se sostiene para la determinación de la Ley de bases de la carrera administrativa, afirmando la igualdad en el acceso del empleado público eliminando las diferenciaciones.

En el acceso del empleo público y el derecho del mismo, se constituye en una regla inexorable para la administración contratante así como una oportuna carga para el beneficiario, quién a partir de la exigencia, estaría en condiciones de reclamar el uso de procesos objetivos para ingresar en la carrera administrativa e inclusive al momento de ponerle término.

Cuando se ve con la igualdad de oportunidades el CAS y la ley de bases de la carrera administrativa como principio busca asegurar la igualdad como derecho constitucional, inserto en el plano laboral, donde el personal del régimen cuenta con los derechos laborales.

La carrera administrativa en interrelación con el CAS, comprende: la igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía de nivel adquirido, retribución justa y equitativa, determinada por un sistema único de remuneraciones regulando y no regulando en el CAS.

El ámbito de aplicación del CAS en las entidades públicas y su desarrollo comprende la norma reglamentaria marcando una excepcionalidad contractual estatutaria de empleo público. El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable en toda entidad pública sujeto a la Ley de bases de la carrera administrativa.

2.2.6. La regulación legal y reglamentaria del CAS.

Respecto a la duración contractual, el art. 5 del decreto legislativo Nro. 1057 (CAS) prescribe cuando el contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable; hay que señalar que la disposición normativa exhibe la prestación de servicios con un contenido temporal lo que resulta contradictorio con la finalidad de la normativa CAS; referida como señala, garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública que ha de pasar por tener un personal permanente.

El reglamento del contrato administrativo de servicios prescribe que el contrato administrativo de servicios es de plaza determinado por lo que la duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; el contrato puede ser objeto de prórroga o renovación cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades.

La regulación del tiempo de trabajo de los contratos administrativos de servicios (CAS) resulta complejo porque existe el reconocimiento de instituciones laborales para un contrato donde la propia norma le niega el carácter laboral, porque hay relevantes ausencias en torno a su regulación y,

finalmente tenemos varias disposiciones que requieren un pronunciamiento legal o jurisprudencial.

La norma reglamentaria del CAS desarrolla en su versión primigenia como en la materia de tratamiento en los aspectos regulados por la norma: primero, hace mención a la condición regular u ordinaria de la terminación del contrato administrativo de servicios presupuestal. El segundo, se refiere a la excepción de terminación o conclusión contractual de empleo público; renovación o prórroga del mismo.

“La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo, diario, semana, mensual y, en algunos casos anual que debe destinar el trabajador en favor del empleador; en el marco de una relación laboral... la jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicios”.¹⁸

La determinación de un plazo de contratación a través del CAS sujeta a la condición resolutoria del contrato, resolución afirmada en previsiones y mandamientos presupuestales. El contrato CAS contiene de acuerdo a una limitación al afirmarse en el principio de legalidad presupuestal constituye, de manera abierta, una seria limitación al principio laboral de causalidad.

La crisis de los principios del trabajo en cuanto al contrato administrativo con los argumentos que vienen a continuación, cuando se crea el derecho al trabajo emerge como una novedad el principio protector que tiene por objeto suprimir la desigualdad entre trabajador y empleador, protegiendo a la parte débil; este principio ha sido más afectado por el nuevo modelo de flexibilización, que propicia la informalidad.

Las labores de contratación del servidor público a través del CAS no son permanentes, sino accidentales o esporádicos, por lo tanto, no se apreciará un

¹⁸ **AVALOS JARA, O. V. y LOPEZ TRIGOOSO, E. (2010).** Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista Editores. P. 64.

quiebre del principio de causalidad, las propias labores son los que marcan los términos de inicio de finalización contractual de contenido estatutario.

En el CAS, se prevé la posibilidad de introducir cambios radicales en el tiempo de trabajo cuando existen razones objetivas y justificadas, sin que se requiera una aceptación del trabajador. Si no hay razones justificadas los trabajadores pueden cuestionar el cambio, Las normas del CAS solo han regulado los descansos semanales en forma obligatorios.

El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo, dentro del cual efectúa la contratación siendo nulo de pleno derecho todo acto en contrario; el contrato puede ser renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades.

El servidor público no puede ser castigado con la operancia de un contrato ampliado, sino con la puntual determinación de la laborización plena del contrato de prestación subordinado de servicios que se ve acompañado del gravitante elemento de la subordinación, cabal elemento que demuestra la honda necesidad de personal, inclusive en el sector público.

Si el trabajador continúa prestando servicios más allá del plazo máximo de su contratación, podrá seguir laborando en el ente público por la duplica del plazo, siendo la labor de la administración pública, empleadora la comunicación, previa a la finalización del contrato, de la posibilidad de no renovación de derecho del vínculo de subordinación especial.

“El ejercicio del plus variandi está determinado como el poder del empleador de convenir el desarrollo de la fuerza de trabajo o de prestación de servicio subordinados en lugar, tiempo y la forma en que se desarrolle le placa

siempre cuando dicho proceder responda a sanos criterios de razonabilidad y proporcionalidad...”.¹⁹

El poder disciplinario comprende las facultades, en uso de las potestades otorgadas, a las entidades, para dirigir la prestación de los servicios subordinados, normarlos, dictar las órdenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones de origen contractual como legal, administrativo o funcional.

En cuanto a los beneficios del personal por servicios subordinados, el CAS ha recogido en clave “*numerus clausus*” alguno de aquellos que ordinariamente le corresponden al personal de empleo público sujeto a las normas laborales privadas, advirtiéndose a la par.

En la actualidad, el personal del CAS disfruta de derechos, no solamente individuales como los que aportan en su faz estatutaria, sino que se ha procedido a reformular los mismos, tal es el caso del descanso físico o vacaciones, las horas extras no serán materia de contraprestación o pago como ocurre con toda naturalidad en el régimen privado en lo laboral.

El descanso de 24 horas continuas por semana como mínimo, es un derecho laboral que goza de ubicación constitucional, es otro de los derechos del empleado público sujeto a la normativa del estatuto CAS, el cual debe ser remunerado a efectos de garantizar la recuperación de fuerzas de quien presta servicios a la administración.

El uso del tiempo de refrigerio, es el tiempo que no forma parte de la jornada de trabajo, es un derecho que no acoge en sus inicios, el dictado original de la norma general del D.S. 1057; la percepción de aguinaldos se da por fiestas patrias y navidad conforme a los montos establecidos en las normas del presupuesto del sector público.

¹⁹Ob. Cit. P. 211.

Las vacaciones son el descanso físico; es el beneficio del que goza quién presta servicios bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, que consiste en no prestar servicios por un período ininterrumpido de 30 días calendario por cada año de servicios cumplido, recibiendo el ingreso de la remuneración.

El descanso vacacional del trabajador solicitante de la licencia por adopción viene regulado a la norma desde cuando se determina que el trabajador peticiona la adopción cuando tiene derecho a que el período de descanso vacacional por record ha cumplido y aún pendiente de goce se inicia a partir del día siguiente de vencido la licencia con goce de haber correspondiente.

La constancia o certificado de trabajo se entrega porque es el documento que acredita la relación laboral, conteniendo datos de interés para el prestador de servicios, tales como la fecha de inicio o término de la relación de subordinación, las labores realizadas, el área en que fueron realizadas y un largo nivel jurídico para toda justificación de derecho laboral.

Habiendo sido objeto de análisis los derechos laborales del personal CAS pueden notar que los derechos obtenidos representan un notable y evidente avance con respecto al previsto en la regulación de la singularización de la ley 24041; norma que solamente prescribe la tutela sustantiva de la estabilidad en el empleo, han sido reconocidos en comparación con el régimen laboral privado.

El derecho de sindicalización del personal estatal sujeto al contrato especial administrativo laboral de servicios debe ser ejercido a la luz de la regulación establecida en la ley de relaciones colectivas del trabajo y demás normas conexas, desarrolladas a nivel reglamentario, establecidas en el régimen jurídico especial laboral.

La libertad sindical es un derecho de carácter 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 conformar un grupo que puede confrontar sus posiciones frente a las del empleador para poder solucionar los conflictos que se presentan en el trabajo.

“Para el tribunal constitucional peruano el contenido esencial de la libertad sindical abarca las manifestaciones individuales y colectivas, las facetas de organización... negociación colectiva y la huelga, resaltan algo muy importante como el hecho de establecer que el contenido no es cerrado, sino abierto... válidamente puede ir incorporando todas aquellas potestades y atributos que tengan por finalidad la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores”.²⁰

En el caso del contrato administrativo laboral de servicios, encontramos ante una norma especial, la cual deberá de ser aplicada el principio de especialidad, de manera preferencial sobre el reglamento de la carrera estatal con el cual no guarda ligazón por expresa prescripción del D. L. 1057.

La comisión de servicios, temporalmente realiza funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidad del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su residencia hasta por un plazo máximo de 30 días calendario en cada oportunidad.

En la actualidad la materia jurisdiccional extraordinaria u ordinaria se decanta por la protección del trabajador, el trabajo en sobretiempo no puede canjearse por descanso como lo propone el CAS, en clara contravención de la norma suprema. Nadie debe prestar trabajo sin su libre consentimiento,

²⁰Ob. Cit. P. 296.

tratándose de una relación en subordinación de modo agravante el patrono es el Estado en cualquiera de los niveles de gobierno.

El supremo tribunal es un escenario fiable de protección a derechos fundamentales; se ha decidido pronunciarse sobre el tema de las horas extras, llegando a manifestar a nivel del pleno jurisdiccional supremo laboral, donde las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del sector público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo por sobretiempo.

El contrato administrativo de servicios se extingue por decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia del cumplimiento de las tareas encomendadas.

La entidad contratante debe imputar al contratado el incumplimiento o la deficiencia mediante una notificación debidamente sustentada en el espacio y el tiempo que se encuentra.

El contrato administrativo de servicios se extingue por: Decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificada de las obligaciones derivadas del contrato; la entidad contratante debe imputar el contratado mediante la notificación debidamente sustentada.

2.2.7. La protección procesal del empleado público según el CAS.

Los servidores públicos de la Ley Nro. 24041 están comprendidos en los servicios no personales prestados a la administración pública que han venido laborando según los tres elementos importantes del trabajo: subordinación, remuneración y trabajo a cuenta ajena. La administración pública es la prestación de servicios desde hace cuatro centurias, utilizados en provecho de la prestación

El tribunal constitucional en diversas sentencias confirmó la calidad de prestaciones de servicios del trabajador aplicando el principio de primacía de la

realidad. EL principio de primacía de la realidad es la línea para garantizar a los trabajadores, no solo el despido unilateral de los administradores, garantizando la protección contra el despido arbitrario.

Las personas que prestan servicios bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios son afiliados regulares del régimen contributivo de la seguridad social en salud de acuerdo a la Ley de modernización de la seguridad social en salud y sus normas reglamentarias y modificatorias, comprendidos como derechos habientes en el caso de las prestaciones económicas.

“El Decreto Legislativo Nro. 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), constituye una modalidad contractual de la administración pública privativa del Estado, regida por normas de derecho público que define el vínculo como de una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma”.²¹

La Ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario, mediante este precepto no se consagra el derecho a la estabilidad laboral absoluta, es decir el derecho a no ser despedido arbitrariamente.

La protección adecuada contra los arbitrios de despido en sede administrativo al personal contratado se concretiza mediante la reposición. La existencia de un procedimiento sancionador aplica al personal contratado demostrando el respeto mediante el principio de legalidad.

El empleo público es el conjunto de relaciones laborales que vincula al Estado, en su posición de empleado con sus trabajadores o servidores públicos. Es la relación de trabajo que tiene como elementos principales la prestación de servicios remunerados y subordinados. Se ubican a los funcionarios o servidores públicos de toda entidad pública.

²¹ **AVALOS HJARA, O. V. y LOPEZ TRIGOSO, E.** Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista Editores. P. 123.

Los derechos del personal indebidamente contratados, por años bajo normas civiles permanece inermes; Estas deben ser materia de respeto en toda instancia administrativa y jurisdiccional, no puede oponerse cualquier alegación tendiente a desbaratar sus efectos de protección de trabajador del empleo público.

El tribunal constitucional manifiesta la teoría de los derechos adquiridos, tiene una aplicación excepcional y restringida en nuestro ordenamiento jurídico; únicamente se utiliza para los casos de manera expresa. Cuando se aplica de manera ultratractiva o retroactiva de acuerdo a la norma si el ordenamiento lo reconoce expresamente al grupo de personas que mantienen los derechos nacionales al amparo de la ley.

La parte negativa con el Estado en materia de empleo público está en relación con el contrato administrativo que resulta justificada que se debe evitar la desmejora en las condiciones en que el servidor viene prestando sus fuerzas; sean materiales o intelectuales, la cautela de los derechos se afirma en la irrenunciabilidad de las personas.

El principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales se encuentra consagrado en la Carta Magna del Estado que dispone en la relación laboral, respetando el principio.

El carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley. El principio se fundamenta en el carácter protector del derecho laboral presumiendo la nulidad de todo acto del trabajador que disponga de un derecho reconocido en una norma imperativa.

La norma regula el mandato legal de proscripción de actos de despido, no basado en un procedimiento administrativo, disciplinario que es aplicable a los servidores de la carrera administrativa como a los servidores públicos contratados; mandato que exige el procedimiento para llegar al cese de la

relación jurídica de prestación de servicios y de la necesidad de prescindir al servidor de la administración pública.

El derecho de naturaleza laboral puede provenir de una norma dispositiva o taxativa; la irrenunciabilidad es operativo, en el caso de la norma taxativa ordena y dispone sin tomar en cuenta la voluntad de los sujetos de la relación laboral. El trabajador no puede despojar, permutar o renunciar a los beneficios, facultades o atribuciones que le concede la norma.

Según Javier Neves Mujica, en su obra de Introducción al derecho laboral "...el principio de irrenunciabilidad de derechos es justamente el que prohíbe que los actos de disposición del trabajador como titular de un derecho, recaigan sobre normas taxativas, y sanciona con la invalidez la transgresión de la misma".²²

La irrenunciabilidad de los derechos laborales provienen y se sujetan al ámbito de las normas taxativas que son de orden público con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. La Ley Nro. 24041, es una norma taxativa cuanto prescribe que el cese de labores del personal contratado debe realizarse vía procedimiento administrativo rígido y sumario como es el disciplinario.

Los servidores contratados que demanda la afectación del derecho de trabajo y al debido proceso administrativo por actos de despido sin procedimiento administrativo de sanción, el proceso está en curso estando vigente al nuevo régimen jurídico laboral estatutario del CAS; este grupo de trabajadores sigue estando bajo el régimen de servicios no personales; el proceso judicial está en curso al encontrarse en controversia del régimen de contratación.

²² **Ob. Cit.** P. P. 403-404.

El Estado empleador no pierde su naturaleza estatal, no puede autorizar o disponer más allá de lo que ley le permite. Ello impide a las entidades públicas negociar con los servidores y funcionarios públicos bajo dicho régimen, las competencias, beneficios o derechos a los autorizados por la Ley.

Las decisiones adoptadas por el empleador estatal, emitidas por el órgano competente dentro de un procedimiento regular, constituyen actos administrativos que producen efectos jurídicos sobre los intereses, obligaciones y derechos de los servidores y funcionarios públicos, en una situación concreta pueden ser objeto de cuestionamiento en la instancia administrativa como ante el poder judicial a través de la vía contenciosa administrativa.

El contrato administrativo de servicios se prorroga en forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento de plazo, estipulando en su último contrato administrativo de servicios.

El hecho no genera que el contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración indeterminada, debido a que la duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo, dentro del cual se efectúa la contratación.

La administración resuelve el contrato de hecho, impidiendo el ingreso del contratado a su centro de trabajo y sin existencia de causal alguna para el despido.

Esto es una actuación material no sustentada en acto administrativo, esto es un comportamiento administrativo, caíble en una simple vía de hecho., que recae sobre el derecho al trabajo y el debido proceso.

2.2.8. La ruptura del contrato administrativo y la tutela del amparo.

Hay que desarrollar un análisis jurisprudencial sobre la arbitrariedad pública en la lesión de los derechos constitucionales del trabajo y al debido proceso, protegiendo los servicios de la administración que sirve en la actualidad

para gestar de manera diminuta para los derechos laborales, reconocidos al personal contratado frente al soberbio mandato del CAS.

En nuestro país el estudio del empleado público a diferencia de lo ocurrido con el régimen laboral privado, es objeto de un escaso estudio, rescatando honrosas excepciones. Esto es explicado por el impacto del privilegio de la productividad en las empresas por parte del trabajador. El propio Estado usa en sus relaciones de empleo público la norma para la contratación de su personal.

El paso de los servidores no personales a los servicios no autónomos con el contrato administrativo de servicios y su señal laboral se sostiene en la ley Nro. 24041 donde la administración nacional a todo nivel gubernamental, donde la institución pública es objeto para el cese o despido desarrollando la norma más adecuada para la acreditación del desempeño laboral más allá de los obstáculos que se presenta.

Referente al sistema de pensiones no se encuentran afiliados a un régimen de pensiones y no desean hacerlo, deberán comunicar ésta decisión a la entidad al suscribir el contrato.

Esta posibilidad preocupa, la continuidad de un contrato del sistema nacional de pensiones (SNP) al CAS no sería una posibilidad aislada, porque la factibilidad de continuar al margen de la seguridad social puede ser un incentivo perverso para los trabajadores incursos.

El nuevo instrumento de contratación del empleo público CAS y su reglamento presenta dentro del radio de la especial relación de sujeción suscitada entre el empleado y el Estado empleador que destacan a toda vista como ha sido tratado de acuerdo al mandato constitucional para la adecuada protección contra el despido arbitrario.

El CAS es un régimen que ha dejado de ser puramente estatutario de empleo público para ser calificado como de índole especial; el servidor público

resuelve su contrato de manera inopinado sin la existencia de causa justa, le impide ser afectado el servidor estatal al cuestionar a través del proceso de amparo el acto de arbitrariedad pública.

La acción de amparo es una garantía constitucional que procede ante el hecho u omisión por parte de cualquier autoridad, funcionario o persona que amenace o vulnera los derechos reconocidos en la constitución.

El Proceso constitucional busca reponer las cosas al estado anterior a la vulneración para comprobar objetiva y fehacientemente la transgresión cometida por la actuación probatoria.

La prestación de servicios de la administración a través del contrato CAS, es laboral y no administrativo. Nuestra norma constitucional recoge en su seno la igualdad el mandamiento recorre la línea del empleo público como lo reconoce el tribunal constitucional y la administración a través de su jurisprudencia, procede la igualdad en la norma suprema la calidad del derecho supra legal.

La protección adecuada contra el despido arbitrario en el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios por las siguientes razones: Es un régimen laboral especial debido a que reconoce todos los derechos laborales individuales que proclama la constitución a favor de los trabajadores.

Los derechos y beneficios reconocen el contrato administrativo de servicios como régimen laboral especial no infringen el principio derecho de igualdad con relación al tratamiento que brinda el régimen laboral público y el régimen laboral privado.

El trabajador cuando realiza sus prestaciones de convertir su actividad en autónoma o dependiente, dentro de las grandes especificaciones jurídicas. El contrato de trabajo, las limitaciones del orden público, se sintetizan en el mínimo social o convencional.

El contrato de naturaleza civil se fundamenta cuando el demandante debe suscribir contratos de naturaleza civil con el demandante para sustraer derechos sociales que nacen de todo contrato de trabajo subordinado, contraviniente a las leyes que interesan al orden público.

La situación de la contratación especial del contrato CAS, en el contrato administrativo de servicios ha confirmado en máxima jurisprudencia constitucional como un contrato laboral y no de naturaleza administrativa. Los argumentos de su pronunciamiento se centran en la figura de la línea protectora del derecho laboral.

La doctrina del contrato administrativo de servicios ha sostenido que no cabe el sustento aplicativo del principio de primacía de la realidad cuando se trata de una figura contractual antes del control difuso y antes de la prórroga automática como la afirmación del tribunal constitucional.

En el bien del contrato CAS, se aplica la primacía de la realidad, cuando se constituye en un contrato laboral especial que limita de manera gravosa los alcances del principio de causalidad en la contratación subordinada para la duración del contrato administrativo de servicios.

La responsabilidad administrativa civil o penal del área gubernamental responsable de verificar la conclusión contractual laboral especial del proceso CAS no debe impedir que se genere como paliativo, la concurrencia de un prórroga automática por el mismo plazo del contrato, o prórroga vencida para corregir el empleo público provocado por las particiones públicas.

2.2.9. El principio de causalidad y la contratación administrativa.

El contrato laboral de corte indeterminado, desarrollado en una contratación verbal permitido por lo jurídico-laboral, frente al contrato especial administrativo-laboral de servicios, de contenido escriturado.

El régimen especial laboral del contrato administrativo de servicios es desde su confirmación de la constitucionalidad mediante un proceso llevado

ante el tribunal constitucional en la administración pública que dispone de personal

La condición especial ha llevado al tribunal constitucional a crear fórmulas disociativas y privativas que en la jurisprudencia que sigue laborando en el régimen especial en lo laboral su contrato escrito-verbal más allá del plazo de contratación como un contrato especial laboral.

La presunción de laboralidad y el principio de causalidad se identifica en la realización de labores o tareas de alcance permanente de la administración pública. En toda sentencia laboral tres con los pilares claves para detectar una relación de trabajo de contenido indeterminado.

El primero identificado desde la presunción de laboralidad, el segundo desde el principio de causalidad; finalmente el tercero es la imposibilidad jurídica de encontrarnos ante un contrato CAS suscrito verbalmente.

El elemento subordinación juega un rol estelar cuando permite mostrarnos una relación de trabajo. La presunción de laboralidad al operar frente a una prestación de servicios subordinados, sujeta al mandato o dirección de aquel que convierte a los que se presentan como sujetos libres de contratar al empleador o patrono por sus servicios servicios.

La norma que alberga el contrato CAS, en su versión administrativa ha recogido la escritura de la forma contractual para asegurar la forma escrita; el poder ejecutivo presenta dos modelos de contrato: uno es el contrato administrativo de servicios por sustitución llamado servicios no personales; y el otro llamado un contrato administrativo de servicios general, aplicable para quienes ingresan a laborar en las entidades públicas, manteniendo la regulación según los cambios normativos.

La negativa de los trabajadores a la firma de un contrato CAS no acredita la existencia verbal como la generación de los efectos jurídicos, derivados del régimen laboral especial con plena presencia del contrato laboral de un

contenido indeterminado. Se ha razonado esta imposible generación del contrato CAS verbal que resulta obvio a quien presta servicios de contenido subordinado sobre actividades permanentes al interior de la administración pública.

En todo proceso es una vía crucis plantearse una demanda, esperar el transcurso del plazo para ser calificada como para esperar el proveído de la contestación de demanda sumado a la audiencia respectiva y a la espera de la sentencia. El amparo como proceso pese no tener estación probatoria y a contar con atención preferente.

La información general acerca el proceso de contratación administrativa de servicios como el objeto de la convocatoria para la área solicitante, área encargada de realizar el proceso y la base legal que regula el régimen de contratación administrativa de servicios del puesto o del cargo. Comprende los requisitos que deben cumplirse para desempeñar las funciones y competencias como la formación académica y los conocimientos técnicos indispensable para el ejercicio del puesto o del cargo.

Las características comprende la descripción de las funciones y actividades a realizar en el puesto y cargo de la convocatoria; las condiciones básicas regulan la relación laboral bajo el régimen CAS, donde se desarrolla la prestación de servicios, duración y el monto de la remuneración.

Las etapas del proceso o cronograma ordena el proceso de contratación para ser aprobado por la dependencia, unidad orgánica y el área designada por la entidad para estos efectos que deben ser públicas, respetando los plazos señalados en el Decreto legislativo Nro. 1057 y sus normas reglamentarias competentes.

Como oportunidad, la publicación de la convocatoria deberá realizarse como mínimo los cinco días hábiles, previsto al inicio de la etapa de selección. Los medios de publicación para la convocatoria comprenden su publicación en

el portal institucional o en el lugar visible de acceso público del local de la sede central de la entidad sin perjuicio de utilizarse los medios de información adicionales para defender la convocatoria que considera pertinente la entidad laboral de nuestra realidad jurídica.

Mediante el Decreto Legislativo Nro. 1057, se regula el contrato administrativo de servicios como una modalidad de contratación especial propia del derecho administrativo y privado del Estado, no sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa, al régimen laboral de la actividad privada y otras normas que regulan carreras administrativas especiales con normas diferentes a nuestra realidad.

Existen sentencias del tribunal constitucional que aplica el sistema lógico de los casos diversos sobre el contrato administrativo de servicios para ser evaluado dentro del marco legal y reglamentario por parte de las resoluciones pertinentes que prevalecen los derechos de nuestros empleadores y empleados según como data nuestra realidad.

Las personas contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo Nro. 1057 prestan servicios subordinados, donde las entidades se encuentra facultado para dirigir las prestaciones de los servicios; normarlos, dictar las órdenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador, respetando los principios de tipicidad, proporcionalidad y razonabilidad.

El poder disciplinario comprende la potestad de sancionar el incumplimiento e cualquier clase de obligación de origen contractual como legal, administrativo o funcional conforme al procedimiento establecido a los efectos por la normativa de la materia. Cada entidad adecua los instrumentos internos para ejercer el poder disciplinario que se refiere a los numerales anteriores en concordancia con las reglas de la autoridad nacional.

No pueden celebrar contratos administrativos de servicios las personas con inhabilitación administrativa o judicial para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar una función pública. Están impedidos de ser contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios quienes tiene impedimento, previsto por las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, para ser postores o contratistas para postular, acceder o ejercer el servicio, función o cargo convocado por la entidad pública.

2.2.10. Evaluación y capacitación del régimen especial de contratación administrativa de servicios.

El Decreto Legislativo Nro. 1057, no hace ninguna referencia al proceso de evaluación entre sus disposiciones; es un reglamento el que establece esta obligación, remitiéndonos a las disposiciones pertinentes de los decretos legislativos Nros. 1023 y 1025. Estas normas fueron dadas con la finalidad de crear, formalizar y fortalecer el sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el ámbito estatal; para optimizar el rendimiento de los recursos humanos con los que cuenta el Estado a efectos de capacitarlos con el objeto de mejorar la prestación de servicios a los ciudadanos y empresas.

Ambos decretos legislativos han establecido no solo los parámetros sobre los cuales deben asentarse las evaluaciones; es preciso indicar que la simple revisión de las normas pueden saber cuáles son las características de todo proceso de evaluación, solo analizando exhaustivamente se puede extraer determinadas conclusiones de donde se puede aseverar que las personas que prestan servicios en virtud de un contrato administrativo de servicios tienen derechos como permanecer en el empleo mientras se encuentren aptas a acceder y escalar a una mejor posición dentro de las estructura de la entidad que lo contrata dentro del sistema estatal al que pertenece.

El proceso de evaluación del personal sujeto al régimen especial de contratación administrativa de servicios se dan mediante las dos normas

administrativas según la autoridad nacional del servicio civil , rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos del Estado, señalando el proceso de evaluación obligatorio, integral, sistemático y continuo con apreciación objetivo y demostrable, considerando el conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del personal de servicio del Estado en cumplimiento de sus metas que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normativa.

Todo proceso de evaluación se sujeta a las reglas: deben ser aplicadas en función a los factores mensurables, cuantificables y verificables, abarca a todo el personal de una entidad y sus resultados son públicas. La oficina de recursos humanos debe implementar mecanismos para recoger opiniones de los ciudadanos respecto del personal y la calidad de los servicios.

“La evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de sus objetivos y metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normativa”.²³

Todo proceso de evaluación está integrado por las siguientes reglas: debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables; se realiza con una periodo no mayor de dos años; abarca a todo el personal al servicio del Estado; sus resultados son públicos y se registran ante la autoridad y la calificación deberá ser notificada al personal evaluado.

Estas normas establecen la obligación de toda entidad para someter a todo personal sujeto al régimen especial de contratación administrativa de servicios a evaluaciones periódicas, que deben sujetarse a ciertas reglas que

²³**AVALOS JARA, O. V. y LOPEZ TRIGOSAO, E. (2010).** Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista Editores. P. 202.

tienen por objeto determinar un estándar en virtud del cual se puede conocer la capacidad real del contratado.

Estas evaluaciones se fundamentan en dos razones: Primero, en el mejoramiento de la productividad y competitividad de los contratados y segundo, en el mérito de ellos; siendo estos aspectos muy importantes para la carrera del contratado.

El proceso de evaluación es obligatorio porque la entidad estatal está obligada a llevarlo a cabo como el contratado a someterse a él, de no ser así, según sea el caso, los responsables de la entidad o los contratados podrán ser sancionados de acuerdo a los mandatos normativos.

El proceso de evaluación es sistemático, en la medida que resulta como producto de la sumatoria de resultados que atienden al examen objetivo de todas las aptitudes esenciales del contratado para el desempeño de su labor, así como el rendimiento en el puesto que ocupa.

El proceso de evaluación debe buscar conocer a la persona del contratado de forma completa, para dictaminar si es competente o no para el puesto asignado.

El proceso de evaluación tiene un sentido de integralidad, comprende el examen de toda la aptitud esencial para el desempeño de la labor para el cual ha sido contratado, no debe limitarse solo a algunos aspectos, uno podrá medir su capacidad profesional de acuerdo a su rendimiento.

El proceso de evaluación es continuo, se realiza en forma cíclica, esto constituye toda una obligación de la entidad contratante, es la indicada para establecer sobre las normas pertinentes cuando se efectúan las evaluaciones. Esto ocurre en el sector público, dependiendo del presupuesto asignado.

La objetividad del proceso de evaluación y de su resultado miden la capacidad real del prestador de servicio, los responsables se encuentran

obligados a fundamentar y sustentar de manera concreta y específica teniendo en cuenta la causa y el efecto.

Las características que se refieren al proceso de evaluación deben ser valorativo y contrastable en los exámenes o las pruebas de suficiencia profesional y los aspectos diversos que deben someterse al contratado. La evaluación se realiza en función de los factores mensurables, cuantificables y verificables.

La característica de la generalidad abarca todo el personal de una entidad, abarca todo el personal al servicio del Estado. Por último el proceso de evaluación es público para dejar constancia de la información respecto a la forma como se logran los resultados involucrando al saber de manera transparente.

“...el régimen especial de contratación administrativa de servicios tienen por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública...”²⁴

La carta Iberoamericana de la función pública aprobada por el Perú reconoce que existe una relación positiva entre la existencia de sistemas de servicio civil de calidad y los niveles de confianza de los ciudadanos en la administración pública, así como en el crecimiento económico sustentable.

2.2.11. Gnoseología de derecho al trabajo.

El trabajo es desarrollado de manera libre por el trabajador, tiene como finalidad la percepción de una remuneración o ingreso económico; todos desarrollan el de derecho del trabajo porque requieren un ingreso amparado por las normas de carácter laboral.

El objeto más importante de la regulación jurídica del derecho del trabajo por su magnitud y significación económica es el trabajo asalariado; el marco

²⁴ Ob. Cit. P. 206.

legal de esta actividad es el “contrato de trabajo”, que se define como el acuerdo, donde una persona se compromete a prestar servicios en relación de dependencia por una remuneración y como ejecución de este contrato mediante la prestación del trabajo y el pago de la remuneración.

Según el marco contractual el derecho del trabajo es la rama del derecho relativo a las relaciones de trabajo personal a cambio de una relación económica. El marco normativo del trabajo para las personas que poseen solo la fuerza de trabajo con su nivel profesional, permite obtener un ingreso económico para su subsistencia de él y su familia.

El derecho de trabajo se compone de normas dadas por el Estado y normas surgidas de la contratación colectiva entre las organizaciones de trabajadores y los empleadores o las organizaciones. El derecho del trabajo es de carácter individual, colectivo, procesal y de administración pública; se califican como unidad.

“...derecho del trabajo ha cobrado universalidad desde los primeros años del siglo XX, como una derivación de la expresión contrato de trabajo...”²⁵

La autonomía es una de las características del derecho de trabajo, el contrato de locación de servicios según el código civil francés se refiere al contrato de locación de domésticos y obreros en los siguientes términos: No se puede contratar sus servicios sino a tiempo o para una empresa determinada.

La relación laboral constituye una relación de intercambio de fuerza de trabajo por remuneración. La relación es entre el trabajador y el empleador en la presencia de un contrato de trabajo individual y colectivo.

El Estado no interviene en ésta relación como parte contratante, sino su acción normativa de control y sancionadora despliega otras relaciones de intercambio.

²⁵ **RENDON VASQUEZ, J. (2007).** Derecho del trabajo. Perú. Edith. Grijley. P. 13.

El derecho de trabajo es una parte del derecho público por el carácter intervencionista del Estado en las relaciones laborales; el derecho de trabajo se enfrenta a un problema de la vida y postula nuevos valores y conceptos.

El derecho del trabajo es un derecho social que considera al hombre como un miembro de un todo, lo que hace de él un derecho completamente nuevo.

El derecho de trabajo pertenece a los lineamientos del derecho social que intenta lograr justicia social; la intervención del Estado es económico, donde los recursos de seguridad social utilizan las técnicas de afiliación obligatoria, coercibilidad en la cobranza de las cotizaciones y de obligatoriedad en la prestación de los servicios, propios del derecho público.

“El derecho de trabajo es el conjunto organizado de disposiciones...al mismo tiempo, la forma de las relaciones sociales inherentes al trabajo, respaldadas por una sanción que impone el Estado, directa o indirectamente”²⁶

La ciencia del derecho de trabajo es el conjunto de conocimientos, sistematizados sobre el derecho del trabajo; tiene por objeto la constatación, clasificación y sistematización de las normas; el estudio de sus concordancias para su aplicación; el estudio de las conductas como expresión de las relaciones laborales normadas; y el estudio de la interinfluencia y causalidad entre el mundo ideal normativo y las relaciones sociales, surgidas del hecho del trabajo.

Los fines de la ciencia del derecho de trabajo consisten en precisar las normas aplicables a determinadas relaciones y a los sujetos que posibilitan el mejoramiento, la modificación y el cambio de las normas en función a las necesidades de la evolución social.

²⁶RENDON VASQUEZ, J. (2008). Derecho del trabajo. Perú. Edit. Grijley. P. 30.

La ciencia del derecho de trabajo utiliza los métodos: deductivo para establecer las normas aplicables a los hechos concretos; inductivos para posibilitar el conocimiento de los hechos a ser normados, señalar el sentido de las fuentes del derecho en el orden interno.

El contenido de la jurisprudencia para comparar el derecho y finalmente el dialéctico para establecer la correspondencia entre la realidad social y la realidad normativa y las contradicciones de la realidad social como factores de cambio social.

2.2.12. El ámbito de la nueva ley procesal y la labor de los Jueces.

Según la nueva ley procesal del trabajo Nro. 29497 se refiere a los principios del proceso laboral, al ámbito de la justicia laboral, a los fundamentos del proceso laboral y a la interpretación y aplicación de las normas en la resolución de los conflictos de la justicia laboral.

Son importantes cuando actúan como líneas directrices y soportes para el ejercicio justo y correcto de las leyes laborales cuando inspira las soluciones de las controversias y la interpretación de las normas existentes, previsto en la formalidad legal.

La nueva ley procesal del trabajo tiene como objetivo superar los graves problemas de los procesos laborales y hacer efectivas los derechos sustantivos de los trabajadores. En realidad el proceso laboral es lento, burocrático, formalista y no expedito.

Los procesos judiciales laborales son escritos, complejos, diseñados para que duren entre cuatro o seis años como mínimo. Los jueces de trabajo tienen una competencia reducida y muchos magistrados laborales no tienen la especialidad que se requiere en la rama especial del derecho laboral.

El proceso laboral se inspira en los principios de inmediación, oralidad, concentración, celeridad, economía procesal y veracidad. Son importantes los principios del derecho laboral como líneas directrices o postulados que inspira

el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a criterios del derecho.

“La intermediación y la oralidad constituyen el marco más adecuado para mediatizar, absolver y redefinir el proceso laboral... Conjunto de actos dirigidos a reconstruir el hecho conflictivo hasta donde los elementos probatorios lo permitan,...”²⁷

Existe una estrecha relación en los principios de la oralidad y la intermediación para que decidan los jueces que examinan directamente la prueba, contando con la participación de las partes involucradas.

La intermediación se refiere directamente a la relación entre el Juez y los medios de prueba, donde el Juez puede percibir y conocer directamente la prueba.

La oralidad se convierte en el modelo de procedimiento laboral para la adquisición de la verdad en la redefinición del conflicto, cumpliendo las funciones de carácter oral y la verdad procesal al dictar la sentencia.

La intermediación constituye la condición básica para lograr la determinación de la verdad de los hechos como la información, el examen de la prueba se realiza con la presencia, comunicación e interacción de los jueces y de las partes intervinientes.

Los principios de la concentración y la celeridad exigen que el juicio laboral se realiza frente a todos los sujetos procesales desde el inicio hasta la terminación, en forma sucesiva sin solución de continuidad de recibir toda la prueba formulando las partes de la defensa y conclusiones deliberadas ante el Juez que dicta la sentencia.

La concentración está referida a los sujetos del proceso y a la recepción de la prueba, y la continuidad a los actos procesales que deben realizarse en el

²⁷ AREVALO VELA, J. y Otros. (2014). Nuevas instituciones del proceso laboral. Perú. Edit. Gaceta Jurídica. P. 11.

juicio. La concentración y la celeridad son fundamentales en el proceso laboral, porque los actos procesales conllevan el peligro del incumplimiento de la justicia laboral.

“La celeridad es uno de los principios básicos del derecho procesal del trabajo porque constituye el objetivo principal que se persigue en el proceso laboral para buscar la rapidez a través de la simplificación de los trámites, limitación de los recursos impugnatorios, brevedad de los plazos, limitación de las instancias, perentoriedad de los términos...”²⁸

Los principios de la economía procesal y la veracidad son de carácter operacional, tiene relación directa con el principio de celeridad respecto a la disminución del gasto económico y la reducción del tiempo y esfuerzo en los actos procesales.

La gratuidad procesal significa una acción tuitiva por parte del Estado a favor del más débil de la relación laboral, cuando surge un conflicto donde el hecho y el poder del empleador harían que el trabajador siempre sea el perdedor para conseguir igualdad real y efectiva de trabajadores y empleadores.

El principio de veracidad resulta fundamental como incorporación en el proceso laboral con la nueva ley. La finalidad básica de todo proceso en términos tradicionales ha sido la búsqueda de la verdad formal o legal. Actualmente tiene vital importancia la delimitación de la actividad probatoria en los procesos. Tiene el objeto de averiguar la verdad real o material, respecto del hecho conflictivo confirmando su existencia.

La justicia laboral resuelve los conflictos jurídicos que se origina en las prestaciones laborales de servicios de carácter formativas, cooperativistas y administrativas; Están excluidas las prestaciones de carácter civil; los conflictos jurídicos pueden ser de carácter individual y colectivo.

²⁸ Ob. Cit. P. 13.

La norma analizada establece un mandato de carácter exigible a los jueces laborales; la omisión les acarrea responsabilidad en sus funciones jurisdiccionales, a los jueces que incumplen las órdenes de sus mandatos se les causa responsabilidad administrativa o penal.

La labor del Juez es compleja por la amplitud de las normas laborales que imparten justicia y aseguran la solución de los conflictos. Los Jueces deben ser dotados de suficientes instrumentos y equipos para realizar sus funciones de manera objetiva.

Los jueces especializados en materia laboral cumplen sus objetivos usando los instrumentos adecuados mediante el marco jurídico, proponiendo la eficacia para resolver los conflictos originados por la prestación de servicios de carácter personal y social. La decisión de los Jueces debe tener marco Constitucional, los tratados internacionales, ratificados por el Estado, las convenciones colectivas de trabajo, y los usos y costumbres.

“En el Perú los ciudadanos y los órganos jurisdiccionales han quedado obligados a cumplir directamente los mandatos constitucionales...toda labor interpretativa e integradora de la ley, debe hacerse conforme a los valores, principios y normas constitucionales”²⁹

El derecho laboral es ciencia; sin embargo es incompleta su interpretación; hay siempre la necesidad de orientar la interrelación con disciplinas diversas y fuentes innumerables para los convenios individuales y colectivos del derecho laboral y sus respectivos contratos de trabajo usando costumbres y la liberalidad del derecho internacional como jurisprudencia.

Los jueces laborales nunca deben olvidarse de la constitución, porque es el conjunto de valores, principios, categorías, instituciones que pretenden modelar un tipo de sociedad política; un Estado constitucional y democrático de

²⁹ Ob. Cit. P. 98.

derecho considera como un sistema originario de normas jurídicas sobre el conjunto de competencias laborales y el reconocimiento de la esfera jurídica, relacionando a las autoridades y los derechos fundamentales de las personas.

Para desarrollar su función jurisdiccional los jueces deben tener presente la Constitución política del Estado referida al poder judicial que anuncian los principios y los derechos de la función jurisdiccional llamada “garantías de la administración de justicia; Los Jueces laborales son lo guardianes de la Constitución Política del Estado con principios y valores laborales que solucionan los conflictos laborales.

2.3. Definición de términos básicos:

- **Derecho al trabajo** es aquel que se encarga de regular, controlar y legislar sobre los diferentes temas relativos al mundo laboral tales como los derechos y las obligaciones de las partes que componen el mundo laboral (tanto empleados como empleadores), las condiciones de pago y de remuneración, los servicios que deben ser incluidos en el pago, etc.
- **Contrato de Trabajo** es el contrato individual de trabajo en el cual la persona física denominada el trabajador se obliga a realizar obras o servicios para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada³⁰.
- **Contrato administrativo de servicios.** es un contrato laboral, en la que se distingue la dependencia del prestador de servicios al efectuar la actividad encargada por la entidad del Estado, lo que no es otra cosa que la existencia de la subordinación en este tipo de relación.
- **Derecho del trabajo.** El trabajo debe ser efectuado libremente por el trabajador, y tener como finalidad la percepción de una remuneración u otro

³⁰ **TOYAMA, M. (2008).** Los contratos de trabajo y otras instituciones del Derecho Laboral. Lima. P. 290

ingreso económico. Se hace por necesidad de obtener un ingreso; el objeto más importante de regulación jurídica del derecho del trabajo, por su magnitud y significación económica, sigue siendo el trabajo asalariado, como forma de la relación laboral capitalista. El marco legal de esta actividad es el contrato de trabajo, como acuerdo por el cual una persona se compromete a prestar servicios en relación de dependencia para otra por una remuneración; y por otra parte como la ejecución de este contrato mediante la prestación del trabajo y el pago de la remuneración.

- **Autonomía del derecho del trabajo.** Es uno de los caracteres del derecho del trabajo, su independencia del derecho civil y lograr que se tratase normativa y doctrinariamente como un cuerpo separado; tiene un carácter especial, utiliza algunas normas del derecho civil como la rama del derecho, donde la discusión sobre el aspecto ha perdido interés.

2.4. Formulación de Hipótesis.

2.4.1. Hipótesis General:

El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS vulnera significativamente el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019.

2.4.2. Hipótesis Específicas:

- a) Los derechos laborales que reconoce el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS al trabajador en la Municipalidad del distrito de Yanacancha es coherente con la constitución del estado.
- b) Los principios de Derecho al trabajo en relación a los otros regímenes laborales del estado que gozan los trabajadores sujetos al régimen del Contrato Administrativo de Servicios CAS es significativamente discriminatorio.

2.5. Identificación de Variables:

a) **Variable independiente:** El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS.

- **Dimensión:** Seguridad jurídica.
- Indicadores:
 - ✓ Desde el punto de vista normativo
 - ✓ Desde el punto de vista de los hechos (fáctico)
 - ✓ Desde el punto de vista metodológico.

b) **Variable dependiente:** Derecho al trabajo

- Dimensión: principios.
- Indicadores:
 - ✓ Nivel de coherencia con el comportamiento ético moral

c) **Variables** intervinientes: Acceso a la información y/o archivo notarial.

2.6. Definición Operacional de variables e indicadores.

Variable independiente	Dimensión	Indicador	Valor final	Tipo de variable
El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS	Seguridad jurídica.	Desde el punto de vista normativo. Desde el punto de vista de los hechos (fácticos) Desde el punto de vista metodológico.	Protección del Derecho de los trabajadores	Nominal politómica
Variable dependiente	Dimensión	Indicador	Valor final	Tipo de variable
Derecho al trabajo.	Principios.	Nivel de coherencia con el comportamiento ético moral.	Nivel de efectividad de cumplimiento.	Nominal Politómica
Variables intervinientes	Dimensión	Indicador	Valor final	Tipo de variable
Acceso a la información y/o archivo judicial.	Procedimientos disciplinarios contra jueces	Intercambio de información entre los operadores del sistema de Justicia Penal.	Comunicación	Nominal Dicotómica

CAPITULO III

METODOLOGIA Y TECNICAS DE INVESTIGACION

3.1. Tipo de Investigación.

✓ Descriptiva y explicativo.

Nivel:

✓ Básico.

3.2. Métodos de Investigación.

✓ Exploratorio y descriptivo.

3.3. Diseño de Investigación.

Se utilizará para el desarrollo de la investigación, tesis, el diseño factorial 3x3, cuya fórmula es:

Contrato Administrativo de servicios CAS	Derecho al Trabajo		
	B₁	B₂	B₃
A₁	A ₁ B ₁	A ₁ B ₂	A ₁ B ₃
A₂	A ₂ B ₁	A ₂ B ₂	A ₂ B ₃
A₃	A ₃ B ₁	A ₃ B ₂	A ₃ B ₃

V.I.: El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios.

A₁: Coherente con el derecho positivo.

A₂: Poco Coherente con el derecho positivo.

A₃: Incoherente con el derecho positivo.

V.D. Derecho al trabajo.

B₁: igual remuneración por igual trabajo.

B₂: Estabilidad laboral.

B₃: Compensación por tiempo de servicios.

B₄: Vacaciones

Muestra: M = OX-----OY.

Dónde: O: Observaciones.

X: El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios.

Y: Derecho al trabajo.

3.4. Población y muestra.

3.4.1. Población.

N = 8 trabajadores de la Municipalidad distrital de Yanacancha.

3.4.2. Muestra.

Se estudiarán a los trabajadores contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios; m = 8 trabajadores contratados.

3.4.3. Muestreo.

Muestreo probabilístico de tipo aleatorio estimado con un coeficiente de confianza de 95% y un error estándar de 0.015.

$$\text{Calculando con } n' = S^2 / V^2$$

$$S^2 = pq = p(1-p) = 0,9(1 - 0,9) = 0,09$$

$$V^2 = (0,015)^2 = 0,000225$$

$$n' = 0,09 / 0,000225 = 400$$

Ajustando: $n' = n' / 1 + n/N$ se tiene:

$$n' = 400 / 1 + 400/ 8 = 8.$$

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de Datos.

Las técnicas utilizadas para la recolección de la información se tienen:

- **La Encuesta;** dirigida a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yanacancha.
- **Análisis de documentos;** ésta técnica se basa en el estudio de las normas jurídicas de los Regímenes laborales del Estado.
- **Internet;** se utiliza ésta técnica para complementar la información requerida en la presente investigación.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.

3.6.1. Procesamiento manual, en hojas sueltas.

3.6.2. 3.6.2. Procesamiento electrónico, con datos alimentados en el PC.

3.6.3. 3.6.3. Técnicas Estadísticas: Se usará la descriptiva y la inferencial.

3.7. Tratamiento Estadístico.

En la perseverancia de cumplir con el proyecto que me he planteado, emprendí la investigación de Contrato Administrativo de Servicios CAS y Derecho al trabajo en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, en el periodo 2019 planteándome la siguiente interrogante:

¿Por qué el régimen laboral de Contrato administrativo de servicios CAS vulnera el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019?

En efecto, previa coordinación y con el consentimiento de los trabajadores de la Municipalidad del distrito de Yanacancha sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS en concordancia con el D. L. N° 1057 y su modificatoria Ley N° 29849, estudie la implementación del Derecho al trabajo en el sector publico indicado. Cuyos detalles expongo a continuación.

Cuadro N° 1

Derechos laborales de trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios CAS (D. L. N° 1057) en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2018.

Derecho laboral	Régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS			Total
	Coherente con los otros regímenes laborales	Poco coherente con los otros regímenes laborales	incoherente con los otros regímenes laborales	
Contraprestación mensual			x	
Jornada laboral	x			
Estabilidad laboral			x	
Compensación de tiempo de servicios CTS			x	
Vacaciones		x		
Capacitación y evaluación		x		
Afiliación a un régimen de pensiones	x			
Seguridad social	x			
Licencia			x	
Gratificación			x	
Escolaridad			x	
Total				82

Fuente: elaborado por el investigador.

Interpretando, el cuadro N° 1 muestra que, el 100% de los trabajadores contratados bajo el régimen de contrato administrativo de servicios CAS de la Municipalidad distrital Yanacancha en concordancia del D. L. N° 1057 y su modificatoria Ley N° 29849, en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano no cuentan con estabilidad laboral toda vez que firman contratos trimestrales y hasta mensuales, y tampoco reciben el pago de sus derechos laborales como gratificación y escolaridad.

Cuadro N° 2

Aplicación de Principios de derecho al trabajo de trabajadores sujetos al régimen del Contrato Administrativo de Servicios CAS en la Municipalidad Distrital de Yanacancha, 2019.

Principios de derecho al trabajo	CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS			Total
	Coherente con el derecho positivo	Poco coherente con el derecho positivo	Incoherente con el derecho positivo	
Méritos y capacidad	2 (2%)	10 (12%)	18 (22%)	30 (36%)
Igualdad de oportunidades	4 (5%)	9 (11%)	31 (38%)	44 (54%)
Profesionalismo	6 (7%)	2 (2%)	0	8 (9%)
Total	12	21	49	82 (100%)

Fuente: elaborado por el investigador.

Interpretando, el cuadro N° 2 muestra que, para el 38% de los trabajadores contratados en la Municipalidad Distrital de Yanacancha bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS en concordancia del D. L. N° 1057 y su modificatoria Ley N° 29849, la aplicación de Principios de Igualdad de oportunidades en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano es incoherente con el derecho positivo. Igualmente, para un poco más de la quinta parte de los trabajadores CAS la aplicación del Principio de méritos y capacidad es incoherente con el derecho positivo.

Cuadro N° 3

El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS según el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019

Contrato Administrativo de servicios CAS	Derecho al Trabajo				Total
	Igual remuneración por igual trabajo	Estabilidad laboral	Compensación por tiempo de servicios	Gratificación	
Coherente con el derecho positivo	0	0	0	0	0
Poco Coherente con el derecho positivo	6 (7%)	0	9 (11%)	13 (16%)	28 (34%)
Incoherente con el derecho positivo	0	54 (66%)	0	0	54 (66%)
Total	6	54 (66%)	9 (11%)	13 (16%)	82 (100%)

Fuente: elaborado por el investigador

Interpretando, el cuadro N° 3 muestra que, para el 66% de trabajadores de la Municipalidad distrital de Yanacancha contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS en concordancia del D. L. N° 1057 y su modificatoria Ley N° 29849, su estabilidad laboral como Derecho al Trabajo en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano es incoherente con el derecho positivo.

Asimismo para el 16% de trabajadores, su gratificación como Derecho al Trabajo es incoherente con el derecho positivo; para el 11% de trabajadores, su Compensación por tiempo de servicios como Derecho al Trabajo es poco coherente con el derecho positivo e igualmente para el 7% de trabajadores, a Igual remuneración por igual trabajo como Derecho al Trabajo es poco coherente con el derecho positivo.

Para mejor ilustrar mi tesis es fundamental presentar el cuadro de barras, luego interpretar y analizar los contenidos del contrato de servicios de administración y el derecho al trabajo que a nuestra manera de entender no cabe la oportunidad de ubicarse como una labor consciente y legal a favor de los trabajadores.

Si revisamos las páginas laborales de la historia en el mundo, comprendemos que es una forma de desnaturalizar la labor de los trabajadores en nuestra realidad sin los derechos pertinentes. Algunos otros autores la califican como explotación del hombre por el hombre.

3.8. Selección, validación y confiabilidad de los Instrumentos de Investigación.

Se validarán con la correlación de Pearson y evaluación de expertos.

3.9. Orientación ética.

El trabajo de investigación se desarrollará en honor a la verdad mediante los pasos y el esquema de investigación, sin falsear porque declaro conocer las sanciones que administra el sistema universitario, en la investigación.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSION

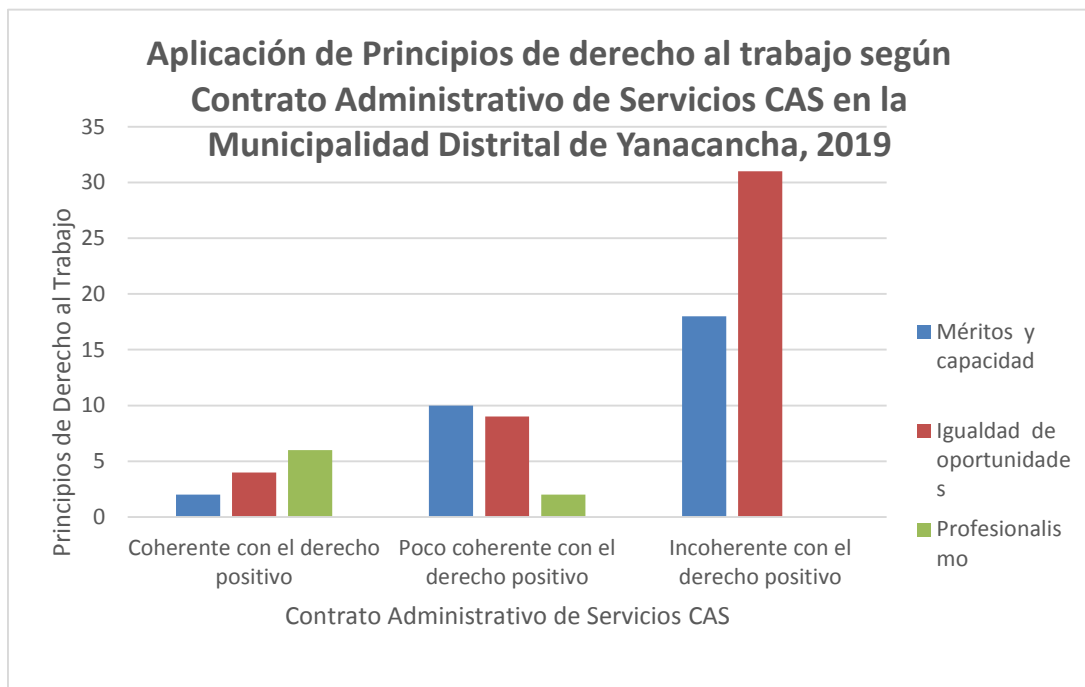
4.1. Descripción del trabajo de campo.

El presente trabajo, se ha desarrollado tomando como base a la Municipalidad Distrital de Yanacancha durante el año 2019, institución en la que ha sido posible recolectar datos genéricos y específicos, haciendo uso de los instrumentos de investigación en un número considerable, que a su vez, son la fuente de investigación que se viene desarrollando, tomando en cuenta especialmente a los trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios CAS que estuvieron laborando durante el periodo 2019.

4.2. Presentación, análisis e interpretación de resultados.

Para entender el proceso y los resultados del trabajo de investigación, presento los gráficos resultantes de la tabulación de datos:

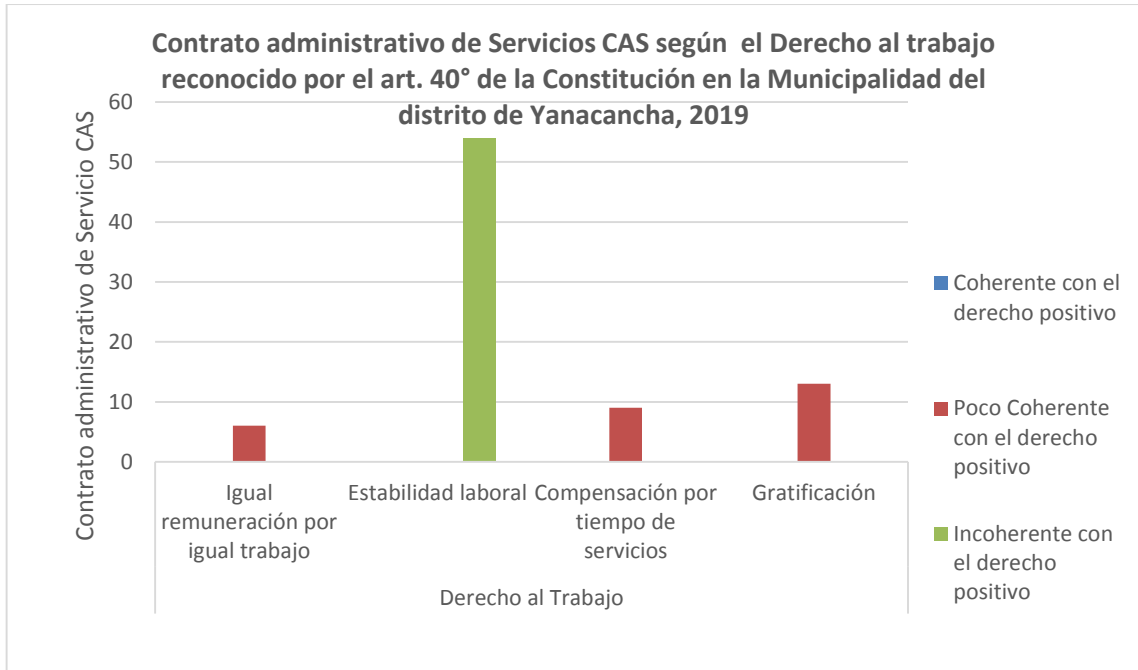
Gráfico N° 1



Interpretando, el gráfico N° 1 muestra que, para casi las dos quintas partes de los trabajadores contratados en la Municipalidad Distrital de Yanacancha bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS en concordancia del D. L. N° 1057 y su modificatoria Ley N° 29849, la aplicación de Principios de Igualdad de oportunidades en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano es incoherente con el derecho positivo. Igualmente, para un poco más de la quinta parte de los trabajadores CAS la aplicación del Principio de méritos y capacidad es incoherente con el derecho positivo.

No hay lugar a la acumulación de tiempo de servicios ni a acciones de ascenso en el trabajo. Se vulnera el derecho al trabajo de los trabajadores.

Gráfico N° 2



Interpretando, el gráfico N° 2 muestra que, para las dos terceras partes juntas de trabajadores de la Municipalidad distrital de Yanacancha contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS en concordancia del D. L. N° 1057 y su modificatoria Ley N° 29849, su estabilidad laboral como Derecho al Trabajo en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano.

Es incoherente con el derecho positivo; para casi la sexta parte de trabajadores, su gratificación como Derecho al Trabajo en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano es incoherente con el derecho positivo; para casi la novena parte de trabajadores, su Compensación por tiempo de servicios como Derecho al Trabajo en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano.

Es poco coherente con el derecho positivo, asimismo, para el catorceava parte de trabajadores, a Igual remuneración por igual trabajo como Derecho al Trabajo es poco coherente con el derecho positivo.

4.3. Prueba de Hipótesis

Probando nuestra hipótesis:

H₁: “El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS vulnera significativamente el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019”.

H₀: “El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS no vulnera significativamente el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019”.

Probando con la prueba Ji cuadrado χ^2 sobre la base de los siguientes datos:

Tabla No. 1

Frecuencias observadas de Contrato administrativo de Servicios CAS según el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019.

Contrato Administrativo de servicios CAS	Derecho al Trabajo				Total
	Igual remuneración por igual trabajo	Estabilidad laboral	Compensación por tiempo de servicios	Gratificación	
Coherente con el derecho positivo	0	0	0	0	0
Poco Coherente con el derecho positivo	6	0	9	13	28
Incoherente con el derecho positivo	0	54	0	0	54
Total	6	54	9	13	82

Tabla No. 2

Frecuencias esperadas de Contrato administrativo de Servicios CAS según el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019.

Contrato Administrativo de servicios CAS	Derecho al Trabajo				Total
	Igual remuneración por igual trabajo	Estabilidad laboral	Compensación por tiempo de servicios	Gratificación	
Coherente con el derecho positivo	0	0	0	0	0
Poco Coherente con el derecho positivo	2.0487	18.4390	3.0731	4.4390	28
Incoherente con el derecho positivo	3.9512	35.5609	5.9268	8.5609	54
Total	6	54	9	13	82

Tabla N° 3

Calculando la Ji cuadrada:

	fo	fe	fo - fe	(fo - fe) ²	(fo - fe) ² / fe
Derecho al Trabajo de Igual remuneración por igual trabajo/ Contrato Administrativo de servicios CAS Coherente con el derecho positivo	0	0	0	0	0
Derecho al Trabajo de Igual remuneración por igual trabajo/ Contrato Administrativo de servicios CAS Poco Coherente con el derecho positivo	6	2.0487	3.9513	15.1277	7.6208
Derecho al Trabajo de Igual remuneración por igual trabajo/ Contrato Administrativo de servicios CAS Incoherente con el derecho positivo	0	3.9512	-3.9512	15.6119	3.9511
Derecho al Trabajo de Estabilidad laboral/ Contrato Administrativo de servicios CAS Coherente con el derecho positivo	0	0	0	0	0
Derecho al Trabajo de Estabilidad laboral/ Contrato Administrativo de servicios CAS Poco Coherente con el derecho positivo	0	18.4390	-18.4390	339.9967	18.4390
Derecho al Trabajo de Estabilidad laboral/ Contrato Administrativo de servicios CAS Incoherente con el derecho positivo	54	35.5609	18.4391	340.0004	9.5610
Derecho al Trabajo de Compensación por tiempo de servicios/ Contrato Administrativo de servicios CAS Coherente con el derecho positivo	0	0	0	0	0
Derecho al Trabajo de Compensación por tiempo de servicios / Contrato Administrativo de servicios CAS Poco Coherente con el derecho positivo	9	3.0731	5.9269	35.1281	11.4308

Derecho al Trabajo de Compensación por tiempo de servicios/ Contrato Administrativo de servicios CAS Incoherente con el derecho positivo	0	5.9268	-5.9268	35.1269	5.9268
Derecho al Trabajo de Gratificación/ Contrato Administrativo de servicios CAS Coherente con el derecho positivo	0	0	0	0	0
Derecho al Trabajo de Gratificación / Contrato Administrativo de servicios CAS Poco Coherente con el derecho positivo	13	4.4390	8.561	73.2907	16.5106
Derecho al Trabajo de Gratificación/ Contrato Administrativo de servicios CAS Incoherente con el derecho positivo	0	8.5609	-8.5609	73.2890	8.5609
Total	82	82			$\chi^2 = 82.0011$

El valor de χ^2 para los valores observados es de 82.0011.

Ahora, para saber si el valor de Ji cuadrada χ^2 calculada es o no significativo, calculamos los grados de libertad, que se encuentra usando la siguiente formula:

$$Gl = (r - 1) (c - 1)$$

$$Gl = (3 - 1) (4 - 1) = (2) (3)$$

$$Gl = 6.$$

Y, con el valor de grado de libertad $Gl = 6$, acudimos a la Tabla de Distribución de Ji Cuadrada, eligiendo como nivel de confianza 0.05 identificando en la tabla enunciada corresponde el Ji cuadrado $\chi^2 = 12.5916$, y en el nivel de confianza 0.01 corresponde el Ji cuadrado $\chi^2 = 16.8119$.

Comparando, resulta que el valor calculado de Ji Cuadrado $\chi^2 = 82.0011$ en el nivel de confianza 0.05 ($\chi^2 = 82.0011 > \chi^2 = 12.5916$) es superior al de la tabla. Asimismo, en el nivel de confianza 0.01 ($\chi^2 = 82.0011 > \chi^2 = 16.8119$) es superior al de la tabla. Por tanto, las variables están relacionadas.

En consecuencia, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. Por tanto, las variables el régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS implementada en atención al D. L. N° 1057 y su modificatoria establecida por Ley N° 29849 vulnera significativamente el

Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019.

4.4. Discusión de resultados.

La razón lógica del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad contractual especial propia del derecho administrativo y privado del Estado que se celebra entre éste y una persona natural para prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente dentro de las instalaciones de la entidad.

Sustituye a la modalidad contractual de los Servicios No Personales (SNP), en conformidad a la Primera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 1057.

En esta modalidad contractual, la entidad pública proporciona ambiente, recursos, servicios, bienes, mobiliarios, equipos, herramientas, insumos y demás medios necesarios para cumplir con las tareas y funciones objetos de la contratación. Otorga un máximo de 48 horas de prestación de servicios a la semana. Con ello, el Estado regula la jornada semanal máxima de prestación de servicios, estableciendo un tope de horas máximas.

Así la entidad, en ningún caso, podrá suscribir contratos o exigir más horas que las señaladas en la norma, pudiendo contratar por menos horas a la semana, de considerarlo conveniente.

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es un régimen temporal de contratación laboral exclusiva del Estado, y debería ser excepcional, debido a que sus beneficios laborales son reducidos, no reciben CTS ni gratificaciones (aguinaldo de S/. 300), y se tiene un tope de aportación al Seguro Social de Salud (no más del 9% de S/ 1,215).

“Las contrataciones de personal vía CAS son uno de los principales escollos para profundizar la reforma del servicio civil y la meritocracia en el Estado peruano”³¹.

El país enfrenta gran problema del empleo público: la multiplicidad de regímenes, reglas y fuentes normativas, la coexistencia de servidores con diferentes condiciones en ingreso al servicio, estabilidad, despido y disciplina, y servidores públicos con derechos y obligaciones diferentes, incluso dentro de una misma entidad.

No resulta razonable que existiendo dos regímenes laborales para el ingreso y acceso a la administración pública, como los contenidos en los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728, se introduzca un tercer régimen, sin los mismos derechos que ofrecen los anteriores y promueva expresamente su carácter no laboral pese a obligar a trabajar 8 horas diarias, a cambio de una contraprestación económica, mientras que un servidor del régimen laboral público o privado que efectúa el mismo trabajo y con el mismo horario va a recibir una remuneración completa, 30 días de vacaciones y una compensación por tiempo de servicios, lo que demuestra discriminación y subestimación de idoneidad profesional.

El acceso a la administración pública está regulado en el artículo 1º del Decreto Legislativo Nº 276, norma que ha sido refrendada por la Ley N.º 28175, Ley Marco del Empleo Público, así como en el artículo 1º del Decreto Legislativo N.º 1057; lo que demuestra la innecesaria creación de un nuevo sistema de ingreso a la administración pública, si ya existía un sistema alternativo claro y definido.

Asimismo, se les permite a las entidades públicas de derecho privado, el uso del régimen de contratación laboral de la actividad privada previsto en el

³¹**Autoridad Nacional del Servicio Civil Servir.**

Decreto Legislativo N° 728, el que permite el ingreso de servidores públicos al Estado con no menos derechos laborales, por lo que es innecesario la aplicación del CAS en dichas entidades. Pues, el Decreto Legislativo N° 1057 no tiene justificación legal o fáctica, sino económica.

Obstaculiza el acceso público para evitar el pago de derechos laborales, configurando situaciones de desigualdad laboral que genera y promueve tratamiento laboral discriminatorio en una entidad del Estado y por tanto vulnera el principio de derecho de igualdad ante la Ley.

Los artículos 1° y 2° del Decreto Legislativo N° 1057, ambos artículos introducen un régimen administrativo carente de derechos laborales, por encima de los regímenes laborales existentes, vulnerando el artículo 22° de la Constitución. Así surge el CAS, como un régimen de contratación administrativa de servicios, carente de derechos laborales, inclusive genera una situación de desigualdad dentro del mismo centro de trabajo.

Además existe contradicción entre el artículo 1° del Decreto Legislativo N.º 1057 con los demás artículos del mismo, cuando se establece que la finalidad de la norma es garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo, mientras que el resto del decreto legislativo solo prohíbe cualquier posibilidad de que este régimen sea confundido con los otros dos existentes; por ello, también es contradictorio lo expuesto en los artículos 5° y 6°, respecto al carácter temporal y determinado pero renovable ilimitadamente, sin recibir una remuneración, sino una retribución económica o contraprestación no laboral.

Se cuestiona la constitucionalidad del artículo 3° porque desde que se impone la obligación de trabajar 48 horas a la semana, dentro de la sede, se ha reducido el contenido esencial del derecho al trabajo, a través de una legislación laboral desprovista de justificación legal.

Esta modalidad abusa de la necesidad de trabajo para proveerse de servidores en situación de desigualdad que no podrán hacer carrera, los que además están expuesto a la arbitraria decisión del empleador para ser despedidos, generando una situación de permanente inestabilidad.

El CAS no provee casi ningún beneficio laboral, salvo las vacaciones, no constituye una modalidad de empleo productivo, pues es contrato de trabajo por plazos determinados (normalmente entre 1 y 6 meses). Son para trabajos repetitivos en el tiempo.

No es un contrato para un producto específico. Es más, los trabajadores necesitan tener un número de RUC para poder emitir sus Recibos por Honorarios (en caso les solicita) y sirve para que tributar. CAS es la forma de contrato laboral RUC, es para pagar impuestos

CONCLUSIONES

1. El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS vulnera significativamente el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019 (0.05: $\chi^2 = 82.0011 > \chi^2 = 12.5916$, y 0.01: $\chi^2 = 82.0011 > \chi^2 = 16.8119$)
2. Los derechos laborales del 80% de trabajadores contratados bajo el régimen de contrato administrativo de servicios CAS de la Municipalidad distrital de Yanacancha, en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano no es coherente con la constitución del Estado. No cuentan con estabilidad laboral toda vez que firman contratos trimestrales y hasta mensuales, y tampoco reciben el pago de sus derechos laborales como gratificación y escolaridad.
3. El 38% de trabajadores contratados en la Municipalidad Distrital de Yanacancha bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS, consideran que los principios del Derecho al trabajo son significativamente discriminatorios.

RECOMENDACIONES

- La Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión debe contribuir con plantear las posibles alternativas y las demandas sociales vinculadas con el Estado, siendo su obligación organizar certámenes académicos de Análisis del Contrato Administrativo de Servicios CAS y Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución peruana.
- El Estado peruano debe ser consciente en estructurar una nueva ley para superar el CAS, con la finalidad de no marginar en la razón laboral de los trabajadores.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. **ABANTO REVILLA, C. (2009)**. La filiación a un régimen de pensiones en el contrato administrativo de servicios en soluciones laborales. Perú. Edit. Gaceta Jurídica.
2. **ACEVEDO MERCADO, J. L. (2009)**. El contrato administrativo de Servicios. Perú. Edit. Normas legales.
3. **ANDER EGG, E. (2013)**. Métodos y técnicas de Investigación IV: Técnicas para la recolección de datos e información. Buenos Aires. Edit. Humanitas.
4. **ARANZAMENDI, L. (2013)**. Inst4Ructiva teórica-práctica del diseño y redacción de la tesis en derecho. Perú. Edit. INPECCP.
5. **AREVALO VELA, J. Y Otros. (2014)**. Nuevas Instituciones del proceso laboral. Perú. Edit. Gaceta jurídica.
6. **AVALOS JARA, O. V. y LOPES TRIGOSO, E. (2010)**. Comentario al régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jurista EDITORES.
7. **BALBIN TORRES, E. (2010)**. Algunas consideraciones sobre estabilidad laboral de los trabajadores públicos. Perú. Edit. Gaceta Jurídica.
8. **CARDENAS KRENZ, R. (2008)**. Ética y Gestión pública; Una visión desde el otro lado. Perú. Edit. Revista oficial del poder judicial.
9. **CASTILLO, J; ALBA, J; DIAZ, R y SANCHEZ, S. (2011)**. Compendio de derecho individual del trabajo Perú. Edit. Estudio Cabrea.
10. **CUZQUÉN CARNERO, J. (2008)**. La carrera pública en el Perú. Edit. Normas legales.
11. **HUAMAN ESTRADA, E. (2009)**. Inconstitucionalidad del régimen de contratación administrativo de servicios. Perú. Edit. Gaceta Jurídica.
12. **HUAMAN ORDEÑEZ, L. A. (2012)**. CAS; Contrato administrativo laboral especial de servicios. Perú. Edit. Grijley.
13. **LOPEZ TRIGOSO, E. y VASQUEZ QUISPE, E. (2008)**. La función pública y el régimen especial de contratación administrativa de servicios. Perú. Edit. Jus Doctrina.

14. **MANZANARES CAMPOS, M. (2012).** Análisis del Decreto legislativo en el marco del respeto de los derechos constitucionales de protección al trabajador. Perú. Edit. Jus. Doctrina.
15. **MOTTA, D. (2014).** El diálogo social en tiempos TLCS. Análisis de los derechos de los trabajadores en el marco de las TLCS suscritos por el Perú a propósito de las negociaciones. Perú. Edit. Trabajo y desarrollo.
16. **MORGADO, E. (2012).** El diálogo social y los actuales procesos de cambios económicos y tecnológicos. Perú. Edit. Oficina Internacional de trabajo.
17. **PASCO COSMOPOLIS, M. (2009).** El trabajo en la constitución, Perú. Edit. PÚCP.
18. **OSCAR DEL RIO, G. (2010).** Contrato administrativo de servicios. Perú. Edit. Gaceta Jurídica.
19. **PAUCAR COZ, D. A. (2014).** Métodos y técnicas para el trabajo universitario. Perú. Edit. Mantaro.
20. **RAMOIS NUÑEZ, C.- (2012).** Como hacer una tesis en derecho y no envejecer en su intento. Perú. Edit. Grijley.
21. **RENDON VASQUEZ, J. (2009).** Derecho del trabajo- teoría general I. Perú Edit. Grijley.
22. **ROBLES TR EJO, J. y Otros. (2011).** Fundamentos de investigación científica y jurídica. Perú. Edit. FFECAAT.
23. **TAFUR PORTILLA, R. (2001).** Tesis. Perú. Edit. Mataro.
24. **TOMAYA MIYAGUSUKU, J. Y VINATEA RECOBA, L. (2013).** Guía laboral de problemas y soluciones laborales. Perú. Edit. Gaceta Jurídica.
25. **YULI, Y. y KENDALL, M. (2011).** Introducción a la Estadística Matemática. Madrid, Edit. Aguilar. Perú. Edit. Grijley.
26. **ZELARAYAN DURAND, M. (2013).** Metodología de la investigación científica- jurídica. Perú. Edit. Ediciones jurídicas. Perú. Ediciones jurídicas.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Contrato administrativo de servicios CAS y Derecho al trabajo en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019”.

1. PROBLEMA	2. OBJETIVOS	3. HIPÓTESIS	4. VARIABLES	5. DIMENSIONES	6. INDICADORES	METODOLOGÍA
1.1. General:	2.1. General:	3.1. General	4.1. Independiente:			Tipo:
¿Por qué el régimen laboral de Contrato administrativo de servicios CAS vulnera el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019?	Explicar por qué el régimen laboral de Contrato administrativo de servicios CAS vulnera el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019.	El régimen laboral de Contrato administrativo de Servicios CAS vulnera significativamente el Derecho al trabajo reconocido por el art. 40° de la Constitución en la Municipalidad del distrito de Yanacancha, 2019.	El Contrato Administrativo de Servicios	• Seguridad jurídica.	Efectividad de la seguridad jurídica.	Descriptivo. Método: Explorativo y descriptivo. Diseño: Correlacional y factorial 3x4: M = OX → OY
1.2. Específicos:	2.2. Específicos:	3.2. Específicos:	4.2. Dependiente:			Población:
a) ¿Qué derechos laborales reconoce el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS al trabajador en la Municipalidad del distrito de Yanacancha?	a) Identificar los derechos laborales que reconoce el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS al trabajador en la Municipalidad del distrito de Yanacancha.	a) Los derechos laborales que reconoce el Régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS al trabajador en la Municipalidad del distrito de Yanacancha es coherente con la constitución del estado.	Derecho al trabajo.	. Derechos laborales.	• Administración de justicia.	N = 8 trabajadores de la Municipalidad del distrito de Yanacancha. Muestra: n = 8 trabajadores.
b) ¿Qué principios de derecho al trabajo en relación a los otros regímenes laborales del Estado gozan los trabajadores sujetos al régimen del Contrato Administrativo de Servicios CAS?	b) Determinar los principios de derecho al trabajo en relación a los otros regímenes laborales del Estado que gozan los trabajadores sujetos al régimen del Contrato Administrativo de Servicios CAS.	b) Los principios de Derecho al trabajo en relación a los otros regímenes laborales del estado que gozan los trabajadores sujetos al régimen del Contrato Administrativo de Servicios CAS es significativamente discriminatorio.	4.3. Interviniente: Acceso a la información y/o archivo notarial.			Técnicas: - Encuestas, Análisis de documentos, internet. Instrumentos: - Fichas de observación y lista de cotejos.

ENTREVISTA PARA EL TRABAJADOR CONTRATADO DE LA DE LA MUCIPALIDAD DISTRITAL DE YANACANCHA, PASCO

1. En la Municipalidad del distrito de Yanacancha, bajo ¿qué régimen laboral se encuentra usted contratado?
 - a) D. L. 276
 - b) D. I. 728
 - c) CAS

2. ¿Un servidor CAS tiene mayores beneficios económicos que un trabajador de naturaleza permanente?
 - a) Si, tiene mayores beneficios.
 - b) No, tiene mayores beneficios.
 - c) Tienen iguales beneficios.
 - d) No tengo información sobre el particular.

3. ¿Percibe usted un decremento en su sueldo, por la afiliación al seguro de pensiones?
 - a) Si, percibo un sueldo menor.
 - b) No, percibo un sueldo mayor.
 - c) Mi sueldo se mantiene igual.

4. ¿Quién cree usted, asume los aportes a ESSALUD por los servidores CAS de la Municipalidad Distrital de Yanacancha?
 - a) La Municipalidad Distrital de Yanacancha.
 - b) El servidor CAS.
 - c) Ambos asumen los aportes.
 - d) No tengo información sobre el particular.

5. ¿Usted tiene mayores beneficios sociales como servidor CAS, en reemplazo del antiguo régimen de los SNP?
 - a) Si, tiene mayores beneficios.
 - b) No, tiene mayores beneficios.
 - c) Tienen iguales beneficios.
 - d) No tengo información sobre el particular.

6. ¿El régimen de contratación CAS, constituye una modalidad mejor de contratación en el sector público?
 - a) Si, es mejor.
 - b) No.
 - c) Es igual que las otras modalidades de contratación.
 - d) No tengo información sobre el particular.

7. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de carrera administrativa (D. L. 276)?
- a) Si, tiene mayores beneficios.
 - b) No, tiene mayores beneficios.
 - c) Tienen iguales beneficios.
 - d) No tengo información sobre el particular.
8. ¿El régimen de contratación CAS, tiene mayores beneficios sociales que los empleados contratados en el régimen de laboral de la actividad privada (D. L. 728)?
- a) Si, tiene mayores beneficios.
 - b) No, tiene mayores beneficios.
 - c) Tienen iguales beneficios.
 - d) No tengo información sobre el particular.
9. ¿Cuál es la naturaleza jurídica del régimen de contratación administrativa de servicios - CAS?
- a) Si.
 - b) No.
10. ¿Considera usted tener estabilidad laboral bajo esta modalidad de contratación?
- a) Si.
 - b) No.
11. ¿Cuál es la duración máxima por el que se pueden suscribir los contratos CAS?
- a) De 1 a 3 meses.
 - b) De 3 a 6 meses.
 - c) De 6 a 12 meses.
 - d) No tengo conocimiento del plazo máximo de contratación.
12. ¿Sabe usted si los contratos CAS pueden ser renovados o prorrogados?
- a) Sí, tengo información al respecto.
 - b) No tengo información sobre el particular.
13. ¿Sabe usted qué tipo de afiliados al régimen contributivo de ESSALUD, son los contratados CAS?
- a) Sí, afiliados regulares junto con sus derechohabientes.
 - b) Sí, afiliados regulares junto sin contar con sus derechohabientes.
 - c) No tengo información sobre el particular.

14. ¿Sabe usted quien se encarga del pago al régimen contributivo de ESSALUD, en el caso del personal contratado bajo régimen CAS?
- a) Sí, la Municipalidad.
 - b) Sí, SUNAT.
 - c) Si, cada servidor público - CAS.
 - d) No tengo información sobre el particular.
15. ¿Sabe usted, si el afiliarse a un régimen de pensiones para el personal contratado bajo el régimen CAS, es obligatorio?
- a) Sí.
 - b) No.
 - c) Depende la fecha de contratación CAS.
 - d) No tengo información sobre el particular.

**ENTREVISTA AL GERENTE DE PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE YANACANCHA, PASCO**

1. ¿Qué ventajas observa en la aplicación del régimen de Contrato Administrativo de servicios CAS, dentro de la Municipalidad Distrital de Yanacancha, tanto para el trabajador como para la institución?
2. ¿Qué desventajas observa en la aplicación del régimen de Contrato Administrativo de servicios CAS, dentro de la Municipalidad distrital de Yanacancha, tanto para el trabajador como para la institución?
3. ¿Cuáles cree usted, han sido las causales para que el Estado, expida el Decreto Legislativo N° 1057, creando un régimen laboral sui generis en el País?
4. ¿El gasto de la Municipalidad se ha incrementado a causa de la contratación de personal bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS?
5. ¿El personal CAS, se encuentra previsto en planillas, que tipo de planillas se han creado para ellos?
6. ¿Qué derechos laborales le asisten al personal CAS?
7. ¿Considera que existe equidad entre los servidores públicos que laboran en la Municipalidad, en cuanto a derechos laborales? ¿A qué se debe que exista diferenciación entre uno y otro?
8. ¿Entre la antigua forma de contratación por Servicios No Personales, encuentra usted alguna diferencia, con el actual régimen de contratación administrativa de servicios CAS?
9. ¿Considera usted que el régimen de contrato Administrativo de Servicios CAS, constituye una mejor modalidad de contratación en el sector público?

10. En cuanto a la estabilidad laboral, ¿Considera aplicable este derecho al personal CAS? ¿A qué se debe esto?
11. Dentro del primer año de entrada en vigencia de la normativa CAS (Decreto Legislativo N° 1057), ¿Sabe usted a cuantas personas trasladaron de contrato por SNP, a contrato CAS?
12. Asimismo, dentro del mismo período, ¿Cuánto personal nuevo se incorporó a la Municipalidad Provincial de Trujillo, bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios CAS?
13. Como Gerente de Personal, ¿Ha organizado capacitaciones al personal CAS, a fin de que estos conozcan los derechos laborales que lo asisten, así como las obligaciones contraídas mediante el contrato CAS?
14. ¿Considera que el personal CAS de la Municipalidad, tiene información clara sobre las normas legales referidas a CAS y sus alcances?
15. ¿Qué plazo se ha previsto, a ser consignado en los Contratos Administrativos de Servicios, dentro de la Gerencia de Personal?


FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
OSATEGUI POMA, MIRIAM DIANA	BACHILLER EN INGENIERIA INDUSTRIAL	JEFE DE UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SIMON BOLIVAR	Cuestionario sobre la aplicación del Contrato administrativo CAS	RICAPA ATENCIO, JHOSBET NELY
Título de la tesis: "CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS Y DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE YANACANCHA 2019"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.				X	
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.					X

10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	
III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes alcanzados al ser evaluado en estricta relación con las variables y sus respectivas dimensiones.						
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 85 %						
SAN ANTONIO DE RANCAS, 31 DE ENERO DE 2022	45629929				958002062	
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto			Nº Celular	

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
TUFINO TRINIDAD, MIREYYA MELLINA	ECONOMISTA	AUDITOR/ DIRESA PASCO	Cuestionario sobre la aplicación del Contrato administrativo CAS	RICAPA ATENCIO, JHOSBET
Título de la tesis: "CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS Y DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE YANACANCHA 2019"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado					X

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación por los puntajes.			
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 85%			
Cerro de Pasco, 2 de octubre de 2019	72754635		917819469
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
TORRES CABELLO, YESSENIA LUZ	CONTADOR	Administradora de Recursos Humanos	Cuestionario sobre la aplicación del Contrato administrativo CAS	RICAPA ATENCIO, JHOSBET NELLY
Título de la tesis: "CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS Y DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE YANACANCHA 2019"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.				X	
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.					X
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.				X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Instrumento válido para ser aplicado en la investigación por los puntajes obtenidos y su precisión de contenidos y criterios.			
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 86.4%			
Cerro de Pasco, Cerro de Pasco, 3 de octubre de 2019	46189805		920541589
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular

FICHA DE VALIDACIÓN Y/O CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y nombres del Informante	Grado Académico	Cargo o Institución donde labora	Nombre del Instrumento de Evaluación	Autor (a) del Instrumento
NOBLEJAS CABRERA, LUIS ARMANDO	ABOGADO	ABOGADO/ ESTUDIO JURÍDICO NOBLEJAS & CABRERA	Cuestionario sobre la aplicación del Contrato administrativo CAS	RICAPA ATENCIO, JHOSBET NELLY
Título de la tesis: "CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS CAS Y DERECHO AL TRABAJO EN LA MUNICIPALIDAD DEL DISTRITO DE YANACANCHA 2019"				

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0- 20%	Regular 21 - 40%	Buena 41 - 60%	Muy Buena 61 - 80%	Excelente 81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.					X
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología.					X
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.					X
5. SUFICIENCIA	Comprende a los aspectos de cantidad y calidad.					X
6. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar aspectos del sistema de evaluación y el desarrollo de capacidades cognitivas.				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teórico científicos de la tecnología educativa.					X
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones.					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación.				X	
10. OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno y más adecuado				X	

III. OPINIÓN DE APLICACIÓN: Instrumento válido para ser aplicado en la investigación por los puntajes obtenidos y su precisión de contenidos y criterios.			
IV. PROMEDIO DE VALIDACIÓN: 88.5%			
Cerro de Pasco, 3 de octubre de 2019	22516458		962628429
Lugar y Fecha	Nº DNI	Firma del experto	Nº Celular