



FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA

Escuela Académico Profesional de Derecho

TESIS

**“PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE
FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL
PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS
EN EL PERÚ 2018-2019”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

PRESENTADO POR LA BACHILLER:

GUERRERO PÉREZ, KEYLA YULIANA

ASESORES:

DR. GODOFREDO JORGE CALLA COLANA

DR. ARTURO ANTONIO GILES FERRER

LIMA, PERÚ

2020

Dedicatoria

A mi madre, que fue quien, pese a su ausencia física, con sus recuerdos latentes en mi corazón y pensamiento; me motivó en todo momento para seguir en el camino de la superación profesional.

A mi padre, al cual le debo haber descubierto en mí la vocación de Abogado y por quien siempre me incliné por esta profesión tan honorable.

A mis hermanos, mi esposo e hijos quienes de alguna u otra forma contribuyeron para que no desista en el camino hacia mis metas y así seguir bregando por la senda de la superación personal, familiar y profesional.

Agradecimiento

A la Universidad Alas Peruanas quien me ha permitido superarme profesionalmente dándome la calidez de la enseñanza en un aula universitaria, asimismo mi gratitud a los docentes de la Escuela Profesional de Derecho y Ciencia Política de la Universidad Alas Peruanas, en especial a los docentes que con su ejemplo y profesionalismo han consolidado mi vocación y preparación profesional como Abogado.

A los Asesores, por su dedicación y puesta en práctica de su experiencia profesional, en el asesoramiento; para que la presente investigación sistematice los resultados acordes a los procedimientos del método científico y la realidad jurídica.

Al Jurado que de manera adecuada y oportuna han sugerido las mejoras en el manejo metodológico y la estructuración de los resultados de la presente investigación.

Reconocimiento

La Educación Universitaria es una etapa en la cual una persona logra consolidarse como ser humano, entendiéndose que siendo la Universidad Alas Peruanas la principal casa de estudios universitarios que ha contribuido con mi propósito de ser Abogado, es a quien le otorgo el presente reconocimiento, por cuanto en sus aulas aprendí no sólo la parte teórica sino también a ser un mejor ser humano, a contribuir con el desarrollo de mi ciudad y por qué no decirlo de mi país.

Asimismo, es necesario reconocer la calidad de la enseñanza impartida por aquellos docentes universitarios de la Universidad Alas Peruanas que compartieron sus conocimientos de una manera idónea y competente para lograr el objetivo de ser una buena profesional.

Del mismo modo el reconocimiento al jurado calificador quienes han promovido la pulcritud del presente trabajo lo que ha sido posible con sus merecidas e idóneas recomendaciones.

Índice

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Reconocimiento	iv
Índice	v
Resumen	viii
Abstract	ix
Introducción	x
CAPÍTULO I	12
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	12
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Delimitación de la investigación	21
1.2.1. Delimitación social	21
1.2.2. Delimitación espacial	21
1.2.3. Delimitación temporal	21
1.2.4. Delimitación conceptual	21
1.3. Problema de investigación	23
1.3.1. Problema general	23
1.3.2. Problemas específicos	23
1.4. Objetivos de la investigación	23
1.4.1. Objetivo general	23
1.4.2. Objetivos específicos	24
1.5. Hipótesis y variables de la investigación	24
1.5.1. Hipótesis general	24
1.5.2. Hipótesis específicas	24
1.5.3. Variables	25
1.6. Metodología de la investigación	35
1.6.1. Enfoque de la investigación	35
1.6.2. Tipo y nivel de investigación	35

a) Tipo de investigación	35
b) Nivel de investigación	36
1.6.3. Método y diseño de la investigación	36
a) Método de investigación	36
b) Diseño de investigación	37
1.6.4. Población y muestra de la investigación	37
a) Población	37
b) Muestra	38
1.6.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
a) Técnicas	39
b) Instrumentos	39
1.6.6. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	40
a) Justificación	40
b) Importancia	42
c) Limitaciones	43
CAPÍTULO II	45
MARCO TEÓRICO	45
2.1. Antecedentes de la investigación	45
2.2. Bases teóricas	53
2.3. Bases legales	63
2.4. Definición de términos básicos	88
CAPÍTULO III	97
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	97
3.1. Análisis de tablas y gráficos	97
3.2. Discusión de resultados	132
3.3. Conclusiones	142
3.4. Recomendaciones	144
Primera	144
3.5. Fuentes de información	147

Matriz de consistencia	156
Ante proyecto de ley	157
Encuesta	164
Informe de opinión de expertos	168

Resumen

La presente tesis se denomina *Principios Constitucionales y Jurídicos que Fundamentan los Derechos Laborales en el Proceso de Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019*, a través de la cual de manera explicativa se pretende determinar la puesta en práctica de los principios constitucionales y jurídicos en los contratos que se concretan en el régimen laboral CAS, teniendo como objeto de análisis los contratos que se realizan en el sector educación de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque; para ello se ha correlacionado las variables considerando un enfoque cuantitativo, tipo básica, la método deductivo, llegando a la siguiente conclusión entre otras: Queda determinado que los principios constitucionales y jurídicos laborales no se aplican, con el mandato de fuerza implícita por ser orgánicamente constituidos para que impulsen el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral CAS; así se demuestra en el proceso de la investigación quienes en un 86 % de los trabajadores CAS del sector educación de la ciudad de Chiclayo manifiestan que no tiene sustento Constitucional porque no concuerda con los principios constitucionales de promover el trabajo en igualdad de oportunidades, es un régimen discriminador que no tampoco toma en cuenta los principios generales del derecho laboral.

Palabras Claves: Principios Constitucionales – Contrato CAS –Derecho

Abstract

This thesis is called Constitutional and Legal Principles that Ground Labor Rights in the Process of Administrative Contract of Services in Peru 2018-2019, through which in an explanatory way it is intended to determine the implementation of constitutional and legal principles in the contracts that are specified in the CAS labor regime, having as an object of analysis the contracts that are made in the education sector of the Regional Management of Education of Lambayeque; For this, the variables have been correlated considering a quantitative approach, basic type, the deductive method, reaching the following conclusion, among others: It is determined that the constitutional and legal labor principles do not apply, with the implicit mandate of force because they are organically constituted so that they promote the recognition of the labor rights of the workers of the CAS labor regime; This is demonstrated in the investigation process that 86% of CAS workers in the education sector of the city of Chiclayo state that they do not have a constitutional basis because they do not agree with the constitutional principles of promoting work in equal opportunities, it is a discriminatory regime that does not take into account the general principles of labor law.

Key Words: Constitutional Principles - Contract –Right

Introducción

El trabajo es un derecho fundamental estipulado en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú porque promueve el progreso social y económico; rol que compete al Estado el fomento del trabajo, pero también expresa que se realice respetando el ejercicio de los derechos constitucionales y la dignidad del trabajador. Si esta es la misión del Estado peruano amerita analizar, causalmente y en base a los procedimientos de la investigación explicativa si los principios constitucionales y jurídicos reconocen los derechos laborales de los trabajadores del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018 – 2019; teniendo en cuenta que el régimen laboral CAS (2008) estipulado en los términos de la finalidad del Decreto Legislativo N° 1057 que en el Artículo 1 norma que es un régimen especial de contratación administrativa de servicios, y su objeto de contrato es garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública; pero se observa que así como se aplica no es para estimular, sino para aprovechar la productividad y eficiencia de los profesionales jóvenes porque se impone condiciones que no guardan concordancia con el desarrollo del interés, de la voluntad y de los términos de un contrato que la Constitución peruana aspira y tampoco con las normas del Código Procesal Civil (1984) que define al contrato como un acuerdo de dos voluntades.

Por los motivos expresados ut supra, en la presente investigación se contendrá lo siguiente:

En el Capítulo I, explicaré diferentes puntos como la delimitación del problema dentro del cual ocuparé como es que se da este problema en la realidad internacional y nacional, de ese modo reflejaré cual es el problema general y los problemas específicos y fehacientemente en base a la investigación realizada la hipótesis planteada, de igual modo el tipo de investigación, que para el presente caso es del tipo explicativa y otros términos metodológicos propios de mi tesis.

En el Capítulo II, elucidaré algunos antecedentes que he podido converger, todos ellos guardan estrecha relación con mi investigación, así también el marco teórico de las variables que he considerado elementos de la presente búsqueda, es decir sus conceptos y el desarrollo de cada tema, el marco jurídico que conllevó a esta investigación y la definición de algunos términos esenciales para poder comprender esta tesis.

En el Capítulo III, se presenta el análisis e interpretación de resultados, para lo cual se realiza el análisis de tablas y gráficos, así como la discusión de resultados, formulación de conclusiones, recomendaciones, las fuentes de información y anexos.

Por último, se consignará los anexos donde se encuentra la matriz, los cuestionarios aplicados, los juicios de expertos, entre otros.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

El régimen denominado Contrato de Administración de Servicios (CAS) aprobado en el Decreto Legislativo N° 1057, necesita del análisis de la aplicación de los principios constitucionales y jurídicos que aclare la intencionalidad del Estado al dejar de lado las normas de contrato para recurrir a una norma denominada “especial”. La preocupación es determinar si guarda o no concordancia con el concepto constitucional que se tiene de los derechos de los trabajadores jóvenes, de los conceptos generales jurídico y universal que se tiene del contrato que parte de la premisa: el trabajo busca la aceptación de compromisos que conviene a ambas partes, es decir a la entidad contratante que lo representan los funcionarios del sector público y del contratado los profesionales que necesitan trabajar y por ser jóvenes tal vez no reclamen porque necesitan iniciarse en el trabajo; es pertinente que se evalúe también si en el consentimiento de la voluntad en el contrato no media el aprovechamiento de la necesidad, es decir la mala fe, la carencia de los fundamentos y principios constitucionales. El Capítulo I de la Constitución Peruana (1993) en el inciso 15 estipula “A trabajar libremente, con sujeción a ley” y de

manera más concreta en el Artículo 22 “Protección y fomento del empleo que expresa “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Principios laborales expuestos en la Constitución (1993), pero al parecer no guardan concordancia con el proceso CAS porque este régimen no promueve el trabajo, sino que se aprovecha de la necesidad de la juventud, de los profesionales que producto del desempleo, trabajan bajo el régimen CAS pero que no sustenta el bienestar de la sociedad y la realización de las personas que implica, tener en el trabajo, el medio para lograr sus metas personales, profesionales y sociales por lo que, resulta siendo un proceso de subyugación y explotación expresado en la imposición. Todo esto en contraposición al principio de progresión al trabajo; por lo que a sabiendas del mandato de la Constitución Política del Perú (1993) los CAS se alejan de la realidad y se constituye en un acto jurídico que no guarde concordancia con los criterios jurídicos que se expone en el Artículo 1359 y siguientes del Código Civil (1984) que expresa la concreción de voluntades, de convenio o conveniencia de la entidad contratante y del contratado, pero los CAS constituye un proceso ilegal o con propósitos de mala fe, de dolo y fraude.

Los Contratos de Administración de Servicios, aprobado en el Decreto Legislativo N° 1057 en el Artículo 3, define “El contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa 276, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad”. Concepto que está al margen de los derechos de los trabajadores estipulado en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, lo correcto y justo es que se tome en cuenta esto y; también es un concepto

al margen de la Constitución del Perú (1993) que en el Artículo 23, “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”. “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Principios constitucionales que permiten la promoción al trabajo, por parte de los gobiernos, cualquiera sea sus niveles para que el trabajo sea un medio de necesidad que se busca para la realización de los ciudadanos, con la modalidad CAS no existe acercamiento alguno al ideal de nuestra Carta Magna y se aprecia que es un “aprovechamiento” de la falta de ocupación y de la informalidad que reina en nuestro país.

Cabe expresar que los CAS “renueva cada 3 meses el contrato”, por qué no se contrata anualmente porque al hacer esto se rompe el vínculo laboral y de este modo no se ofrecen los servicios, los derechos y beneficios sociales que corresponde a cada trabajador, en ese sentido, cabe expresar que el Código Civil, en el Artículo 1768 la duración indica que es de seis años para servicios profesionales y de tres años para otra clase de servicios; pero por situaciones de presupuesto se establece contrato anual; pero el Estado con miras a no responsabilizarse de los servicios laborales que corresponde a cada trabajador realiza contratos cada tres meses, con fines de desatención a las necesidades de los trabajadores.

El Decreto Legislativo N° 1057 (CAS) no concuerda con el Decreto Legislativo N° 276 o al Decreto Legislativo N° 728 porque deja prever el recorte de los derechos laborales, como es el caso de la Compensación por Tiempo de Servicio, el derecho de igualdad de derechos de todos los trabajadores y no dejar estipulado por norma que unos trabajadores tienen derechos diferentes a los otros, sin discriminación como determina la Constitución Política (1993).

En el Artículo 24 de la Constitución Política (1993) “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. Lo cual no se logra si no existe un contrato justo que favorezca al bienestar de las personas y que considere lo que en este Artículo la Constitución plantea “El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”. Los contratos CAS son un caso laboral que da muestra que el Estado peruano es un mal ejemplo de empresa al considerar que es un régimen especial, pero sin embargo no es así porque todos los contratos de las entidades estatales lo realizan mediante este tipo de servicio y lo que estipula la Constitución no se cumple. Es menester tener en cuenta que en el Artículo 103 la Constitución del Perú (1993) indica que “Pueden expedirse leyes especiales por la naturaleza de las cosas, pero no por diferencia de las personas”, artículo que el Decreto Legislativo 1057 no lo tiene en cuenta y justamente demuestra lo contrario al ser considerado un régimen especial de contrato y tienen a un mismo contratante: el Estado.

El principio de igualdad entre trabajadores de una entidad, en este caso, del Estado peruano como empleador, no lo toma en cuenta porque quienes legislaron a favor del Decreto Legislativo 1057 (CAS - 2008) no asumen lo expuesto en el Artículo 26 de la Constitución; en tal lineamiento se deja de lado la vinculación positiva a los derechos fundamentales, por tanto, discrimina y deja en condiciones de desigualdad en claro atentado a la Constitución y a la dignidad de los trabajadores sometidos a un régimen especial, por trabajo que se cumple con la misma responsabilidad, jornada laboral y al servicio de una misma entidad estatal y sean tratados de manera diferente a los que se encuentran laborando en el Decreto Legislativo N° 276, porque no se les reconoce el derecho a una asignación familiar, escolaridad, gratificaciones, CTS, estabilidad en caso de despidos arbitrarios (del cual son sumamente vulnerables y se mantienen en un estado de inseguridad permanente y con ello se atenta a la realización

como producto del trabajo y se anula los derechos sociales progresivos que se expresan en la Constitución Peruana.

Los fundamentos anteriores permiten sentar ideas básicas que el CAS (2008) no está considerando los principios constitucionales que se estipula en el Artículo 26 de la Constitución Política (1993): “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”.

Los CAS no concuerdan con los principios Constitucionales porque discrimina, en relación a quienes son contratados por un año, según el Decreto Legislativo N° 276, por lo que presenta procedimientos diferenciados y deja de lado el vínculo jurídico con el empleador, otorga menos beneficios sociales o mejor dicho no ofrece beneficios sociales y derechos laborales, por lo que es pertinente juzgar la inconstitucionalidad de Decreto Legislativo N° 1057 (2008) y a su reglamentación Decreto Supremo N° 075-2008, como una manera de dejar de lado el reconocimiento de los derechos de los trabajadores, sacando la vuelta a las normas legales para los contratos, bajo pretextos que el Estado no cuenta con los recursos suficientes para formalizar a todo trabajador. La igualdad de oportunidades, propiciar la igualdad de trato, la uniformidad y ordenamiento de la normativa del servicio civil, de hacer carrera pública. Al respecto Coca, J. (s.a.) analiza que “frente a un caso de desnaturalización de la relación laboral, puesto que por el principio de la primacía de la realidad se trata de un contrato de trabajo, por labores de naturaleza permanente, por ende estas protegido por la Ley N° 24041, que prescribe “Los servidores públicos contratados para labores de naturaleza permanente y que tengan más de un año ininterrumpidos de servicios, no pueden ser cesados ni despedidos, sino por las causales previstas en la ley de bases de la carrera administrativa” Decreto Legislativo 276. Es decir, se tiene derecho a pelear por una reposición en caso de despido o no renovación de contrato después del año, vía proceso judicial; puesto que

pese a la promulgación de este nuevo contrato denominado CAS, la Ley N° 24041 está vigente”.

Los CAS atentan con la protección de trabajador frente a la inestabilidad laboral del Artículo 27 y las libertades de sindicalización que se expone en el Artículo 28 de la Constitución Política (1993), el tema de la sindicalización está estipulado para los servidores CAS, pero en realidad no funciona porque existe naturalmente el temor de ser valorados en el cumplimiento de sus funciones, no solo por su responsabilidad; sino en función a si participó o no en movilizaciones, paros y reclamos para decidir renovación de contrato para otros tres meses más. En este vilo los servidores CAS están en permanente tensión que afecta su estabilidad emocional e incluso puede dar paso para que los funcionarios realicen todo tipo de chantajeo. Ejemplos de este tipo se observa en el sector educación, en salud, en el Poder Judicial que se convierte en una amenaza a su estabilidad laboral. Esta acción de inestabilidad laboral y del poco reconocimiento de los derechos laborales y sociales de los trabajadores CAS (2008) deja al margen de los principios constitucionales y de los criterios jurídicos.

El Decreto Legislativo 1057 y Reglamento expuesto en el Decreto Supremo 075-2008-PCM que norma los procesos para los Contratos Administrativos de Servicios (CAS - 2008) no cumple con los principios constitucionales ni las normas y criterios jurídicos porque atenta con el principio de Progresividad y no regresividad en materia laboral. Es un instrumento de explotación a los trabajadores, régimen especial creado para que una entidad estatal se vincule laboralmente con una persona natural, pero de manera subordinada y labore bajo un contrato que no confiere los beneficios y obligaciones inherentes a todo trabajador, tales como la estabilidad laboral, compensación por tiempo de servicios, seguro social acorde a las condiciones de trabajo, bonificaciones, no estando sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa (Decreto Legislativo 276) negando con esto los derechos del trabajador tener oportunidad a la estabilidad laboral que le proporciona estabilidad emocional, porque la

permanencia laboral genera seguridad, confianza, pero un contratado por tres meses está pendiente si le contratan otros tres meses, caso contrario se queda sin trabajo.

El Decreto Legislativo 1057, expresa que el CAS (2008) es un contrato especial, pero las entidades estatales a todos los trabajadores los contratan bajo estos mismos términos porque no existe una regulación, al mencionarse que es especial y no es un procedimiento administrativo para proceder a contratar a todo trabajador y, por lo tanto, a los trabajadores teniendo en cuenta el principio de la progresión del trabajo ir incorporando los beneficios sociales, tal como lo perciben los trabajadores del régimen laboral expuesto en el Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 278, las gratificaciones, uso de licencias y de vacaciones.

El Artículo 1359 del Código Civil (C.C 1984) denomina conformidad de voluntades y en el Artículo 1361 le denomina “Obligatoriedad de los contratos”. Las obligaciones que contrae el contrato se expone en el Artículo 1361 del Código Civil al expresar que “Los contratos son obligatorios en cuanto se haya expresado en ellos. Se presume que la declaración expresada en el contrato responde a la voluntad común de las partes y quien niegue esa coincidencia debe probarla”. En todo contrato juega rol fundamental el actuar en base al beneficio mutuo, es decir sin mala fe, como lo reza el Artículo 1362 “Los contratos deben negociarse, celebrarse y ejecutarse según las reglas de la buena fe y común intención de las partes. Con el Contrato Administrativo de Servicios “la buena fe” que estipula el Artículo 1362 no se manifiesta de manera clara y legal por parte de la entidad contratante, porque la intención de contratar por un periodo de tres meses y luego volver a contratar a la misma persona y por el mismo servicio atenta a la buena fe y a la voluntad porque la intención es no permitir que el contrato sea anualmente porque se requiere un trabajo permanente por ese mismo servicio.

El Artículo 1361 denomina “Obligatoriedad de los contratos”, lo cual no expresa que un ciudadano esté obligado a contratar, vale expresar que un contrato es efectivo y es de cumplimiento obligatorio cuando las partes ya

contraen el contrato y se tiene que cumplir las cláusulas pactadas; pero se refiere a las cláusulas que tienen en cuenta los principios constitucionales y jurídicos, es decir “no aprovechar de la necesidad de los trabajadores” quienes, muchas veces experimentan ser objeto de explotación y maltrato porque el régimen laboral CAS no le otorga los derechos que todo trabajador debe obtener al momento de un contrato.

El contrato CAS (2008) estipulado en los términos de la finalidad, del Decreto Supremo N° 1057 expuesto en el Artículo 1 “La presente norma 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”. Es un concepto que utiliza las capacidades para expresar que los tiene en cuenta, pero en verdad, no es para estimular, sino para aprovechar la productividad y eficiencia de los profesionales jóvenes porque se impone condiciones que no guarda concordancia con la estimulación, el desarrollo del interés, de la voluntad y de los términos de un contrato que desarrollo a los trabajadores porque la Constitución y las normas del Código Procesal Civil (1984) que define al contrato como (...) el acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial. “se perfecciona por el consentimiento de las partes, excepto aquellos que, además, deben observar la forma señalada por la ley bajo sanción de nulidad”. Apreciación legal que deja notorio que el contrato es un acto jurídico que asume tal por el libre consentimiento y que, puede ser objeto de nulidad; por tanto, no es de imposición ni un aprovechamiento de la necesidad de trabajo, ni mucho menos condicionar bajo los términos de la eficiencia y la calidad el contrato solo para tres meses y en esa rutina se genera un ciclo vicioso de estar siempre bajo la mira y el criterio evaluador del jefe, a cambio de un salario que no satisface las necesidades y de la falta de ir conquistando progresivamente los derechos laborales que a todo trabajador en cualquier parte del mundo le corresponde.

Los contratos se perfeccionan bajo el consentimiento y generan obligaciones que se concretan en el contrato y tienen fuerza de ley entre

las partes contratantes; pero de ninguna manera se debe preparar las normas para “exigir” voluntades y atender a la buena fe, como lo hace notoriamente el régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios, expuesto en el Decreto Legislativo 1057 y luego se exprese en la firma de un contrato atentatorio a la perfección de contratos, expuesto en el Artículo 1532 del Código Civil (1984).

El análisis expuesto, permite realizar los siguientes planteamientos: cuáles son los principios jurídicos que determinan los deberes y derechos del contratante y contratado, cuáles son los criterios jurídicos que se tienen en cuenta en los contratos de trabajo, cuáles son los principios constitucionales que no deben desconsiderarse en los contratos laborales, los Contratos Administrativos de Servicios que se administra en el Perú tienen en cuenta los principios jurídicos y constitucionales, qué factores Jurídicos no se tienen en cuenta en los Contratos Administrativos de Servicios en el Perú, qué factores socioeconómicos influyen en la determinación de los principios jurídicos y constitucionales en los Contratos Administrativos de Servicios en el Perú, por qué las empresas contratan más teniendo en cuenta los Contratos Administrativos de Servicios, los CAS satisfacen las necesidades de los trabajadores, cómo reaccionan los trabajadores de ser contratados trimestralmente, qué diferencia existe entre un contrato anual y un contrato trimestral tipo CAS, cuál es la responsabilidad contractual de las entidades públicas para aplicar el proceso CAS teniendo en cuenta los principios constitucionales y criterios jurídicos, cómo la responsabilidad contractual de las entidades judiciales como el Tribunal Constitucional determina la administración de justicia acorde a la de vida intervención relacionado como el proceso y correcta aplicación de la ley, cómo la responsabilidad contractual de las entidades públicas sin la observancia de la ley y el debido proceso puede ser objeto de contratar considerando el Contrato Administrativo de Servicios, cuáles son las sanciones que generan el incumplimiento contractual que se expresa acorde al debido proceso que expresa la Constitución y los criterios

jurídicos y quiénes sancionan el incumplimiento del debido proceso para la contratación.

1.2. Delimitación de la investigación

1.2.1. Delimitación social

La situación social que actualmente se vive en nuestro país radica, en que existen múltiples contrataciones en el sector público a través del Contrato Administrativo de Servicios, para cumplir funciones de carácter permanente en una plaza orgánica, ocasionando la existencia de la inobservancia de los principios constitucionales y jurídicos, que reconocen derechos a un trabajador, de igual forma se ha convertido en un régimen laboral oportunista ya que se aprovecha de la necesidad laboral de los trabajadores, de igual modo ha perdido la credibilidad de ser transitorio por cuanto desde su emisión y entrada en vigencia (2008) a la fecha sigue estando vigente. Por lo que se hizo una encuesta, tomándose la percepción de funcionarios y servidores de la gerencia regional de educación de Lambayeque.

1.2.2. Delimitación espacial

Se tuvo en cuenta gerencia regional de educación de Lambayeque régimen laboral CAS de la ciudad capital de Chiclayo, de la región Lambayeque.

1.2.3. Delimitación temporal

La presente investigación se realizó en 12 meses entre el año 2019 y 2020.

1.2.4. Delimitación conceptual

Mendoza, G. (2012), quien considera que:

El empleador muchas veces opta por una modalidad contractual conforme a sus intereses vulnerando muchas veces los derechos de

sus trabajadores, ante ello es menester dar un vistazo a los antecedentes de la Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su primer origen nos remonta al mal denominado Servicios No Personales, que surgió como una especie de salvavidas para el Empleador Estatal, quién valiéndose de esta modalidad, recortaba los derechos laborales del trabajador. (p. 12).

En cuya apreciación analítica se advierte el sentido poco desarrollador del CAS en favor del bienestar de los trabajadores.

Infante, G. (2011), define al Contrato Administrativo de Servicios como:

Régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con 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". (p. 01).

Machicado, J. (2013), nos conceptúa a los principios constitucionales como: "Proposiciones claras y evidentes, no susceptibles de demostración, en base a la cual se funda una determinada valoración de justicia, se estructura y se construyen las normas jurídicas de un Estado". (p. 01).

Los principios constitucionales y jurídicos son aquellos lineamientos sobre los cuales una relación laboral debe darse a fin de no vulnerar los derechos constitucionales en materia laboral con carácter de irrenunciables de un trabajador que a través de una relación jurídicamente válida presta servicios para el estado, sin embargo so pretexto de la transitoriedad del Decreto Legislativo N°1057, a la fecha se sigue contratando bajo esta modalidad ocasionando que no se reconozcan los derechos que un trabajador ha adquirido con el tiempo ni otros derechos reconocidos por otras

modalidades contractuales y que se consideran básicos. Asimismo, el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad contractual exclusiva del Estado que permite vincular a una persona natural con una entidad del estado.

1.3. Problema de investigación

1.3.1. Problema general

¿Cuáles son los Principios Constitucionales y Jurídicos Fundamentan los derechos Laborales en el Proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018 – 2019?

1.3.2. Problemas específicos

1 ¿Cuáles son los Principios Constitucionales que fundamentan los derechos laborales en el proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019?

2 ¿Cuáles son los Principios Jurídicos que fundamentan los derechos laborales en el proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019?

3 ¿Cuáles son los Derechos laborales que se contemplan en el proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019 ?

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Precisar qué Principios Constitucionales y Jurídicos fundamentan los derechos laborales en el Proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018 – 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

1 Describir los Principios Constitucionales que fundamentan los derechos laborales en el proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019

2 Explicar cuáles son los principios jurídicos que fundamentan los derechos laborales en el proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019

3 Identificar cuáles son los derechos laborales que se contemplan en el proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019.

1.5. Hipótesis y variables de la investigación

1.5.1. Hipótesis general

Los Principios Constitucionales y Jurídicos sirven de fundamento de los Derechos Laborales en el proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019.

1.5.2. Hipótesis específicas

1 Los Principios Constitucionales sirven de fundamento de los Derechos Laborales en el proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019.

2 Los Principios Jurídicos sirven de fundamento de los Derechos Laborales en el proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019.

3 Se respeta los derechos laborales en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios en el Perú 2018-2019.

1.5.3. Variables

Definición conceptual

Principios Constitucionales y Criterios Jurídicos: remisas, reglas y fundamentos constitucionales, caracterizadas como identificadoras del ordenamiento jurídico de la estructura del Estado de derecho.

Contrato Administrativo de Servicios en el Perú: se refiere al mandato y las obligaciones, es decir a los deberes y derechos que del contrato se derivan para el cumplimiento de la entidad contratante y del contratado. El contrato origina un vínculo laboral temporal. Las partes están unidas por el contrato y las obligaciones que se derivan, de cuya relación se denomina responsabilidad contractual.

Principios constitucionales y criterios jurídicos: son los principios fundamentales y generales de primer rango y se expresan en la Constitución, tales como la libertad, justicia, igualdad y pluralismo político. Los principios exclusivamente jurídicos y se expresa en la Constitución son el principio de legalidad, principio de jerarquía normativa, la publicidad de las normas, irretroactividad de disposiciones tentatorias no favorables a los derechos individuales, el principio de seguridad jurídica, principio de responsabilidad y la interdicción de la arbitrariedad de los poderes públicos.

Definición operacional

Contrato Administrativo de Servicios en el Perú: es la asunción de compromisos de la entidad contratante y del contratado, en base al objeto de trabajo; por tanto, es una forma de comprender, el rol que cumple cada una de las partes que firman.

Mediante la responsabilidad se orienta el régimen de trabajo, las funciones y responsabilidades que cada 3 meses es el periodo de tiempo para que concluya un contrato y si existe la posibilidad la

empresa pública contrata o expresa que la relación laboral ha concluido.

En esta variable se operacionaliza las principales obligaciones.

Variables	Enfoque conceptual	Dimensión	Subdimensión	Indicador	Ítems	Escala
VI Principios constitucionales y jurídicos	los principios constitucionales también se denomina principios fundamentales y se refiere a los valores éticos, sociales, legales e ideológicos consagrados en la constitución. Funcionan como las bases directrices esenciales para el orden socioeconómico y sociopolítico del Estado peruano. Los principios tienen una fuerza vinculante con el sistema de leyes del país; los cuales inciden en las libertades individuales y sociales.	inconstitucionalidad del régimen CAS	Sustento Constitucional del régimen CAS	Considera el Artículo 23, “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico mediante el trabajo	¿Consideras que el Estado, mediante el régimen laboral CAS promueve condiciones favorables para el progreso social y económico mediante el trabajo?	SÍ NO
				El Artículo 24 de la Constitución fomenta la remuneración equitativa y suficiente	¿El régimen laboral CAS fomenta la remuneración equitativa y suficiente?	
El Artículo 103 de la Constitución las leyes especiales son creadas por necesidad, pero no por diferencia de las personas	¿Consideras que el régimen laboral CAS es ley especial creada por necesidad, pero no por diferenciar a los trabajadores que cumplen la misma función y están en otro régimen laboral?					
				El Artículo 27 de la Constitución que se refiere a la libertad de sindicalización	¿Mediante el régimen laboral CAS se puede garantizar la libertad de sindicalización y de huelga?	
				El Artículo 26 Igualdad de oportunidades, carácter irrenunciable de los derechos laborales e interpretación favorable en caso de duda del sentido de una norma	¿El régimen laboral CAS garantiza la igualdad de oportunidad des, el carácter irrenunciable de los derechos laborales y la interpretación favorable en caso de duda del sentido de una norma?	SÍ NO

				<p>Tiene en cuenta el principio de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, pre personal, autonomía de la voluntad, igualdad laboral, libre competencia e imparcialidad, trato justo</p>	<p>¿El régimen laboral CAS Tiene en cuenta el principio de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, pre personae, autonomía de la voluntad, igualdad laboral, libre competencia e imparcialidad, trato justo?</p>	
				<p>El CAS se aprovecha de la falta de trabajo</p> <p>El régimen CAS busca el trabajo libre y con sujeción a la Ley</p> <p>EL régimen CAS satisface sus necesidades laborales y su propia realización</p> <p>El régimen CAS promueve el empleo y conquista progresiva de los derechos laborales</p>	<p>¿El régimen CAS se aprovecha de la falta de trabajo?</p> <p>¿El régimen CAS busca el trabajo libre y con sujeción a la Ley?</p> <p>¿EL régimen CAS satisface sus necesidades laborales y su propia realización?</p> <p>¿El régimen CAS promueve el empleo y conquista progresiva de los derechos laborales?</p>	<p>SÍ NO</p>
			<p>Normas jurídicas</p>	<p>Artículo 1363 del Código Civil, Los contratos sólo producen efectos entre las partes que los otorgan y sus herederos, salvo en cuanto a éstos si se trata de derechos y obligaciones no transmisibles</p>	<p>¿El régimen laboral CAS sólo produce efectos entre las partes contratantes?</p>	<p>SÍ NO</p>

				<p>El régimen CAS concuerda con el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público</p> <p>El régimen CAS guarda concordancia con el Artículo 1359 y subsiguientes del Código Civil (1984) que estipula la concreción de la libre voluntad</p> <p>Derechos de los trabajadores que vulnera el régimen CAS</p>	<p>¿El régimen CAS concuerda con el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público?</p> <p>¿El régimen laboral CAS estipula la concreción de la libre voluntad?</p> <p>¿Qué derechos de los trabajadores vulnera el régimen laboral CAS?</p>	
		La entidad pública asumen compromisos	Conoce sus obligaciones contractuales como entidad contratante	<p>Conoce los principios constitucionales</p> <p>Conoce los principios jurídicos</p> <p>Se informa si el CAS vulnera los principios</p>	<p>¿Conoce los principios constitucionales referidos al trabajo?</p> <p>¿Conoce los principios jurídicos y los implementa para el proceso del régimen laboral CAS de su sector?</p> <p>¿Se informa si el régimen CAS vulnera los principios constitucionales y jurídicos?</p>	SÍ NO

VD CAS				constitucionales y jurídicos La entidad contratante cumple con los principios constitucionales y jurídicos	¿Cómo entidad contratante cumple con los principios constitucionales y jurídicos para concretar en base al régimen laboral CAS?	
	Es un contrato laboral especial que sólo se establece en el Sector Público. El contrato se celebra entre el Estado y una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Este contrato laboral se rige por normas de Derecho Público como el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y la Ley 29849 (establece la eliminación progresiva del	La entidad contratante promueve adecuada relación laboral	Responsabilidad ética	Actúa en base a la verdad y buena fe Gestiona para que las personas consideradas en el CAS no se vulnere el principio de igualdad, de progresividad y de la voluntad La entidad contratante actúa en base a los principios jurídicos de la libre competencia, la imparcialidad, el trato justo e igualitario No desinforma a las personas interesadas en el CAS	¿El régimen laboral CAS facilita que usted actúe en base a la verdad y buena fe? ¿Gestiona para que las personas consideradas en el régimen laboral CAS no se vulnere el principio de igualdad, de progresividad y de la voluntad? ¿Cómo entidad contratante actúa en base a los principios jurídicos de la libre competencia, la imparcialidad, el trato justo e igualitario? ¿Informa oportunamente a las personas interesadas a ser contratadas bajo el régimen laboral CAS?	SÍ NO
			Aplica las pautas de un contrato	La entidad contratante orienta para que el contratado asuma sus compromisos	¿Cómo entidad contratante realiza orientaciones para que el contratado asuma sus	SÍ NO

	<p>régimen especial del Decreto Legislativo 1057).</p> <p>Es importante mencionar que no está sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa – Decreto Legislativo 276, ni a la actividad privada, Decreto Legislativo 728 y tampoco al régimen de carrera especial.</p>			<p>No presiona para que el contratado asuma las condiciones de contraer contrato</p> <p>Acuerda el contrato con cláusulas claras y posibles</p>	<p>compromisos en base al régimen CAS?</p> <p>¿Mediante el régimen CAS no se presiona para que el contratado asuma las condiciones de contraer contrato aun sabiendo que se le vulnera algunos derechos?</p> <p>¿El régimen laboral CAS permite que se concrete el contrato con cláusulas claras y posibles?</p>	
		Actuación de la parte contratada	Actuación de buena fe	<p>Procede con probidad</p> <p>Respeto al representante de la entidad contratante</p>	<p>¿Aplicando el régimen laboral CAS es posible proceder con probidad?</p> <p>¿El régimen laboral CAS facilita para que la entidad contratante y contratado se realiza en un clima de respeto porque no se vulnera sus derechos?</p>	<p>SÍ NO</p>

				Conoce las condiciones del régimen CAS e interviene oportunamente	¿Conoce las condiciones del régimen laboral CAS e interviene oportunamente?	
			Actuación de mala fe	<p>No cumple con sus obligaciones a pesar de haber firmado voluntariamente el contrato</p> <p>Manejo de los hechos contrarios a la verdad</p> <p>No reclama adecuadamente y lo hace incumpliendo sus responsabilidades</p>	<p>¿El régimen laboral CAS genera reacciones de incumplimiento de las obligaciones a pesar de haber firmado voluntariamente el contrato porque no se basa en la justicia?</p> <p>¿El régimen laboral CAS atenta contra el manejo de los hechos contrarios a la verdad?</p> <p>¿El régimen laboral CAS no de espacios para que se reclame adecuadamente y el trabajador lo hace incumpliendo sus responsabilidades?</p>	SÍ NO
			La entidad contratante considera acciones que atentan con la responsabilidad	<p>Vencimiento de términos</p> <p>Desinformación</p> <p>Omite los procesos claves</p>	<p>¿La entidad contratante mediante el régimen laboral CAS considera que posee acciones que atentan con la responsabilidad, el vencimiento de términos, la desinformación y omite términos claves?</p> <p>¿El régimen laboral CAS considera el principio de la autonomía de la voluntad?</p>	SÍ NO
		Fundamentos teóricos	El régimen CAS considera los	Considera el principio de la autonomía de la voluntad	¿El régimen laboral CAS considera los requisitos y elementos del	SÍ NO

			fundamentos teóricos del contrato	Considera los requisitos y elementos del contrato: consentimiento, objeto y causa	contrato: ¿consentimiento, objeto y causa? ¿El régimen laboral CAS garantiza el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo?	
			Cumplimiento del régimen CAS del Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos	Derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo Derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses".	¿El régimen laboral CAS reconoce el derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo? ¿El régimen laboral CAS tiene en cuenta que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria? ¿El régimen laboral CAS tiene en cuenta que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria? ¿El régimen laboral CAS facilita para que los trabajadores se organicen en sindicatos y el derecho a la huelga para la defensa de sus derechos laborales?	SÍ NO
		Fundamentos de la jurisprudencia	Casos de demanda inconstitucional del CAS	Fundamentos de las denuncias por inconstitucionalidad	¿Cuáles son los fundamentos de las denuncias por inconstitucionalidad?	SÍ NO

				<p>Causales legales que explican inconstitucionalidad del régimen CAS</p> <p>Actuación judicial que resuelven los reclamos</p>	<p>¿Cuáles son los causales legales que explican inconstitucionalidad del régimen CAS?</p> <p>¿Cuál es la actuación judicial que resuelven los reclamos?</p>	
--	--	--	--	--	--	--

1.6. Metodología de la investigación

1.6.1. Enfoque de la investigación

El enfoque cuantitativo para Hernández Et al (2003): “Utiliza la recolección y el análisis de datos para contestar preguntas de investigación y probar hipótesis establecidas previamente y confía en la medición numérica, el conteo y frecuentemente en el uso de la estadística para establecer con exactitud patrones de comportamiento de una población”. (p. 5).

La presente investigación corresponde al enfoque cuantitativo porque se tendrá en cuenta la recolección de datos, mediante la encuesta y la observación para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, fundamentos Constitucionales y jurídicos que se tienen en cuenta en los contratos CAS. Los datos generados son evaluados mediante la validez y confiabilidad y lo que corresponde a las conclusiones derivadas contribuirán a la generación de resultados a casos similares.

1.6.2. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación

Los procedimientos de la investigación que se han considerado, corresponde a la investigación sustantiva básica.

Para Tamayo (2002), en uno de sus libros señala: “El tipo de investigación básica se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teorías mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios. Tiene como objeto la búsqueda del conocimiento”. (p. 36).

En la presente investigación se ha encontrado un gran problema, el derecho al respeto de los principios constitucionales y jurídicos en la contratación administrativa de servicios, por cuanto con esta tipología contractual se

desconocen muchos derechos reconocidos constitucionalmente ello partiendo de la premisa que los derechos laborales tienen carácter irrenunciable. Por lo que, esta investigación busca encontrar una teoría que pudiera encontrar en equilibrio para que no se vean afectados los derechos del empleador y del trabajador sin que ello signifique la desprotección de uno sobre del otro.

b) Nivel de investigación

“Investigación explicativa, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables”. (Hernández et al., 2006, p. 108).

Corresponde al nivel explicativo porque permitió tener en cuenta las características de la realidad de las variables de estudio: principios constitucionales y jurídicos basada en la relación consecuente: constitucionalidad de Contrato Administrativo de Servicios; en tal sentido esta investigación analiza los principios constitucionales y jurídicos que dan fundamento a los Contratos Administrativos de Servicios.

1.6.3. Método y diseño de la investigación

a) Método de investigación

El método desarrollado para esta investigación es deductivo porque trata de deducir la hipótesis, también se le llama deductivo hipotético.

Está basado en el razonamiento, al igual que el inductivo. Sin embargo, su aplicación es totalmente diferente, ya que en este caso la deducción intrínseca del ser humano permite pasar de principios generales a hechos particulares. Lo anterior se traduce esencialmente en el análisis de los principios generales de un tema específico, una vez comprobado y verificado que determinado

principio es válido, se procede a aplicarlo a contextos particulares (Bernal Torres, 2006, p. 9).

El método deductivo que se usó en la presente investigación basa sus principios en determinados fundamentos teóricos, hasta llegar a configurar hechos o prácticas particulares.

b) Diseño de investigación

“No experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos”. (Hernández, 2006, p. 205).

Indudablemente, la presente investigación es no experimental, por cuanto no se han alterado las categorías o sub categorías que se encontraron, no se han modificado intencionalmente las variables a fin de obtener un resultado favorable, por el contrario, se ha ido observando cada fenómeno encontrado durante el progreso de la presente investigación, para después realizar un análisis de ello.

1.6.4. Población y muestra de la investigación

a) Población

Según Arias (2006) define a la población como: “Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas conclusiones de la investigación. Esta queda determinada por el problema y por los objetivos del estudio”. (p. 81).

La población en ese sentido debe estar delimitada claramente y de manera precisa en el problema de investigación, interrogante y en el objetivo general del estudio. La presente investigación está constituida por funcionarios y servidores del sector educación, salud y poder judicial de la provincia de

Chiclayo de Lambayeque.

Tipo de Sector	Categorías		Total
	Funcionario	Servidor	
Salud	12	30	42
Poder judicial	15	23	38
Educación	15	35	50
			130

Nota. Fuente: Sector salud, Poder Judicial y Educación

b) Muestra

“Un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”. (Arias, 2006, p. 83).

Formó parte de la muestra por conveniencia intencionada veinte servidores contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057 y veinte funcionarios empleadores de la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque.

En este contexto, ante la elección de esta muestra se ha buscado entender y analizar, las posturas de ambas partes (servidor-empleador), siendo muy necesaria la intervención de ambos a fin de ser obtener un resultado objetivo y por consecuencia imparcial.

Denominación de Entidad	Categorías		Total
	Funcionarios	Servidores	
Gerencia Regional de Educación de Lambayeque	10	30	40

1.6.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Para la presente investigación se optó por utilizar la técnica de la encuesta la cual según Hernández y Fernández (2006): “Consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables a medir” (p. 276).

Técnica que contiene procedimientos estandarizados de interrogación a fin de obtener mediciones cuantitativas y la que se aplicó con la finalidad de obtener información pertinente para el análisis e interpretación de los resultados.

Esta apreciación orientó para que se tenga en cuenta las preguntas, tanto de la variable independiente y de la variable dependiente.

b) Instrumentos

De acuerdo con Hernández et al., (2006), el instrumento de medición es aquel que registra los datos que representan a los conceptos o las variables que el investigador quiere saber. Los cuestionarios son los instrumentos de medición más utilizados para la recolección de datos; estos consisten en un conjunto de preguntas dependiendo de las variables que desean medir. (Hernández et al., 2006).

Para la presente investigación el instrumento utilizado será el cuestionario, el cual consta de preguntas cerradas y la opción de poder agregar observaciones y/o sugerencias.

1.6.6. Justificación, importancia y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Según Méndez, C., (2012), dentro de la investigación la justificación en la investigación puede ser de tres tipos, de carácter teórico, práctico o metodológico.

Por lo que tendremos en consideración para la presente investigación tres tipos de justificación; teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica

En la investigación hay una justificación teórica cuando el propósito del estudio es generar reflexión y debate académico sobre el conocimiento existente, confrontar una teoría, contrastar resultados o hacer epistemología del conocimiento existente.

Los principios constitucionales y jurídicos son aquellas directrices generales que aclaran el alcance axiológico y político de un determinado orden jurídico, son en consecuencia cánones con valor legal y fuerza vinculante, cuya eficacia y aplicabilidad está supeditada a un desarrollo normativo suplementario. Pues bien, en un caso de vinculación laboral debe de analizarse si dentro del acto jurídico del contrato se respetan los principios constitucionales y jurídicos en materia laboral a fin de no celebrar un contrato que no respete lo antes mencionado.

Justificación práctica

Se considera que una investigación tiene una justificación práctica, cuando su desarrollo ayuda a resolver un problema o, por lo menos propone estrategias que al aplicarse contribuirían a resolverlo.

Si bien es cierto puede existir, en una contratación laboral un conflicto de derechos entre el derecho a contratar y a hacer contratado bajo los lineamientos normativos fundamentados en los principios constitucionales y jurídicos sobre materia laboral, los resultados del presente trabajo de investigación han obtenido que puede haber un equilibrio entre estos derechos a fin de generar una armonía en el ejercicio de ambos a fin no crear un conflicto entre ellos.

Justificación metodológica

La justificación metodológica del estudio se da cuando el proyecto por realizar propone un nuevo método o una nueva estrategia para generar conocimiento válido y confiable. Si un estudio se propone buscar nuevos métodos o técnicas para generar conocimientos, busca nueva forma de hacer investigación, entonces podemos decir que la investigación tiene una justificación metodológica.

Para la presente investigación se ha desarrollado la técnica de la encuesta que cuenta de pregunta cerradas las que se encuentran muy diligentemente estructuradas a fin de lograr obtener respuestas concretas y confiables, las cuales contribuyen a generar nuevos conocimientos a otros trabajos de investigación que se realicen con posterioridad.

Justificación legal

La Constitución Política del Estado, en sus artículos 2. 15º, 10º, 11º y 22º a 29º establece el conjunto de derechos, principios y garantías que deben protegerse en una relación laboral; en ese sentido, el legislador –tanto el ordinario como el delegado– tiene amplio margen de acción, siempre que, en el desarrollo de su labor, primero, no afecten derechos fundamentales o los principios y valores contenidos en la Constitución, y segundo, no afecten los límites de la legislación delegatoria.

El decreto Legislativo N°1057, el cual fue promulgado en el año 2008 regula al Contrato Administrativo de Servicios a través del cual se ha generado un nuevo régimen laboral desconoce y viola los principios constitucionales y jurídicos en materia laboral.

Adicional a los tipos de justificación referidos en los párrafos precedentes, es necesario agregar también en a presente investigación una justificación legal por la misma connotación jurídica en el tema a tratar

b) Importancia

Teóricamente; se incrementó los estudios teóricos que se realizan a favor del bienestar progresivo de los derechos de los trabajadores en el Perú, en especial de los que se insertan a la vida laboral, en el sector público; el trabajo es una de las fuentes de bienestar y desarrollo de las personas y de la sociedad, por lo que se constituye uno de los derechos fundamentales que se deben tener en cuenta para que se realicen, en función de los principios constitucionales y las normas jurídicas que concretan esta relación laboral entre contratante y contratado.

Teniendo en cuenta el aspecto práctico; se ha tenido en cuenta la línea del estudio e investigación para que el régimen CAS sea mejorado para que genere bienestar y tranquilidad laboral a los trabajadores, lo cual, así como está estipulado no aspira el desarrollo progresivo de los derechos de los trabajadores; para que no se aplique de manera impositiva. Para ello fue necesario analizar los fundamentos jurídicos, los procesos de la relación contractual y la función que realizan los contratados con el régimen CAS y los trabajadores que no se encuentran laborando bajo el impero de este régimen y se encontró los puntos básicos para enjuiciar el abuso que se pone en práctica por parte del Estado quien tiene la obligación de

promover un trabajo digno para los peruanos y no un trabajo que los explota y les ubica al margen de la Ley y de los auténticos principios que se estipula en la Constitución, en los tratados internacionales y en la normativa nacional.

Metodológicamente; se realizó un estudio que permite expresar que el régimen de contrato CAS no considera los fundamentos constitucionales y jurídicos para atender las necesidades de realización de los trabajadores; para ello se tomó en cuenta las bases teóricas del enfoque de investigación cuantitativa que se concreta en la investigación explicativa.

Según Sierra, M. (2013), se refiere a una investigación sustantiva básica causal porque busca estudiar el porqué de los hechos o fenómenos. Es el tipo de investigación que profundiza el conocimiento de los fenómenos de estudio, busca explicaciones del porqué de los fenómenos. (p. 10).

En síntesis, la presente investigación es importante porque busca mejorar el rol del Estado como entidad contratadora para que los ciudadanos peruanos cuenten con instrumentos jurídicos o con una estructura jurídica del Estado que tiene en cuenta los tratados y convenios internacionales y de esta manera no solo se promueva el trabajo a cualquier condición, sino garantizar la realización de los ciudadanos mediante el trabajo como un mecanismo básico para su bienestar.

c) Limitaciones

Para la presente investigación existieron ciertas limitaciones, entendiéndose éstas como aspectos dilatorios que han surgido en el proceso de recabar la información tanto fáctica como jurídicamente, sin embargo es necesario precisar que, en cuanto a lo referente a bibliografía e información de carácter jurídico al momento de conseguir fuentes para poder sustentar y nutrir el

Marco Teórico no ha sido del todo un problema ya que existen numerosas doctrinas sobre el Contrato Administrativo de Servicios, sin embargo existieron otras limitaciones las cuales fueron el acceso a la población y que por la misma función que desempeñan los funcionarios y servidores en un horario no tan flexible, no fue fácil la encuesta inmediata, también estuvo la limitación cultural, sobre los aspectos de aplicación de una encuesta por parte de los encuestados .

Avello, M. (2017), precisa sobre la limitación cultural que: “Se hace presente cuando los sujetos considerados para la investigación, por cuestiones de interpretación e idiosincrasia no desean responder al cuestionario”. (p. 6)

Pues bien, este aspecto se hizo presente en los contratados mediante el régimen CAS del sector educación de la provincia de Chiclayo quienes mostraban desconfianza de contestar porque creían que “pueden poner en riesgo su trabajo”. se ha tenido que explicar la finalidad de esta información y también el carácter anónimo que las encuestas tenían y también el hecho que iban a contestar en los momentos y espacios que ellos elijan y posteriormente se recogería esta información. Asimismo, también existió una limitación temporal, que se refiere al tiempo que una persona se dedica a investigar un determinado caso.

Sin embargo, pese a lo ya referido en cuanto a las limitaciones, primó por sobre cada una de ellas el anhelo de culminar satisfactoriamente la presente investigación, teniendo por convicción junto al esfuerzo puesto en práctica que obtendría el resultado propuesto, lo que fue necesario para cimentar las bases de una investigación de éxito, prueba de ello es que he arribado a una ventura de conclusiones y recomendaciones, obteniendo un resultado exitoso.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

Internacionales

Giraldes, L. (2014). En la tesis *El contrato de servicios*, sustentada en la Universidad Complutense de Madrid – España, con la finalidad de optar el Grado de Doctor en Administración. El autor realiza un estudio descriptivo, de carácter bibliográfico muy detallado y minucioso y, producto de ello, concluye que:

El contrato de servicios es una categoría esencial, dentro del contexto histórico que vive actualmente la Administración. Actualmente nos encontramos inmersos en un proceso de cambio continuo motivado por la expansión de las nuevas tecnologías y por el fenómeno de la globalización, todo lo anterior está produciendo un cambio social. Se puede decir que el futuro cada vez es más imprevisible y cambiante. Inmerso en este proceso de movilidad social, tiene que prestar servicios la Administración, en un contexto de crisis económica y de contención del déficit público a una sociedad cada vez más exigente que demanda servicios de calidad. Una de las principales medidas de las que se ha

hecho uso para reducir el déficit público, ha sido la limitación de la tasa de reposición de efectivos en Administración. Lo anterior, supondrá una disminución de los cuerpos de funcionarios, y que el espacio que los mismos dejen vacante se ocupe por empresas privadas. En definitiva, los cambios que se están produciendo en el seno de la Administración, unido al carácter dinámico de la sociedad a la que presta servicios, fomentarán la externalización de servicios, que se canalizará, entre otros tipos contractuales, por medio del contrato de servicios". (p. 636).

Es esencial entender que la categoría de contrato del sector público, creo que es tributaria de este tiempo, siendo una consecuencia de la pluralidad de personificaciones bajo las que se manifiesta la Administración en la actualidad. Se ha señalado un determinado momento histórico, tras el cual se encuentra un determinado contexto histórico social, en el que las necesidades que tiene la Administración, propician la aparición de la figura del contrato de servicios. Ese momento histórico, se sitúa en la década de los sesenta, coincidiendo con la intervención de la Administración en el campo económico, hecho este que genera una carencia de medios en el seno de la Administración, empujando a la creación de la modalidad contractual que se analiza en este trabajo. Pasando al plano concreto, la aparición de la figura del contrato administrativo de servicios, como un contrato administrativo y nominado, se sitúa en el año 1974, año en el que, tras una evolución histórica dilatada, se culmina con la creación del contrato de asistencia por medio del Decreto 1005/1974, de 4 de abril. A partir de ese momento, la figura se recoge con tres denominaciones diferentes (consultoría y asistencia, servicios y contrato para trabajos contratos y no habituales) por la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, siendo la tendencia que se advierte, a partir de ahí la de la simplificación, hasta acabar recibiendo todas las prestaciones una denominación única cual es la de contrato de servicios.

Suárez, L. (2015). En la tesis *La desacertada definición de las cláusulas del contrato administrativo como exorbitantes y sus efectos jurídicos,*

sustentada en la Universidad Andina Simón Bolívar, mediante la cual el autor ha optado la maestría de Contratación Pública y Modernización del Estado. El autor realiza un estudio analítico – bibliográfico y concluye que:

El derecho común en los contratos privados permite la estipulación de obligaciones contractuales sin límites, simplemente el elemento sustancial es el acuerdo de las partes, en los cuales se pueden también pactar penalidades; estipulaciones que en el contrato administrativo se denominan “exorbitantes”; en consecuencia, tanto en el ámbito privado, como en el público, se establecen cláusulas de la misma naturaleza sin transgredir el principio de autonomía de la voluntad de las partes, únicamente con la diferencia de que en el primero se atiende al aforismo jurídico de que se puede hacer todo lo que permite y lo que no está prohibido por la ley; opuesto al segundo, que solo se puede hacer lo que se encuentra previsto en la ley, y lo que no está previsto se entenderá prohibido, en atención al principio de legalidad.

En razón de este principio de legalidad, las cláusulas exorbitantes nacen del ordenamiento jurídico especial que rige para los contratos administrativos, cuyas normas son de aplicación estricta por parte de la administración pública, lo cual garantiza la seguridad jurídica en estos contratos, reglando la exorbitancia de estas estipulaciones contractuales, otorgándoles como característica el ser objetivas.

La objetividad se manifiesta en la motivación que es trascendental para la aplicación de estas cláusulas, y su ejecución sujeta a un debido proceso administrativo debidamente reglado, garantizando el derecho a la defensa del contratista particular, quien tiene alternativas legales para impugnar los actos que afecten sus intereses, sea en vía administrativa o judicial, incluso, los medios alternativos de solución de conflictos de mediación y arbitraje. (p. 74).

Jara, A. (2018). En la tesis *Revisión crítica del trato o contratación directa como modalidad de contratación administrativa Ley 19.886 Sobre*

Bases de Contratos Administrativos y Prestación de Servicios, sustentada en la Universidad de Chile con la finalidad de optar el grado Académico de Licenciado en Derecho; el autor realiza estudio analítico del contrato administrativo, en base a las normas chilenas y concluye que:

Al comenzar este trabajo, nos planteamos el objetivo de estudiar la regulación que la Ley 19.886 le ha dado al trato directo como mecanismo de contratación por parte de los organismos públicos. Lo anterior debido a la importancia de conocer en qué casos y bajo qué procedimientos se omite el principio de libre concurrencia de los oferentes, plasmado en la licitación pública, privilegiando la selección de determinada persona en particular, toda vez que través de la actividad contractual del Estado se traspasa al mercado alrededor del diez a quince por ciento del producto interno bruto.

Al comenzar la obra, al referirnos a la manera en que la utilización del trato directo puede afectar importantes principios del Derecho Administrativo, esbozamos dos críticas al nuevo sistema instaurado por la Ley 19.886. Sostuvimos en primer lugar, que se desvirtuaría el concepto de trato directo aplicándolo a procesos que en la práctica constituyen licitaciones, lo que conlleva duplicidad de la regulación a los procesos de compra y contratación; en segundo lugar, en las contrataciones directas se impondrían exigencias que no otorgan valor agregado a dichos procesos, sino que por el contrario los entorpecen.

Sobre la segunda crítica, ésta es una consecuencia de la primera, pues se ha podido apreciar que, en ocasiones en que es indispensable para un organismo público suscribir un contrato en forma directa, la normativa estudiada le impone el requisito de obtener cotizaciones previas mediante un rígido procedimiento a través del Sistema de Información, impidiendo contar en forma inmediata con bienes y servicios que irán en beneficio directo o indirecto del bien común. En tal sentido, se expuso que no es posible realizar una verdadera contratación directa cuando ya se ha declarado desierta una licitación pública y una licitación privada para contar con los mismos bienes o servicios. Lo mismo ocurre cuando un

contrato ha sido terminado anticipadamente, o sí se requieren los servicios de personas jurídicas extranjeras fuera del territorio nacional. (p. 132).

Nacionales

Mendoza, G. (2012). En la tesis *El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa en el sector público*; sustentada en la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, con la finalidad de obtener el grado Académico de Magíster en Derecho Administrativo y Gerencia Pública. Para ello la autora ha utilizado un tipo de “investigación mixta, es decir tanto Cuantitativa como Cualitativa, en razón de que se procedió mediante las técnicas del análisis y la observación a revisar doctrina, normas y expedientes relacionados con el Tema del Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa con afectación del cumplimiento de metas y la vulneración de derechos fundamentales del trabajador por CAS”. (p. 37), Con el objeto de “Demostrar que los Contratos Administrativos de Servicios, inciden directamente en el cumplimiento de las metas trazadas institucionales, afectando las labores administrativas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno”. (p. 17); producto de estas acciones metodológicas y la aplicación de la encuesta y la observación que le permite recoger la información de los indicadores seleccionados, concluye que:

En el cuestionario aplicado a la parte empleadora de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción el Empleo de Puno, referente a repercusión de los plazos CAS en las labores internas de una entidad pública, ha sido confirmado en su totalidad, demostrándose que los Contratos Administrativos de Servicios, inciden en el cumplimiento de las metas institucionales afectando las labores internas. Que el Estado no toma en cuenta la prioridad institucional en materia de cumplimiento de metas y objetivos contemplados en los respectivos planes operativos institucionales. (p. 88-89).

La Guía de Observación aplicada a 12 expedientes de contrato por

CAS, ha determinado que los plazos de contratación por CAS en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno durante los periodos 2010 y 2011 oscilan entre 01, 02 y 03 meses respectivamente, evidenciándose la celebración de contratos CAS por 01 mes; que existiendo diferencias sustanciales con respecto a los principios constitucionales y laborales “El Contrato Administrativo de Servicios no debe existir”.

La población encuestada tanto trabajadores y empleadores de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo de Puno, referente a la afectación de Derechos Fundamentales, derechos que son inherentes al ser humano que pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana, en el presente caso hay una exclusión de las normas del Derecho Laboral, con el reconocimiento de beneficios mínimos para el régimen CAS.

El Contrato Administrativo de Servicios es un Contrato de Trabajo, porque su naturaleza es personal, subordinada y remunerada con existencia de una relación laboral; que el Decreto Legislativo 1057 es Inconstitucional porque recorta derechos laborales consagrados por la constitución. En consecuencia, la naturaleza o situación jurídica sui generis de los CAS resulta lo que en doctrina se denomina “labor excluida o no laboralizada” es injustamente excluida por mandato legal y no legítimo del ámbito de aplicación del Derecho Laboral.

Ramírez, C. (2017). En la tesis *Régimen de Contratación Administrativa de Servicio*. Análisis de la sentencia 002-2010-PI/TC desde la perspectiva de la función pública. Artículo académico sustentado con la finalidad de obtener el título de Segunda Especialidad en Derecho Administrativo; optado en la Universidad Pontificia Católica del Perú. El autor realiza un estudio analítico del Decreto Legislativo N° 1057 que norma el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y de la demanda presentada en enero de 2010 por 5 000 00 ciudadanos del Perú. El autor concluye:

Que, como conclusión general consideramos que, el Tribunal Constitucional realizó un análisis e interpretación parcial para la resolución de los problemas identificados en esta sentencia y el Régimen CAS tendrá una regulación mixta del derecho Laboral y del derecho Administrativo, sin embargo, el derecho Administrativo prima sobre el Laboral, debido a que regula el Interés General. (p. 20).

Que, el Régimen CAS resultaría discriminatoria desde el análisis de la vulneración de la Función Pública y Carrera Administrativa como bienes jurídicos protegidos constitucionalmente, en la progresión y la permanencia y que el derecho a la estabilidad en el empleo público sería vulnerando por el Régimen CAS, toda vez que, no brinda protección adecuada en comparación con otros regímenes públicos con respecto a la vulneración del deber de imparcialidad frente a la renovación limitada. (p. 20).

La flexibilidad en la vinculación con la Administración Pública mediante la contratación CAS, la imposibilidad de vinculación permanente con la Administración por el principio presupuestario y la necesidad de la Administración de personal que satisfaga los servicios que se prestan a la ciudadanía, fueron los argumentos que sustentaban un trato especial. El régimen CAS debió ser un régimen transitorio que serviría como medio para la creación o consolidación de un régimen único. Al perderse el carácter transitorio originó que se enfatizara el tratamiento desigual que tenían los servidores públicos. (p. 20).

Bocanegra, R. (2014). En la tesis *Ley de contrataciones y sus efectos en el distrito de José Crespo y Castillo – Leoncio Prado – 2014*, sustentada en la Universidad de Huánuco, para que el autor opte el Grado Académico de Doctor en Derecho, el objetivo que orientó esta investigación es “Determinar de qué manera el control interno influye en los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo de la Provincia de Leoncio Prado”. (p. 25). Para ello tuvo

en cuenta el nivel de investigación “descriptivo - explicativo, esto, debido a que se encuentra orientado al conocimiento de las causas y efectos e implicancias que genera el irregular uso de los recursos del Estado”. (p. 120). Llegó a las siguientes conclusiones:

Se determinó que el control interno influye significativamente sobre los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad Distrital de José Crespo y Castillo –Leoncio Prado, toda vez que se obtuvo un 95.40% de porcentaje que representa el nivel de influencia de la variable X sobre la variable Y, relacionada con la adecuada aplicación del control interno que deben efectuar los funcionarios y/o servidores de la Entidad con la finalidad de llevar a cabo procesos de selección con criterios de objetividad y enmarcados en la normativa legal. (p. 174).

Se estableció que el componente ambiente de control influye significativamente en los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad, por cuanto, se obtuvo un porcentaje de 93% de nivel de influencia de la variable X sobre la variable Y, relacionada con la promoción de las buenas prácticas, valores, conductas y reglas apropiadas, que deben llevar a cabo los miembros de la entidad a fin de generar una cultura de control interno. (p. 174).

Se determinó que el componente evaluación de riesgos influye significativamente en los procesos de selección para ejecución de obras de la Municipalidad, toda vez que se obtuvo un 96% de porcentaje que representa el nivel de influencia de la variable X sobre la variable Y, relacionada con el proceso de identificación y análisis de los riesgos a los que está expuesta la entidad que debe ser aplicado por los funcionarios y/o servidores de la entidad para el logro de sus objetivos y la elaboración de una respuesta apropiada a los mismos. (p. 174).

Se determinó que el componente actividades de control gerencial influye significativamente en los procesos de selección para ejecución de obras de la municipalidad, por cuanto, se obtuvo un 98% de nivel de influencia de la variable X sobre la variable Y, relacionada con el desarrollo de las políticas y

procedimientos que deben ser establecidos por los funcionarios y/o servidores de la entidad con la finalidad de asegurar que se están llevando a cabo las acciones necesarias en la administración de los riesgos que afectan el logro de los objetivos de la entidad, contribuyendo a asegurar el cumplimiento de estos. (p. 174).

2.2. Bases teóricas

Teoría general del contrato

Es la teoría que se base en el principio de la autonomía de la voluntad para que los contratos se concreten y tengan, una vez firmados, fuerza de ley. Esto implica que no puede haber contrato cuando no es convenido, pero que la voluntad no esté forzada por la necesidad o porque el trabajador no le queda otra alternativa y tiene que asumirlo, pero su voluntad plena no se manifiesta, por esta razón es básico para los empleadores proponer alternativas que cubran las posibilidades de desarrollo de los trabajadores y en el caso de los contratos en el Perú no es así, por lo que amerita mayor atención por parte del estado. Lo que pasa es que rara vez se verificaban las distintas reglas que se utilizan para determinar la capacidad de las partes, en el cual la parte vulnerable son los trabajadores quienes negocian con reglas poco claras de parte de los empleadores del Estado.

Pereira, E. (2016), explica que:

Esa perspectiva interna no tiene ninguna relevancia si lo que queremos saber es si una regla está moralmente justificada (y Hart, de hecho, no tenía interés alguno en este punto). Después de todo, que algunos participantes estimen que una regla “encarna razones normativas” (cuestión que, en todo caso, Pereira no demuestra ni justifica empíricamente) no contesta la pregunta acerca de si esa regla está efectivamente justificada. (p. 05).

Esta es una indicación clara que la normativa está ya reglada, pero no necesariamente se ajusta a los intereses del trabajador, pero sí puede ser a buscar algo para satisfacer un mínimo de sus necesidades.

Esta teoría comprende a un conjunto de reglas, principios, instituciones jurídicas, requisitos, clases y modalidades de contratos que están en la capacidad de la formación de los contratos; así como los efectos que generan, los causales para las adendas o disolución si las partes lo creen conveniente.

Esta teoría se fundamenta en los siguientes aspectos: el principio de autonomía de la voluntad, el individuo tiene plena libertad de decidir si contratar o no contratar. Total, libertad de elección del tipo contractual, las partes podrán celebrar libremente contratos atípicos, siempre y cuando no contravengan a las buenas costumbres, la moral y la ley o el orden público y las partes tienen la capacidad para modificar el contenido de los contratos típicos.

Para Efrén, C. (1997), en cuanto al contrato precisa: “Que el contrato de trabajo es consensual, bilateral, oneroso, de tracto sucesivo, y no solemne, ni ritual”. (p. 02).

Además, esta teoría orienta para que, en los contratos se tengan en cuenta, los requisitos o elementos esenciales del contrato, tales como: consentimiento, objeto y causa.

Consentimiento de las partes; necesidad e interés de las partes expresadas en la misma voluntad de contratar; se exterioriza en la asunción de compromisos de hacer o no hacer, en función al contrato. Esto implica también que las personas tengan capacidad necesaria para contratar por ejemplo no pueden hacerlo los menores de edad, los que muestran capacidades especiales, los que tienen prohibición legal.

El objeto; es el contenido, en base al cual se realiza el contrato. Se refiere a las cosas, bienes y servicios susceptibles de valor económico y es objeto de comercio; pero que no sean contrarios a la ley ni a la moral.

Bosch, E. (2016), maneja la apreciación que: “El contenido fundamental del contrato ha de estar determinado de manera clara y suficiente, sin que

sea preciso un nuevo acuerdo de voluntades de las partes contractuales”. (p. 16).

Un objeto para que sea posible debe tener en cuenta los siguientes requisitos: la posibilidad, que sea posible de contrato, de cumplimiento, de hacer o no hacer, la licitud, que esté en concordancia con la ley, ser determinable o determinado, que se identifique el objeto o el servicio de manera cuantificable y la causa, expresa el motivo o esencia que permite celebrar el contrato. La causa no debe ser ilícita ni falsa, caso contrario el contrato sería inválido.

Elementos que forman parte del contrato, pero que necesitan mayores perspectivas de desarrollo a favor de los trabajadores porque se entiende, como expresa Accatino, D. (2015) que un contrato es un acto bilateral que genera en ambos contrayentes obligaciones, pero que es producto de su voluntad como la base de la expresión de sus obligaciones con el concepto voluntarista del contrato” y se refiere a la doctrina de la autonomía de la voluntad” como “cimiento del enfoque tradicional de la contratación, que sirve de telón de fondo a la mayoría de los principios fundamentales de la contratación, entre ellos al principio de la fuerza obligatoria del contrato, enérgicamente reconocido.

Teoría Consensual

Barnett (citado por Papayannis), explica dentro de la teoría consensual que: “Los contratos se basan en el consenso, teoría que identifica y analiza los derechos que pueden ser válidamente transferidos de una persona a otra mediante su consentimiento”. (p. 115).

En este sentido, la relación contractual solo puede funcionar si es de libre consentimiento y acuerdo mutuo. Esta teoría se basa en la licitud, en la moral y en el objeto válidamente contratable. El consentimiento a la voluntad inequívoca de transferir derechos; derechos que se sustentan en la relación real y equilibrada entre trabajador y empleador, con reglas jurídicas claras y no con normas que proceden a contratar al margen de los principios

constitucionales, como puede estar sucediendo con los contratos administrativos de servicios en nuestro país.

Barnet, R. (s.a.), sobre la teoría consensual explica: “Los motivos e intenciones de las partes contratantes para que se admita la relación de ciertos acuerdos y se evita que los contratos tengan vacíos inciertos que generen inconvenientes. Permite que en la vía judicial se determine la perfección del contrato y el cumplimiento de las cláusulas, siempre y cuando cumplan con la estructura jurídica de un Estado”. (p. 3).

Papayanis, M. (s.f.), nos refiere que:

El consentimiento en la teoría consensual reconstruye y reconoce que el derecho contractual depende del sistema general de derechos, escapa a las dificultades que deben enfrentar todos aquellos que buscan sus fundamentos en principios comprensivos. La promesa hecha a otra persona no genera obligación jurídica alguna ni habilita a reclamar judicialmente en caso de incumplimiento, para que esa promesa sea exigible, debe concurrir otro factor: el consentimiento.

La teoría consensual sustenta que el contrato es un compromiso, que se basa en los principios de la voluntad, confianza, beneficio, eficiencia o el imperativo categórico tienen una formulación extremadamente amplia que los hace aplicables, de manera que existe el compromiso por ser de libre consentimiento y que se perfecciona en la concreción de la voluntad y de dar cuenta la relación objetiva-subjetiva.

Teoría de la voluntad

La teoría de la voluntad se basa en la relación de las partes y sostiene que imperio absoluto de la voluntad interna vincula y concreta una acción contractual y se expresa en la voluntad de las partes. Teniendo en cuenta esto el contrato implica el concurso de dos voluntades internas, lo que hay que interpretar son esas dos voluntades; todo lo que acompaña (gestos, palabras, escritos, etcétera) no son más que despreciables vestigios de los procesos por los cuales se han dado a conocer. La declaración sólo sería

una cuestión formal, accidental; y la noble tarea de la justicia consiste en desentrañar la verdadera voluntad de las partes y hacerle producir efectos. Peña, A. (2009) considera que: “Los derechos son instrumentos para la expresión de la voluntad y de las decisiones de los individuos”. (p. 06).

Según esta teoría y los planteamientos de Zanteno, M. (s.f.) el contrato es un acuerdo de voluntades para crear o transmitir derechos y obligaciones; por lo que crea derechos reales o personales, o bien los transmite. Esta teoría fundamenta su desarrollo y base fundamental en la voluntad como manifestación de la asunción de compromisos, pero también del cumplimiento de los mismos.

Barnet, R. (s.a.) considera que:

Los deberes contractuales obliga la voluntad de las partes para el cumplimiento; por lo que es moralmente justificable, sin un compromiso genuino formulado por quien es la persona que será sujeta a sanción legal; de manera que los compromisos son exigibles porque quien promete ha tenido la intención o ha elegido obligarse por su compromiso y agrega que la imposibilidad de conocer la verdadera intención subjetiva o voluntad de las partes no presenta ningún problema práctico, ya que se presume que ella se corresponde con la intención objetivamente manifestada en el acto. Pero cuando puede probarse de alguna manera que la intención manifestada es contraria a la intención subjetiva, esta última debe prevalecer, en pos de preservar la integridad moral y lógica de la teoría de la voluntad. (p. 5).

Esta apreciación otorga el valor de la objetividad en las normas que se expresan en las cláusulas que firman las partes, pero si resulta viciado por intereses que van más allá de la realidad y afectan intereses de la integridad de las personas, este contrato resulta sin efecto porque es un atentado a la buena fe que impera en los contratos.

En la teoría de la voluntad la moral es el apoyo básico en el que se apoya la manifestación de la voluntad para justificar el cumplimiento de las cláusulas y si es pertinente la coacción legal.

La imposibilidad de conocer la verdadera intención subjetiva o voluntad de las partes no presenta ningún problema práctico, ya que se presume que se corresponde con la intención objetivamente manifestada en el acto. Pero cuando puede probarse de alguna manera que la intención manifestada es contraria a la intención subjetiva, esta última debe prevalecer, en pos de preservar la integridad moral y lógica de la teoría de la voluntad.

La formación de los contratos en general no puede surgir sino de la coincidencia de las voluntades declaradas, únicas que pueden conocer y apreciar las partes. La intención o voluntad íntima es inaccesible a los terceros y no puede ser la base de un negocio jurídico, que, por ser fuente de derechos y obligaciones, quizás gravosas, debe tener un fundamento concreto, seguro y serio, condiciones que no podían encontrarse en la simple intención.

La fuerza moral de estas teorías se relaciona con los deberes implicados en el contrato y parte de la premisa que son obligaciones porque fueron libremente asumidos por aquellos que deben cumplirlos.

El componente moral subjetivista, en el que la teoría de la voluntad se apoya para justificar la coacción legal, colisiona necesariamente con la necesidad de un sistema de normas construido en gran parte sobre la base de intenciones subjetivas manifestadas objetivamente. En tanto las manifestaciones objetivas generalmente reflejan las intenciones subjetivas, los teóricos de la voluntad.

Accantino, D. (2015) sobre la teoría de la voluntad, reconstruye o fundamenta que:

El derecho de los trabajadores y producto de ello se instituye la expresión de su autonomía, pero es muchas veces una utopía que se formaliza, pero no se cumple

por lo que es el dogma de la autonomía de la voluntad parece haber sido paradójicamente instituido en Francia y en nuestro país porque se identifican las limitaciones y excepciones que la libertad contractual se pueden presentar las prácticas de contratación y a poner en cuestión la aptitud de la concepción voluntarista, más que todo cuando se trata de contratos que abarca a un sector grande de profesionales que aspiran u contrato. (p. 8).

Teoría del interés

Esta teoría hace referencia a su origen como tal en el año 1937 por ella aparece en el clásico artículo de Lon Fuller y William Perdue quien se basada en la distinción que había hecho para la responsabilidad precontractual Rudolf von Ihering.

Contardo, J. (2011) considera que: “Fuller y Perdue distinguen tres clases de intereses indemnizatorios por incumplimiento de contrato: interés contractual positivo, interés contractual negativo y el interés restitutorio”. (p. 01).

Los conceptos de interés positivo y negativo permiten determinar cuál es la medida del daño contractual indemnizable que puede darse al momento de la celebración o del incumplimiento del contrato por esta razón es básico que los contratos se relacionen con los medios que se desean alcanzar y que se relacionen con la satisfacción de los intereses.

Al respecto Chiavenato (2011), considera a Víctor Vroom (1964) como el primero que expuso el modelo cognitivo de la motivación o el comportamiento racional de los individuos al cumplimiento de la tarea en base a las metas que se propone y es la razón que impulsa a la realización y dentro de ello destaca, por ejemplo, el salario, estímulos, éxito, que les resultan atractivos. Teniendo en cuenta esta apreciación en el Contrato Administrativo de Servicios puede generar motivación a los trabajadores que no necesariamente se oriente a la máxima aspiración del trabajador porque el pago no es el más adecuado para satisfacer las necesidades, pero sí puede generar una especie de estrés por tener que cumplir las

funciones de manera aceptable porque corre el riesgo a no ser contratado en los próximos tres meses.

Vásquez, M. (2017) nos manifiesta: “Esta teoría basa sus estudios en la restitución o reparación de los daños que una de las partes contratantes puede sufrir como consecuencia del incumplimiento”. (p. 34).

El interés negativo como criterio de evaluación de los daños contractuales se muestra útil en una esfera de la ineficacia del contrato.

Contratado, J. (2011), nos precisa que:

El acreedor, al buscar la liberación del contrato por el evento de la resolución (o efecto liberatorio), no podría, en principio, reclamar los perjuicios por la expectativa de cumplimiento, puesto que su interés actual en el contrato se reduce a la resolución, esto es, a la extinción de la relación contractual. De esta suerte, los perjuicios que podría cobrar solo serían aquellos que sufre con ocasión de la celebración del contrato, principalmente los gastos que implicó la oportunidad de contratar. (p. 02).

Los argumentos de la resarcibilidad del interés positivo son:

- La resolución alcanzaría con efectos retroactivos a su indemnización consecuencial, se señala que la resolución no opera con efectos retroactivos absolutos. Desde este punto de vista, los perjuicios derivan del incumplimiento y no de la no celebración del contrato.
- El deudor debe hacerse responsable por la expectativa que generó en ella.
- El rol del Estado en el cumplimiento de los contratos, se ha señalado que este debería tomar un rol preponderante forzando el cumplimiento de los contratos y estableciendo indemnizaciones que permitan substituir de alguna forma el daño causado por el incumplimiento del contrato desincentivando la voluntaria inejecución

contractual.

- Se ha fundamentado, para sostener la resarcibilidad del interés positivo, que, desde el punto de vista del daño mismo, aun con la desaparición retroactiva del contrato (si es que verdaderamente se produjese) el daño se mantiene y se perpetuaría en el tiempo.

El interés positivo protege los intereses de ambas partes de forma simétrica ya que garantizaría la expectativa de cumplimiento de los contratos para ambos.

La indemnización del interés positivo incentivaría el incumplimiento eficiente de los contratos.

En cuanto al interés del contratante inocente, no puede decirse que aquel tenía interés en que las cosas sucedieran como si el contrato no se hubiese celebrado, sino al contrario, al contratar lo que quiso el contratante diligente es que el contrato efectivamente se hubiese cumplido.

Contestando la idea de que la indemnización del interés positivo es un problema de justicia distributiva, se sostiene que la indemnización del expectation interest, siendo una forma de reparación del daño, es una cuestión de justicia correctiva que pertenece al derecho privado.

Existen dos formas de entender qué comprende el perjuicio contractual derivado del incumplimiento resarcible a través de la indemnización de perjuicios: el interés positivo o de cumplimiento y el interés negativo o de confianza. La indemnización de perjuicios que cubre el daño al interés positivo tiene por objeto colocar al acreedor en una situación similar a si se hubiese cumplido el contrato; la del interés negativo tiene por objeto colocar al acreedor en una posición similar a si el contrato no se hubiera celebrado.

Castro P. (2016), nos precisa que:

El proceso de motivación (Castro P. 2016 p. 63): la necesidad, que se refiere a la búsqueda de una realización personal y a la satisfacción de su propia valía, la expectativa, que es la preparación constante, la búsqueda de alternativas, las

razones y motivos que cada persona pone en acción para vencer la dificultad de alcanzar un objetivo y la Instrumentalidad, que se refiere al reconocimiento que permite satisfacer las necesidades y expectativas. (p. 63).

El interés por querer satisfacer las necesidades de desarrollo humano es un impulso que Locke (1976) (Citados por Vásquez, M. 2017 p. 34) lo describe en base a la presentación de ciertas condiciones o dimensiones que las empresas públicas y privadas deben atender:

Satisfacción que genera el equipamiento y la infraestructura; que dan el confort y la satisfacción de trabajar en ese ambiente, tales como: la ventilación e iluminación, la limpieza y orden de los ambientes, el equipamiento, los servicios básicos, etcétera.

Cumplimiento de los beneficios laborales y remunerativos; como una de las motivaciones básicas de recompensa y desarrollo de los intereses de los trabajadores porque la remuneración satisface una serie de necesidades individuales, familiares, profesionales y sociales.

Políticas de administración; las formas de administración, el cumplimiento de los lineamientos o normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el trabajador, dentro de ellas las perspectivas que se tiene del trabajador, la estabilidad, el cumplimiento de los compromisos que el empleador ofrece.

Relación con la autoridad; tiene que ver con la apreciación valorativa que realiza el trabajador con su jefe respecto a sus actividades y el trato equitativo y de mutuo respeto, todo esto genera satisfacción de interés laborales.

Relaciones interpersonales; el establecimiento de una comunicación empática en la empresa o lugar de trabajo, las buenas relaciones interpersonales dan confianza y credibilidad, confidencialidad, responsabilidad y empatía, para ello es prioritario la comunicación empática y asertiva.

Realización personal; porque el trabajo debe ser el medio que permita el desarrollo de las facultades y habilidades, la libertad y creatividad como medios del desafío para la mente.

Desempeño de tareas; se relaciona con el grado de satisfacción que genera el óptimo cumplimiento y para ello se requiere también el interés, la voluntad y la intención de realizar con gusto el trabajo.

El Contrato Administración de Servicios por las formas, procedimientos y trato a los trabajadores no logran el mayor desarrollo de los intereses de los trabajadores porque no atiende con plenitud los beneficios sociales, los derechos laborales y el tiempo que un trabajador necesita para sentir que cuenta con la estabilidad laboral, con los derechos y beneficios que asigna la Constitución y los tratados internacionales que genere el desarrollo del interés y de la motivación en base a un trato justo, el salario digno, estímulos de recompensa, de promoción y de ascenso, la estabilidad laboral, las buenas condiciones de infraestructura y equipamiento, las condiciones favorables de trabajo, el buen clima laboral.

En ese sentido el interés por el trabajo se logra cuando se genera satisfacción, como producto de ofrecer de las condiciones adecuadas, por lo que el trabajo es un estilo de interés, de actitud recíproca: no es generador de intereses positivos exigir sin dar las condiciones necesarias. Cuando la actitud es positiva las funciones se cumplen con mayor esmero, dedicación y los resultados son óptimos y productivos. Si el interés es negativo los resultados tendrán esa condición y por tanto no se avanza en los resultados expresados como bienes o servicios.

2.3. Bases legales

Principios constitucionales

Los principios constitucionales son el establecimiento y garantía de los derechos fundamentales, laborales, sociales, económicos, estructurales que corresponde a los ciudadanos de un determinado Estado, guardan concordancia con los tratados y convenios internacionales que firma un

país; por tanto, cualifican la estructura y el orden constitucional del Estado, forman parte de la jerarquía mayor del orden legal o la súper legalidad para el actuar de las personas naturales y jurídicas.

Los principios constitucionales no son base para formular pretensiones jurídicas de aplicación directa, lo que sí se puede exigir es su aplicación en la normatividad de menor jerarquía, en la que queda cristalizado los principios constitucionales. Esto significa que los principios constitucionales son fundamentos y reglas legales que orientan y que dan sustento legal a la interpretación de los preceptos constitucionales y de la legislación ordinaria. Un principio no es una garantía jurídica, un principio es el fundamento, es la base de una garantía.

Machicado, J. (2013), nos conceptúa a los principios constitucionales como:

Proposiciones claras y evidentes, no susceptibles de demostración, en base a la cual se funda una determinada valoración de justicia, se estructura y se construyen las normas jurídicas de un Estado, forman parte de las aspiraciones de orientación básicas para que funcione un Estado. Los principios tienen su origen en el sistema de valores vigente en una comunidad política que se plasman por el legislador; en tal sentido, son razones verosímiles sobre lo que una determinada sociedad o administrados valoran como justo. (p. 01).

En síntesis, el principio de constitucionalidad se constituye en el fundamento, la regla básica del funcionamiento coherente y equilibrado de la estructura del derecho de un estado. Las normas de menor jerarquía se ordenan en base a la Constitución, cuyos principios garantizan vigencia, estabilidad y respeto a la Constitución.

Los criterios jurídicos, se constituyen en las reglas para conocer la verdad, abrir juicio o tomar una decisión, previo discernimiento; de manera que regula la interpretación de la norma para conocer la verdad o falsedad, de manera que el criterio moral constituye el eje para que en la sociedad se imparta justicia, en base al ordenamiento constitucional.

Los criterios permiten actuar jurídicamente, teniendo en cuenta métodos, pautas, principios, objetivos o guías para una adecuada aplicación de la norma; para ello se tiene en cuenta: el criterio gramatical, el lenguaje empleado por el legislador, el criterio sistemático, el contexto que configura el hecho jurídico, el criterio funcional; que constituye la voluntad del legislador que se expresa en los fines y valores de la norma.

Machicado, J. (2013) nos indica que: “La función primordial de los principios Constitucionales y de los criterios jurídicos son: dirección, porque guía a los órganos públicos en la elaboración de la legislación, otorgan asidero a la interpretación de las normas, integración de las normas porque ayuda a suplir las insuficiencias de las normas escritas”. (p. 3).

Machicado, J. (2013), precisa que:

“Los principios son importantes porque se constituye en las aspiraciones del Derecho constitucional a espera de ser plasmadas en las leyes, se convierten en garantías de un Estado de Derecho, corrigen las disposiciones del Código de Procedimiento Penal, garantizan los derechos del imputado, sin los principios y garantías no existe el debido proceso”. (p. 04).

Zambrano A. (s.a.), considera que:

El Derecho Constitucional es pues el corazón de la sociedad que posibilita su existencia y perpetuidad a través de la organización jurídica. La característica fundamental del Derecho Constitucional es la supremacía de la misma. Es decir, allí se encuentran los métodos de regulación superior y jerárquica. Se trata de la regulación general de toda la sociedad desde la perspectiva política, dentro de los conceptos de gobierno.

El principio de universalidad, se refiere al reconocimiento constitucional de los derechos fundamentales de la persona, los cuales forman parte de la dignidad sin distinción de nacionalidad, credo, edad, sexo, preferencias o cualquier otra. Suficiente ser persona para tener el derecho a la dignidad.

El Principio de interdependencia, significa interrelación, vinculación y se entiende que todos los derechos humanos se vinculan íntimamente, de manera que la transgresión a uno de los derechos fundamentales, impacta o afecta en otros derechos. Esto denota la visión holística de los derechos de la persona humana.

El Principio de indivisibilidad, parte de la regla que los derechos no se fragmentan, porque expresan una totalidad y toman en cuenta la integridad de la dignidad humana.

El Principio de progresividad, rol del Estado de aplicar la Carta Magna para generar de manera progresiva la garantía de los derechos humanos y no retroactiva. Es el fundamento del desarrollo de los intereses de la persona humana.

El Principio pro personae, para la aplicación de una norma, se trata de tener en cuenta la máxima jerarquía y a la vez, para aplicar una norma específica se trate de establecer restricciones permanentes al ejercicio de los derechos fundamentales.

El Principio de interpretación, conforme refiere que cuando se interpreten las normas constitucionales se puedan utilizar las normas de derechos humanos contenidas en los tratados internacionales, la Constitución y las normas jurídicas; lógicamente teniendo en cuenta la jerarquía normativa.

Principios contractuales constitucionales y jurídicos

Se refiere a los principios constitucionales y de las normas de menor jerarquía que forman parte del Estado y dan seguridad jurídica tales como:

El Principio de progresividad laboral, Mancilla, R. (2015) Considera que es un antecedente inmediato del principio de progresividad al derecho internacional, y tiene entre sus primeros antecedentes al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y a la Convención Interamericana de Derechos Humanos (1969).

Caferata, J. (2017) expresa que:

Los derechos económicos y sociales requieren promoción y apoyo por parte del Estado. Ya no sucede como con los derechos de primera generación (derechos civiles y políticos), respecto de los que se consideraba suficiente una mera abstención del Estado para posibilitar su goce por sus titulares. Y considera que se exigen conductas positivas que no sólo faciliten su ejercicio, sino que aseguren su vigencia avanzando permanentemente en la realización de acciones que aseguren una satisfacción cada vez mayor de dichos derechos. (p. 2).

Cafferata, J (2017), ha referido al respecto que: “El principio de progresividad determina que si se reconoce unos derechos no es correcto aplicar leyes que desatiendan obligaciones estatales debido a los actos gubernamentales posteriores, desconocerlos, retacearlos, posponer su goce en el tiempo o de otra manera disminuir el grado de protección ya alcanzado frente a un derecho social”. (p. 02).

En el artículo 26 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y en el artículo del 2.1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales contempla el principio de progresividad de los derechos económicos, sociales y culturales. De tal manera que, el artículo 2.1 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), establece que “(...) cada uno de los estados Partes en el presente Pacto se compromete a adoptar medidas, tanto por separado como mediante la asistencia y la cooperación internacionales, especialmente económicas y técnicas, hasta el máximo de los recursos de que disponga, por todos los medios apropiados, inclusive en particular la adopción de medidas legislativas, la plena efectividad de los derechos aquí reconocidos”.

Las leyes internacionales sustentan que los estados apliquen el principio de progresividad, como característica de los derechos humanos

fundamentales aplicados a las personas, considerando también los derechos laborales, e impulsa la protección de los derechos sociales.

Toledo, O. (s.a.), analiza que el principio de progresividad se muestra en una doble dimensión:

Positiva, expresado en el avance gradual en orden a la satisfacción plena y universal de los derechos tutelados, que supone decisiones estratégicas en miras a la preeminencia o la postergación de ciertos derechos por razones sociales, económicas o culturales.

Negativa, expresada en la prohibición del retorno, o también llamado principio de no regresividad de los derechos logrados por los trabajadores. Esto implica la imposibilidad de reducir, de coactar derechos que ya son reconocidos en la sociedad y en los trabajadores y que corresponda al régimen más favorable para el trabajador.

El Artículo 10 de la Constitución del Perú (1993) considera el principio de progresividad, referido a los derechos sociales: “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”. Además, se reafirma este principio en el Artículo 23 que norma “El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Estos Artículos muestran el espíritu constitucional que los derechos sociales avancen progresivamente y se expresen en las normas del país, con el propósito de elevar, de mejorar las condiciones de vida de la población y se contribuya al bienestar; teniendo en cuenta también los tratados internacionales, en especial las que el Perú ratifica, tales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales; por lo que los derechos laborales constituyen el eje de los derechos humanos y cuya tutela no se restringe al ámbito del derecho nacional e internacional.

Principio de la autonomía de la voluntad

Es un principio que consiste en la libre expresión de las partes que están interesados en contraer contrato, es el principio de la decisión libre para analizar y tomar decisión de contraer un contrato para sus propios intereses.

Bosch, E. y et al (2016) Refiere que el principio de la voluntad es la esencia y contenido del contrato que las partes de un contrato expresan y prevalece jurídicamente. Sus límites son las normas imperativas, la buena fe y el orden público. Este principio se sustenta en la teoría clásica que sostiene el imperio absoluto de la voluntad. Según ella, el origen íntimo y verdadero de toda vinculación contractual, es la voluntad de las partes. La declaración sólo sería una cuestión formal, accidental.

Principio de igualdad laboral

Para el derecho laboral el principio de igualdad laboral regula las relaciones jurídicamente equilibradas para el ejercicio del trabajo; lo cual implica que, si un trabajador cumple la misma función que otro, corresponde los mismos derechos. Este principio permite actuar, con reglas básicas, de manera que no permita vulneración de derechos para las partes del vínculo laboral.

Ofrece las garantías y espacios legales, procesos igualitarios de género y de la no discriminación, donde no se admiten diferencias irrazonables hacia los trabajadores; de tal manera se debe priorizar la capacidad y el desempeño sin importar si es hombre, mujer, joven o adulto.

Este principio se refiere a la igualdad de trato, la justicia distributiva, igualdad de oportunidades en funciones y situaciones de condición laboral, por lo que orienta a la no discriminación, como política de estado. En la Constitución del Perú (1993), se suprimió este principio, pero es el Estado y la sociedad promueven las condiciones y medidas positivas para que real y efectivamente nadie sea discriminado que se exprese la promoción de condiciones para el fomento de la equidad en el acceso al empleo, la

capacitación y la formación profesional, así como la igualdad de trato, de oportunidades y de no discriminación.

Principios deontológicos de la responsabilidad contractual

Merlano, J. (2010 p. 101), expresa que los principios deontológicos son disposiciones, reglas y orientaciones que rigen la conducta de las partes contratantes y considera a la libertad para aceptar un contrato, lo cual es básico porque se trata de la voluntad, pero cuando las reglas son claras y no existe mala fe por parte del contratante que, de una u otra manera puede aprovechar la necesidad del trabajador. Para ello es importante que el candidato a un contrato laboral:

-Se informe bien; tener conocimiento del trabajo a realizar, las condiciones, remuneración, tiempo de contrato, beneficios sociales, etcétera.

-Analizar, el interés y sus necesidades para que se acepte un contrato que puede influir en el desarrollo de sus perspectivas personales, familiares, sociales y profesionales.

-Competencia, tener en cuenta sus competencias y capacidades profesionales para el cumplimiento idóneo de sus funciones y, producto de ello, recibir la remuneración que contribuya a los esfuerzos.

-Validez del encargo, el contrato ha de ser válido, justo y que no contravenga a la moral y las buenas costumbres.

Principio de la libre competencia

Bocanegra R. (2015) nos indica que: "Implica amplia, objetiva e imparcial convocatoria y procesos de evaluación a los postores. Los funcionarios deben incluir un conjunto de mecanismo que fomente la libre competencia". (p. 112).

Es necesario que dentro de una convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios exista una libre competencia, a fin de garantizar

el acceso a la administración pública por meritocracia y no por favores políticos, lo que garantizará la contratación de personal idóneo.

Principio de imparcialidad

Bocanegra R. (2015), nos precisa que la: “Evaluación teniendo en cuenta estricta aplicación de la Ley y el Reglamento; así como en atención a criterios técnicos que permitan objetividad en el tratamiento a los postores y contratistas. Esto significa que todos deben participar en igualdad de condiciones”. (p.112).

Efectivamente, la primacía del principio de imparcialidad permitirá a cualquier persona que postule a un Contrato Administrativo de Servicio ser evaluado con objetividad, sin mediar de por medio alguna ventaja respecto de los concursantes.

Suárez, L. (2015), nos indica que: “Este principio se encuentra en conexión directa con todos los principios de la contratación administrativa, pues la inobservancia de uno de ellos, afectaría implícitamente el principio de transparencia, derivándose vicios en el procedimiento de contratación, originando su invalidación”. (p.18).

La vulneración a dicho principio acarrearía una transgresión al ordenamiento jurídico lo que de encontrarse de manera objetiva esto es con pruebas idóneas dicha inobservancia, generaría vicios y en consecuencia nulidades de contratos.

Principio de trato justo e igualitario

Bocanegra R. (2015), ha determinado que:

Todo postor de bienes, servicios o ejecución de obra debe tener participación y acceso para contratar con las Entidades en condiciones semejantes a la de los demás, estando prohibida la existencia de privilegios, ventajas o prerrogativas, salvo las excepciones de ley. Es decir, a menos que la Ley haya establecido determinada independientemente del objeto de la convocatoria, participan en el

procedimiento de selección en igualdad de condiciones. Todos deben ser evaluados y calificados bajo las mismas condiciones que los demás. Con este principio se refuerzan otros anteriormente vistos como el de imparcialidad, transparencia o el de libre competencia. La interrelación de todos ellos permite llegar a un resultado satisfactorio en las contrataciones y adquisiciones que se vayan a efectuar a través de un procedimiento de selección. Los principios son herramientas útiles y necesarias, siempre y cuando los funcionarios públicos lo utilicen adecuadamente. (p. 112).

Este principio indica que bajo ninguna circunstancia deberá primar intereses personales en la contratación, otorgándose a todos de manera igualitaria las mismas ventajas para la evaluación de su perfil profesional en todas las etapas eliminatorias que se formulen para la evaluación de los postulantes.

En relación a este principio, Dromi (Citado por Suárez, L. 2015 p. 16) manifiesta que:

El trato igualitario se traduce en una serie de derechos a favor de los oferentes:

- Consideración de su oferta en competencia con los demás concurrentes.
- Respeto, dentro de lo posible de los plazos establecidos para el desarrollo del procedimiento; si es necesario modificar un plazo, el mismo debe ser igual para todos los concurrentes.
- Cumplimiento por parte de la Administración y de los participantes de las normas positivas que rigen el procedimiento de elección del contratista).
- Inalterabilidad en los pliegos de condiciones.
- Respeto del secreto de las ofertas hasta el acto de apertura de los sobres.
- Acceso a las actuaciones administrativas.
- Conocimiento de las demás ofertas después del acto de apertura.
- Indicación de las deficiencias formales subsanables que pueda contener la oferta.
- Invitación a participar en los procesos que se promoviera ante el fracaso de

otra anterior.

Para que exista una adecuada contratación deberá respetarse los marcos normativos vigentes, ya que todos deben ser evaluados y calificados bajo las mismas condiciones que los demás y de esta forma se estarán respetando las normas sustantivas para una adecuada contratación.

El contrato

Simental, V. (2009) analiza la etimología de la palabra contrato y considera que:

Se deriva de Contractus, que a su vez deriva del verbo contrahere que significa, reunir, lograr pactos, concertar y agrega que en la actualidad se considera que es un acto jurídico consensual, bilateral porque se constituye por el acuerdo de voluntades de dos o más personas y genera consecuencias jurídicas concretados en la transmisión de derechos y obligaciones de la entidad contratante y del contratado. (p. 04).

Es necesario indicar que a fin de poder formalizar un acuerdo de voluntades de respetando forma ad solemnitaten, se requiere que a través de un documento se plasmen los acuerdos y condiciones en los que se prestará un servicio o se obtendrá un producto a fin de poder dar legalidad al acto de contratar sin embargo también existen contratos ad probationem.

El Artículo 1359 del Código Civil (C.C 1984) denomina conformidad de voluntades y en el Artículo 1361 le denomina “Obligatoriedad de los contratos”. Estas apreciaciones otorgan el nivel jurídico de un contrato.

Merlano, J (2010) y Moguel, M. (2010), denominan el contrato como: “Responsabilidad contractual, refiriéndose al cumplimiento otorgado con efectos liberatorios de pago, como un cumplimiento de dar y recibir beneficios mutuos”. (p. 17) y (p.117).

En un Contrato Administrativo de Servicios se plasman aquellas obligaciones y derechos a los cuales se está uno comprometiendo, existiendo en algunos casos aquellas cláusulas penales y responsabilidades contractuales en caso de su incumplimiento.

Paula, C. (2008), precisa que: “El contrato es la convención o el acuerdo entre las partes sobre un objeto o servicio de interés jurídico; el carácter u objetivo es productor de obligaciones”. (p.3).

Un contrato en general tiene necesariamente acuerdo de voluntades, ya que si no existe dicho requisito de validez y éste ha sido suscrito bajo coacción por alguna de las partes puede declararse nulo iure et de iure.

Bosch, E. (2016) Conceptúa al contrato como:

El acuerdo de voluntades por el que dos o más personas se vinculan para crear, modificar o extinguir obligaciones, derechos reales u otros efectos jurídicos patrimoniales”. Concepción que remarca el interés de centrarse en el fin del contrato: crear o extinguir obligaciones que se centra en los bienes jurídicos y es una manifestación de acción de voluntades. (p.15).

Fernández, C. (s.a.) conceptúa que: El contrato es un acuerdo de voluntades de una o más personas, destinadas a reglar derechos. En este concepto se aprecia que en un contrato existe la existencia de las partes, un acuerdo de voluntades y un contenido que otorga derechos para cada una de las partes”. (p. 2).

Es importante precisar que en un contrato pueden existir múltiples participantes, lo que se requiere siempre es que se cumpla con los requisitos de validez.

De Trazegnies, F (2001), nos dice:

Todo contrato válido, sea escrito o no, tenga o no formalidades, da nacimiento a una relación de derecho. Esta consideración conceptual es importante porque el contrato es el acuerdo sea escrito o no, pero existe compromiso; la tendencia

es hacerlo por escrito porque consigna las cláusulas, la identificación y la firma que expresa la voluntad de convenir y en caso de incumplimiento, de daño ofrece mejor facilidad para el proceso judicial. (p. 251).

Un contrato puede hacerse de forma verbal o escrita, siendo que para mayor formalidad y plasmar las condiciones en las que debe darse suelen ser escritos.

Clasificación

Paula, C. (2008 p. 3), Zenteno, M. (s.f. p. 13) Ilustran la siguiente clasificación de contrato:

Unilaterales; solo una sola de las partes se obliga hacia otra (Ejemplo depósito, donación).

Bilaterales; las partes se obligan recíprocamente. (Ejemplo compraventa, permuta).

Onerosos; cuando el contrato se basa en una prestación obligada a hacerle a otra (Ejemplo compraventa, permuta).

Gratuitos; cuando aseguran a una las partes alguna ventaja, independiente de toda prestación de su parte (Ejemplo donación, comodato).

Consensuales; quedan concluidos cuando en el contrato se manifiesta recíprocamente su consentimiento (Ejemplo compraventa, mandato, locación).

Reales; para producir sus efectos, quedan concluidos desde que una de las partes haya hecho a la otra tradición de la cosa sobre la que versare el contrato (Ejemplo mutuo, comodato).

Conmutativos; cada una de las partes pueden ser apreciadas por cada una de ellas inmediatamente (Ejemplo compraventa, permuta).

Aleatorios; cuando la prestación debida por una de las partes depende de un acontecimiento incierto que hace imposible esta evaluación hasta su realización (Ejemplo seguro, renta vitalicia).

Formales; son aquellos que la ley les exige una forma determinada (Ejemplo escritura pública).

No formales; son aquellos que la ley no les exige una forma determinada. (Ejemplo permuta cosas muebles, depósito, etcétera.).

Es necesario precisar que todos estos tipos de contrato a la actualidad existen, por lo que ante determinadas características de los mismos suelen clasificarse como tales, siendo necesario precisar que en todos ellos debe respetarse los requisitos de validez.

Capacidad para celebrar contratos

Zenteno, M. (s.a. p. 8) Expresa que pueden contratar todas las personas no exceptuadas por la ley; de manera que:

- El que es capaz o hábil para contratar, puede hacerlo por sí o por medio de otro que legalmente lo representa.
- Ninguno puede contratar a nombre de otro sin estar autorizado por él o por la ley.
- Los contratos celebrados a nombre de otro por quien no sea su legítimo representante, serán nulos.
- Si no se obtiene la ratificación, el otro contratante tendrá derecho de exigir daños y perjuicios a quien indebidamente contrató.

Efectivamente, en caso de que los contratos hayan sido celebrados sin haber respetado los requisitos de validez, no sería un contrato válido ya que tendrían vicios insalvables, por tal motivo los requisitos de validez son de observancia obligatoria.

El consentimiento en el contrato

Zenteno, M. (s.a.) nos precisa que: Es la expresión de la voluntad que puede manifestarse verbalmente, por escrito, por medios electrónicos, ópticos o por cualquier otra tecnología, o por signos inequívocos y agrega que los vicios del consentimiento son:

- El consentimiento no es válido si ha sido dado por error, por violencia o por

dolo.

- Se entiende por dolo en los contratos, cualquiera sugestión o artificio que se emplee para inducir a error o mantener en él a alguno de los contratantes; y por mala fe, la disimulación del error de uno de los contratantes, una vez conocido.
(p. 9).

Bajo esos parámetros podemos manifestar que el consentimiento entre las partes para concretar un contrato es necesario a fin de no generar una nulidad posterior.

Los contratos de naturaleza accidental

Según el Decreto Legislativo 728 (Artículos 103 al 105) los contratos de naturaleza ocasional, pueden ser:

- **Contrato ocasional**; denominado accidental es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador para atender necesidades transitorias distintas a la actividad habitual. Su duración máxima es de seis meses al año.
- **Contrato de suplencia**; sustituye a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada.
- **Contrato de emergencia**; cuando es pertinente cubrir las necesidades promovidas por caso fortuito o fuerza mayor.

- Contrato de naturaleza temporal

El Decreto Legislativo 278 (Artículos 100 al 102), considera que los contratos de naturaleza ocasional, pueden ser:

- El contrato temporal, realizado por una nueva actividad empresarial. Su duración máxima es de tres años.
- Contrato por necesidades de mercado, se celebra con el objeto de atender incrementos coyunturales de la producción originados por

variaciones sustanciales de la demanda. Su duración máxima es de seis meses al año.

- Contrato por Reconversión Empresarial, celebrado en virtud a la sustitución, ampliación o modificación de las actividades desarrolladas en la empresa, y en general toda variación de carácter tecnológico en las maquinarias, equipos, instalaciones, medios de producción, sistemas, métodos y procedimientos productivos y administrativos. Su duración máxima es de dos años.

Contrato Administrativo de Servicios

Zenteno, M. (s.a. p. 25) Expresa que es una herramienta con la que cuenta el Estado para cumplir con sus fines, de manera que se logra acordar con un particular la prestación de un servicio o la realización de una obra a favor del Estado para que tenga funcionalidad. El pago de estos servicios se realiza con fondos públicos. Los elementos esenciales de los Contratos de Administración de Servicios son los sujetos, el consentimiento, la capacidad, el objeto, la causa y la forma.

Torres (2012), Se denomina Contrato Administrativo de Servicios al que celebra la Administración Pública, en uso de su facultad de imperio, con otra persona pública o privada, natural, en uso de su facultad de Imperio, con otra persona pública o privada, natural o jurídica, con un fin público, en el cual pueden existir cláusulas exorbitantes de derecho privado que colocan al contratante de la Administración en una situación de 18 subordinación jurídica. (Cita Mendoza, G. 2012, p. 29).

El análisis y fundamentos del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), tales como su conceptualización, ámbito de aplicación, procedimientos, impedimentos, suspensión, derecho a sindicalización y huelga, hora de maternidad y licencia por paternidad, extinción, etcétera. se realiza en base a lo dispuesto en el Decreto Legislativo 105 y los aportes de Infantes, G. (2011 p. 1) Es un contrato que se aplica para el sector público y se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N° 105 y el Decreto Supremo N° 075-2008- PCM. “El contrato administrativo de

servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con 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". Se aprecia en esta concepción que el contrato Administrativo de Servicio regulado por el Decreto Legislativo N° 105 que solo corresponde ser aplicado para el sector público, es subordinado y más que todo el personal contratado por este régimen no goza de los derechos y beneficios sociales que estipula el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N° 1057 y del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM comprende a todas las entidades de la administración pública, tales como el Poder Ejecutivo, incluyendo los ministerios y organismos públicos; el Congreso de la República; el Poder Judicial; los organismos constitucionalmente autónomos, los gobiernos regionales y locales y las universidades públicas; entidades públicas cuyas actividades se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público. (Infantes, G. 2011, p. 1).

Cabe expresar que las empresas del sector privado no se encuentran bajo el ámbito de aplicación del Decreto Legislativo N°1057 y su Reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Procedimientos

- Preparatoria; consiste en el requerimiento de la unidad que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina

de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad.

- Convocatoria; comprende la publicación de la plaza en el portal institucional, en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información adicionales para difundir la convocatoria. La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse desde, cuando menos, cinco (5) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección. Debe incluir el cronograma y etapas del procedimiento de contratación, los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato, entre ellas, el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar, conforme a la Segunda Disposición Complementaria Final del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

- Selección; comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de competencias específicas, que se adecúen a las características del servicio materia de la convocatoria.

- Suscripción y registro del contrato; comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación.

De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores, la entidad convocante declara seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente o declarar desierto el proceso.

Una vez suscrito el contrato, la entidad tiene cinco días hábiles para ingresarlo al registro de contratos administrativos de servicios de cada entidad y a la planilla electrónica regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR. Los procedimientos seguidos para la contratación de personas en el régimen de contratación administrativa de servicios, que se inician con posterioridad a la vigencia del presente Reglamento, se sujetan única y exclusivamente a las normas que lo regulan, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1057 y en su Reglamento. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores ni el proceso regulado por las normas que rigen las contrataciones y adquisiciones del Estado.

Impedimentos para Contrato Administrativo de Servicios

No pueden celebrar contratos administrativos de servicios personas con inhabilitación administrativa o judicial para el ejercicio de la profesión.

Impedimento, previsto por disposiciones legales y reglamentarias pertinentes, para ser postores o contratistas y/o para postular, acceder o ejercer el servicio, función o cargo convocado por la entidad pública.

Duración del Contrato Administrativo de Servicio

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 se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades.

En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática.

Jornada semanal

El número de horas semanales de prestación de servicios no podrá exceder de un máximo de cuarenta y ocho horas de prestación de servicios por semana.

Descanso físico

El descanso físico es el beneficio del que goza quien presta servicios bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios que consiste en no prestar servicios por un período de 15 días calendario por cada año de servicios cumplido, recibiendo el íntegro de la contraprestación. Este beneficio se adquiere al año de prestación de servicios en la entidad. La renovación o prórroga no interrumpe el tiempo de servicios acumulado.

El descanso físico debe disfrutarse de forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, se podrá autorizar el goce fraccionado en períodos no inferiores a siete (7) días calendario. La oportunidad del descanso físico es determinada por las partes. De no producirse acuerdo, la determina la entidad contratante teniendo en cuenta lo dispuesto en el párrafo siguiente.

El descanso físico debe gozarse dentro del año siguiente de haberse alcanzado el derecho, bajo responsabilidad administrativa funcional del funcionario o servidor titular del órgano responsable de la gestión de los contratos administrativos de servicios de cada entidad. No obstante, la falta de disfrute dentro de dicho plazo no afecta el derecho del trabajador a gozar el descanso con posterioridad.

Permiso por lactancia y licencia por paternidad

La madre trabajadora sujeta al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, al término del período postnatal, tiene derecho a una hora diaria de permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad, de acuerdo a lo dispuesto en la Ley N° 27240 - Ley que otorga permiso por lactancia materna.

El trabajador sujeto al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tiene

derecho a licencia por paternidad, en el caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 - Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.

Afiliación a ESSALUD

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 con lo dispuesto por el artículo 3° de la Ley N° 26790 (Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud) y sus normas reglamentarias y modificatorias. También están comprendidos los derechohabientes a que se refiere la citada ley.

Derecho a sindicalización y a huelga

Los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057 pueden afiliarse a las organizaciones sindicales de servidores públicos existentes en la entidad a la que prestan servicios, estén éstas sujetas a las normas del régimen laboral de la actividad privada o del régimen laboral del sector público, según corresponda. No pueden sindicalizarse los trabajadores con poder de decisión, ni los que desempeñan cargos de confianza o de dirección.

El derecho colectivo de huelga de los trabajadores sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 1057, se ejerce conforme a lo establecido en el artículo 86° del Texto Único Ordenado del Decreto Ley N° 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y sus normas complementarias, en lo que sea aplicable.

Extinción de los Contratos de Administración de Servicios

- Se extingue por:
- Fallecimiento del contratado.
- Extinción de la entidad contratante.

- Decisión unilateral del contratado. En este caso, el contratado debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese.
- Mutuo acuerdo entre el contratado y la entidad contratante.
- Invalidez absoluta permanente sobreviniente del contratado.
- Decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo.
- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- Vencimiento del plazo del contrato.

Derechos constitucionales de los trabajadores

El trabajo es una de las fuentes del desarrollo de la persona y la familia, por lo que, el trabajo es considerado uno de los derechos fundamentales, son inherentes a las personas, tienen el carácter de universales, incondicional e inalienables. Es característica de los derechos laborales ser inherente, es decir intrínseco a cada persona porque del trabajo depende la vida y es integral porque los derechos se relacionan y cuando se viola uno de ellos se afecta los demás derechos

Se considera como elemento condicional de los derechos fundamentales y, por tanto, constitucionales:

- Salario justo.
- Derecho a sindicalización.
- Derecho a huelga.
- Salario digno.
- Contrato libre y de buena voluntad.
- Respeto de género.

-Irrenunciabilidad a los derechos laborales conquistados.

-Derecho a la estabilidad laboral.

-Justicia laboral.

La Constitución Política del Perú (1993), en el Capítulo I, El Artículo 2 inciso 15 “A trabajar libremente, con sujeción a ley” incluye al trabajo como un derecho fundamental porque permite tener acceso al bienestar a tener condiciones de vida adecuadas. El trabajo libre y en igualdad de oportunidades. Este artículo deja la oportunidad para que las personas ejerzan el derecho de reclamar mejoras en las condiciones laborales, por parte de los empleadores sean privados o estatales. Cabe expresa que los derechos fundamentales no son solamente normas legales, son garantías sociales que se amparan en la Carta Magna.

La Constitución del Perú (1993), considerando el principio de la seguridad social, considera, en el Artículo 10. Derecho a la Seguridad Social; “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.

La Constitución Política del Perú, de los Artículos 22º al 29º, manda cumplimiento de los siguientes derechos: protección y fomento al empleo, al trabajo, a una remuneración justa y equitativa, a una jornada de trabajo de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, al descanso semanal y anual remunerados, a la igualdad de oportunidades e interpretación favorable al trabajador sobre el sentido de una norma, protección frente al despido arbitrario, de sindicación, huelga, negociación colectiva, a participar en las utilidades.

Derechos laborales de los Órganos Internacionales

Declaración Universal de Derechos Humanos (1948), en sus artículos 23 y 24, nos indica que toda persona tiene derecho a: el trabajo, a un salario sin discriminación, a una remuneración equitativa y satisfactoria, a fundar sus sindicatos, y al descanso y disfrute de su tiempo libre, así como a

vacaciones periódicas pagadas.

Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en sus artículos 7, 8 y 9 nos indica que: “Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que le aseguren en especial, una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores, Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual, condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto, el derecho de sindicalización entre otros.

Protocolo de San Salvador

Denominado “Protocolo adicional a la convención americana sobre derechos humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales”, en el cual se regulan derechos a los trabajadores en su artículo el mismo que también indica que el trabajo de por sí es un derecho

Derechos de los contratados en las normas peruanas

El Código Civil (1984) peruano, recoge a partir d su artículo 1351 al 1415 todo lo correspondiente al contrato como tal precisando que el contrato es un acuerdo de dos o más partes para crear, regular, modificar o extinguir una relación jurídica patrimonial, así también refiere sobre la perfección de los contratos, sobre la capacidad para poder celebrar un contrato, el contenido de los contratos, de la primacía de la voluntad de contratantes, entre otros.

Decreto Legislativo 728

Este Decreto Legislativo que forma parte de una modalidad contractual, también en su artículo 37°, 38°, 39°, 40°, 41°, 42°, 47°,48°,50°, 51°,52°,60, nos hace referencia respecto al contrato como tal, de igual forma nos habla sobre la remuneración, la subordinación, sobre la suspensión del contrato,

sobre las causas de suspensión, su invalidez, la inhabilitación, el caso fortuito y la causa mayor, y respecto a las causas justas de un despido.

Jurisprudencia relacionada con el CAS

Expediente 05057-2013-AA/TC

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Rosalía Beatriz Huatuco Huatuco contra la sentencia de fojas 123, su fecha 20 de mayo de 2013, expedida por la segunda Sala Mixta de Huancayo de la Corte Superior de Justicia de Junín, que declaró Infundada la demanda de autos, generando un precedente vinculante siendo uno de los más resaltantes el considerado en el fundamento número 18, el que indica que para que un servidor sea repuesto a su centro de trabajo debe haber ingresado a laborar mediante un concurso público, lo que si curre en el Proceso de Contratación Administrativa de Servicios.

Expediente 002-2010-PI/TC

Demanda de inconstitucionalidad interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contra el Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, publicado en el diario oficial El Peruano el 28 de junio de 2008, que declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad, formulada ante el Tribunal Constitucional del Perú, principalmente por considerar que es un régimen transitorio, sin embargo dicho régimen laboral sigue vigente, no habiéndose extinguido hasta la fecha (2019), muy por el contrario sigue ejecutándose contratación administrativa bajo este régimen, entendiéndose que la emisión de la Sentencia por parte del Tribunal Constitucional fue dada en el año 2010, en consecuencia existía una realidad diferente a la que atraviesa el Estado y la relación laboral en el Perú en la actualidad.

INFORME TÉCNICO N°925-2019-SERVIR/GPGSC, de fecha 24 de junio 2019

Sobre protección del fuero sindical respecto de servidores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), se ha manifestado

indicando que el contrato administrativo de servicios (CAS) regulado por el Decreto Legislativo N° 1057 constituye un régimen laboral especial del Sector Público, por lo que no es equiparable ni al régimen laboral público o el de la actividad privada. Una de las características del referido régimen es precisamente su temporalidad, sin embargo, suele cometerse un fraude en la contratación administrativa de servicios por cuanto se contrata con la finalidad de que el servidor realice actividades de carácter permanente en una plaza orgánica.

2.4. Definición de términos básicos

Proceso de inconstitucionalidad

La Constitución Política del Perú, señala: “Procede contra las normas que tienen rango de ley: leyes, decretos legislativos, decretos de urgencia, tratados, reglamentos del Congreso, normas regionales de carácter general y ordenanzas municipales que contravengan la Constitución en la forma o en el fondo”. (artículo 200, inciso 4).

Es la garantía constitucional que procede interponerla contra las normas que tienen rango de ley, cuando estas contravienen la Constitución en la forma o en el fondo, con la finalidad de que, en tal caso, la norma inconstitucional quede sin efecto para el futuro (irretroactivamente) y con alcances generales, garantizando de este modo la primacía de la Constitución. (Constitución, artículo. 200 inciso 4 y Ley N° 26435, artículo 20).

Esta garantía constitucional está regulada en la Constitución de 1993, artículos. 200 inciso 4), antepenúltimo párrafo, 202 inciso 1), 203 y 204, Ley N° 26435 (10/01/95) Ley Orgánica del Tribunal Constitucional, artículos 2, 4, 20 a 40; 53 a 63, 3° y 7°.

Es competencia exclusiva del Tribunal Constitucional, en instancia única, por lo que la sentencia recaída en este proceso tiene autoridad de cosa juzgada y contra ella no cabe recurso alguno.

Administración pública

Alvarado (2012), nos manifiesta que es: “Conjunto de normas positivas y de principios de Derecho Público que se concreta, mediante la aplicación de una institución y funcionamiento de los servicios públicos y al consiguiente contralor jurisdiccional de la administración pública”. (Cita Mendoza, G. 2012, p. 29).

La administración pública es aquella mediante la cual se aplican una serie de normas de derecho público a fin de regular la actividad del estado a través de sus órganos desconcertados.

Carrera administrativa

El Decreto Legislativo N°276, señala que: 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.

A través de ésta los servidores de las diferentes instituciones públicas suelen brindar sus servicios, es una de las principales dentro del estado peruano.

Competencias laborales

Se refieren a las cualidades y aptitudes que lo integran los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que caracterizan a una persona que se ha preparado para el cumplimiento de una función específica. Se manifiesta en el grado de eficiencia y eficacia en el cumplimiento de las funciones. Se refiere al conjunto de características peculiares que permite a un empleador tenerlo en cuenta para contratar al personal quien realiza las funciones encomendadas. En este sentido, ser competente significa que una persona manifiesta tener conocimientos que engloba el saber lo que hace y conoce el objeto o la materia sobre el cual actúa y además maneja las destrezas suficientes para que los resultados sean los esperados.

Constitución

Kelsen H. (1988) Conceptúa a la Constitución como:

Una realidad jurídico – formal. Una norma suprema que preside la vida jurídica y política de un país. En sentido formal es un documento solemne, establecido por un conjunto de normas jurídicas que solo pueden ser modificadas mediante la observancia de prescripciones especiales. La constitución en sentido material está constituida por el conjunto de preceptos que regulan la creación de las normas jurídicas y la creación de las leyes. (Cita Olano, H. (s.f.), p. 8).

En nuestro país la constitución que actualmente nos rige es la de 1993, en ella se encuentran plasmados nuestros derechos fundamentales y constitucionales, siendo nuestra norma suprema.

Contrato de trabajo

Torres (2012), el contrato de trabajo es: “Un acto jurídico de carácter patrimonial; el cual permite satisfacer múltiples necesidades, como alimentación, vestido, vivienda, educación, salud, recreación, etcétera”. (Cita Mendoza, G. 2012, p. 30).

Es un medio a través del cual se puede contratar con la finalidad de que una persona preste a través de una subordinación determinado trabajo o cumpla determinadas funciones, por lo que comúnmente éste se debe realizar de manera expresa.

Convencionalización

Acuña, J. (2018), considera a la convencionalización:

Se considera convencionalizarían a los parámetros que permiten dar de valides formal y material de las normas que se emiten en un país, y determina los ámbitos de licitud y legalidad que requieren, desde la óptica de los derechos humanos. Uno de los parámetros es la Convención Americana de los Derechos Humanos, la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Los cuales forman el

bloque de la convencionalización. Entonces consiste en ofrecer los mecanismos pertinentes para el control de las leyes y el cumplimiento de los mismos; en este sentido se refiere a la correcta legalidad de las normas de una de las funciones universales: el trabajo. (p. 60).

Derecho

Flores, G. (1986), nos menciona que derecho proviene del vocablo latino *directum*, que significa no apartarse del buen camino. En general se entiende por Derecho, que es un conjunto de normas jurídicas, que se han creado con la finalidad de regular la conducta externa de los hombres y en caso de incumplimiento está previsto de una sanción judicial.

Derechos constitucionales

Bernales (1993), nos dice que:

El Derecho constitucional es una rama del Derecho público cuyo campo de estudio incluye el análisis de las leyes fundamentales que definen un Estado e incluye tanto las relaciones entre poderes públicos, como las relaciones entre los poderes públicos y ciudadanos. El derecho constitucional, que pertenece al derecho público, se sustenta en la Constitución. (Cita Mendoza, G. 2012, p. 31).

Los derechos constitucionales, se recogen en una norma de carácter supremo, en el caso de nuestro país actualmente se encuentra vigente nuestra carta magna del año 1993.

Derechos fundamentales

Bernal. C. (2015), nos refiere que:

Los derechos fundamentales son un todo porque abarca, los principios, criterios y fundamentos del derecho inherente a toda persona natural o jurídica. Son derechos subjetivos que revisten a propiedades específicas, de manera que abarca los que constituyen el cuerpo constitucional; pero también los

derechos conferidos a las personas por los actos de la administración pública, celebrados mediante los contratos. (p. 1).

Derechos Laborales

Mendoza, G. (2012), nos manifiesta: “Se refiere a los principios, criterios y normas constitucionales y jurídicas que regulan las relaciones laborales entre las partes contratantes”. (p. 32).

El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria. (Cita a Cabanellas, 2006).

Empleador

Muñoz, J. (s.f.), nos dice que: “Empresario o empleador es la persona física o jurídica (pública o privada) o agrupación sin personalidad que recibe el trabajo que presta el trabajador asalariado. Es el dueño de los medios de producción, e que recibe la prestación de servicio, su actividad puede o no tener fines lucrativos”.

Garantías constitucionales

Matheus, C. (2012), precisa que:

Las garantías son vinculadas al ámbito del proceso constitucional y a los derechos fundamentales de las personas, los cuales son necesarios para la protección de los mismos y se refiere a la protección de los mismos a nivel internacional, compromisos básicos que los Estados se comprometen cumplirlos. (p. 69).

Estas garantías suelen ser aquella protección que nos brinda una norma a fin de proteger el cumplimiento de lo establecido en nuestra Constitución Política sobre el respeto de aquellos derechos que nos asisten y que se han vulnerado.

Locación de servicios

El Código Civil 1984 nos precisa: “Por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución”. (Artículo 1764).

Si bien es cierto la Locación de Servicios es uno de naturaleza civil, las entidades públicas a la actualidad tienen a usar dicha modalidad de contrato a fin de que se realicen actividades que no son de carácter permanente ni bajo una subordinación.

Prestación personal de servicios

Palomino, N. (2016), nos refiere que la prestación personal de servicio:

Se refiere a la prestación efectiva del tiempo que un trabajador se dedica a la realización de un determinado trabajo. En ese periodo cumple las funciones encomendadas a favor del Estado – empleador. La subordinación, se manifiesta a través del vínculo existente entre empleador y empleado, al momento de la realización de la prestación de servicios personales, en donde el primero, encontrándose en situación de poder, conduce las labores desarrolladas por parte del segundo, en situación de deber y obediencia frente a su empleador.

Procesos constitucionales

Matheus, C. (2012), nos indica que:

Los procesos constitucionales son las herramientas o instrumentos para que se hagan efectivas las garantías Constitucionales; es decir, los procesos constitucionales son los mecanismos que permiten rapidez, sencillez y vialidad a las garantías Constitucionales. Los procesos Constitucionales están expuestos en el art. 139 de la Constitución Política del Perú y refiere a 22 garantías procesales”. (p. 70).

Recurso de inconstitucionalidad

El Recurso de Inconstitucionalidad es un control abstracto, es decir, un control de constitucionalidad de la norma, independiente a la aplicación de la misma a un caso concreto. Mediante este instrumento legal se posibilita el enjuiciamiento por parte del Tribunal Constitucional del acto del legislador directamente, sin ningún tipo de mediación ulterior.

Es el primer instrumento procesal para controlar la constitucionalidad de las normas con fuerza de ley, se trata, por tanto, de una impugnación directa de la norma.

Según la Constitución Política del Perú (1993 Artículo 203) Están legitimados para interponer recurso de inconstitucionalidad, la Constitución Política establece que están facultados para interponer acción de inconstitucionalidad:

- El Presidente de la República.
- La Fiscalía de la Nación.
- El Defensor del Pueblo.
- El 25% del número legal de congresistas.
- 5,000 ciudadanos.
- Los colegios profesionales y los Presidentes regionales, en materias de su competencia y especialidad.

Régimen laboral

Se refiere a la situación legal de las relaciones laborales de un determinado estado que puede ser una persona natural o jurídica. El régimen laboral lo determinan el conjunto de normas y principios legales que regularán los derechos; así como los beneficios, los deberes y obligaciones que le corresponden a cada una de las partes, en concordancia, al régimen laboral en el cual se haya celebrado el contrato de trabajo. El régimen laboral al que pertenezca el trabajador expresa una relación de subordinación existente entre una entidad del Estado y un

trabajador público, nombrado o contratado. (Cita Cepeda, R. 2017, p. 9).

Remuneración

Muñoz, J. (s.a.), nos dice que:

Es un medio de subsistencia, de bienestar, de desarrollo del trabajador y de su familia. Sin la remuneración no hay relación laboral. Cabe aclarar que solo es embargable en algunos casos, como las condiciones alimentarias. Al respecto el Art. 6º del D.S. 003-97-TR: Constituye remuneración para todo efecto legal el integro de lo que el trabajador recibe por sus servicios, en dinero o en especie, cualesquiera sean la forma o denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. No son parte de la remuneración las gratificaciones, utilidades que distribuye la empresa, la canasta de Navidad o similares, el valor del transporte, el refrigerio u otras.

Pizarro, M. (2006 p. 51), refiere que la retribución otorgada por el cumplimiento de los servicios del Contrato de Trabajo. Esta retribución es a favor del trabajador. En este sentido la retribución cumple el carácter contraprestativo en cuanto a su retribución por el trabajo efectuado. Es el medio que vincula el compromiso entre el contratante y el contratado. Ello encuentra el fundamento básico del contrato porque es el beneficio que recibe el trabajador por un beneficio que presta al empleador. A partir de la remuneración el empleador expresa manifiesta las formas como se va a cumplir los servicios del trabajador, la calidad y la eficiencia de los resultados, pues la remuneración es básicamente el pago por la prestación personal de un servicio brindado.

No discriminación en el trabajo

La Constitución Política (1993) se considera como uno de los principios la igualdad de oportunidades sin discriminación; por lo que está prohibido a nivel nacional e internacional mediante los instrumentos internacionales de Derechos Humanos entre ellos el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, cuyo artículo 26 señala que “Todas las personas

son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. La cualificación de los trabajadores en los términos que demuestra sus capacidades laborales son los únicos parámetros para la selección de un trabajador”. (Artículo 26).

En nuestro estado, está prohibido cualquier tipo de discriminación que pueda hacerse a una persona por cualquier condición que tenga.

Trabajador

Muñoz, J. (s.f.), manifiesta que:

Conjuntamente con el empleador son los sujetos del contrato de trabajo; es quien voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona. Se caracteriza porque es la persona que necesariamente es natural, la prestación del servicio es de carácter personal y no es delegable, no puede designar un reemplazo cuando no puede cumplir con su prestación, cuando se busca un reemplazo se generará un nuevo vínculo laboral.

Vacaciones trucas

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018), considera que las vacaciones trucas cuando el trabajador no ha completado el año de trabajo y el respectivo récord vacacional para generar derecho a vacaciones. En ese caso, el trabajador tiene el derecho a ser remunerado por vacaciones trucas, el dozavo de la remuneración vacacional; así como meses efectivos haya laborado. Para que se perciba este beneficio el trabajador debe acreditar por lo menos un mes de servicios a su empleador.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

Sustento constitucional del régimen CAS

Cuadro 1

Resultados del sustento de Inconstitucionalidad del régimen laboral CAS a favor de los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
El régimen laboral CAS promueve condiciones favorables	5	13	35	87	40	100
El régimen laboral CAS fomenta la remuneración equitativa y suficiente	2	5	38	95		
El régimen laboral CAS es ley especial creada por necesidad y no discrimina	5	13	35	87		
El régimen laboral CAS garantiza la libertad de sindicalización y de huelga	10	25	30	75		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

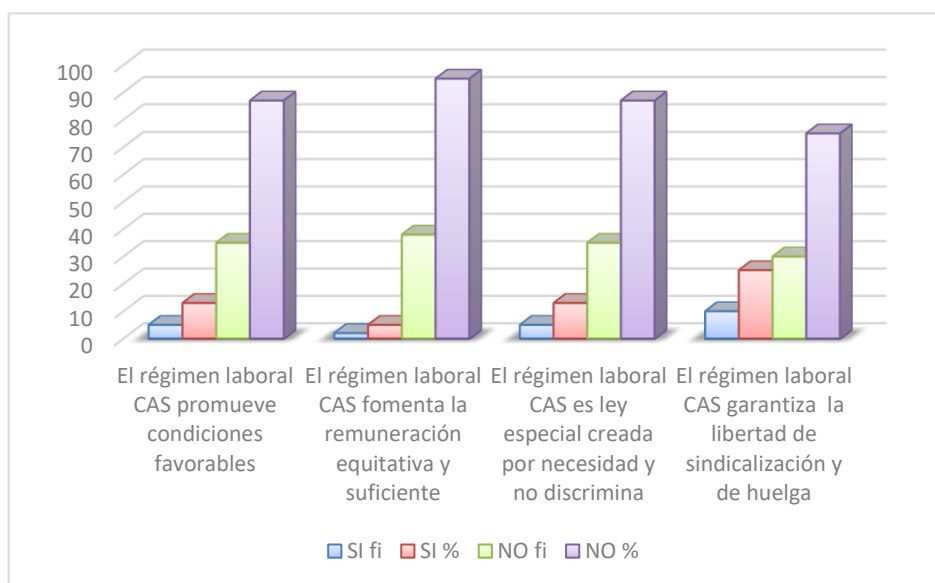


Gráfico 2. Sustento Constitucional. Resultados del sustento de Inconstitucionalidad del régimen laboral CAS a favor de los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo.

Análisis e interpretación

Considerando los objetivos de la presente investigación, en el cuadro N° 1 y gráfico N° 1 se inicia el análisis de los principios constitucionales y jurídicos que dan sustento al régimen laboral CAS, estipulado en el DS N° 1057, los resultados que se obtiene, producto de la encuesta y observación contratados CAS del sector educación quienes laboran en la DRL de la ciudad de Chiclayo, se demuestra que:

El régimen laboral CAS promueve condiciones favorables en base al Artículo 22 y 23 de la Constitución Política (1993); el 87% considera que el régimen laboral CAS no promueve las condiciones favorables para el trabajo, el 95% considera que no fomenta la remuneración equitativa, justa y suficiente; el 87% considera que es una Ley creada para aprovechar de la necesidad laboral y es discriminadora, el 75% siente que no les permite hacer uso del derecho a huelga.

En base a estos resultados y en concordancia con las condiciones de trabajo, de los trabajadores contratados bajo el régimen CAS se observa

que es un régimen laboral que no es concordante con el Artículo 22 de la Constitución: “Protección y fomento del empleo. El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona” porque no promueve un empleo digno, que remunere considerando la igualdad de funciones y carga horaria con los contratados bajo el régimen laboral del DS N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa).

El régimen laboral CAS ha sido creado para atender contratos de manera especial, sin embargo, se observa que con este régimen se contrata en todos los puestos de trabajo, por lo que la entidad contratadora ignora, lo que este mismo régimen laboral expresa literalmente en el Artículo 3 “El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. (...)”, en tal sentido ha sido creado para atender casos especiales de trabajo, pero se está aplicando indiscriminadamente, aprovechando la necesidad de los trabajadores.

El régimen laboral CAS es discriminatorio, se contradice con el principio de la igualdad de oportunidades, de la igualdad remunerativa y atenta a un derecho fundamental de la persona a no ser discriminado que se ordena en el Artículo 2 de la Constitución Política (1993), inciso 2 “A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. Ideal que se sustenta en el Artículo 26 de la Constitución, referido a uno de los principios básicos que regulan la relación laboral, expuesto en el inciso 1: “Igualdad de oportunidades sin discriminación”.

El Artículo 28 de la Constitución (1993) garantiza el derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga; a pesar de ello, en la promulgación del Decreto Legislativo 1057 no se contempló este derecho fundamental de la organización colectiva. El 75% de los contratados del sector educación perciben que no tienen la libertad de sindicalización porque la vulnerabilidad del contrato puede ser objeto de no contratación porque la temporalidad de contrato se realiza cada tres meses. De manera

que la posterior inclusión del uso de este derecho no se garantiza el goce de esta forma de reclamo porque corren el riesgo de no ser contratados posteriormente porque el régimen laboral CAS no estipula continuidad en el trabajo y puede ser reemplazado por otro trabajador porque la necesidad del servicio continúa, pero no hay estipulación para que se asegure, de alguna manera la estabilidad en el trabajo.

Principios constitucionales del trabajo en el régimen CAS

Cuadro 2

Resultados de la práctica de los principios Constitucionales del sustento de Inconstitucionalidad del régimen laboral CAS a favor de los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
El régimen laboral CAS garantiza los principios laborales de la Constitución de 1993	5	13	35	87	40	100
El régimen laboral CAS concuerda con los principios generales del derecho constitucional	3	8	37	92		
El régimen laboral CAS aprovecha la falta de trabajo	10	25	30	75		
El régimen laboral CAS promueve el trabajo libre y con sujeción a la Ley	8	20	32	80		
¿EL régimen laboral CAS satisface sus necesidades laborales y la propia realización	00	00	40	100		
El régimen laboral CAS promueve la conquista progresiva de los derechos laborales	6	15	34	85		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

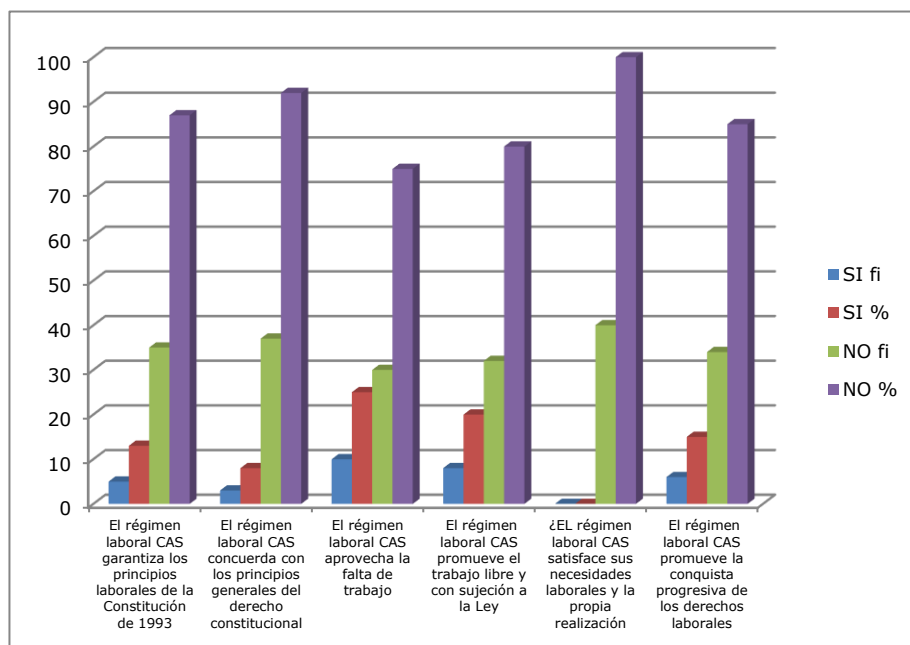


Gráfico 2. Principios constitucionales del trabajo régimen CAS. Resultados de la práctica de los principios Constitucionales del sustento de Inconstitucionalidad del régimen laboral CAS a favor de los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo.

Análisis e interpretación

Los principios constitucionales son las reglas rectoras, a partir de las cuales se concretan las normas específicas, por ello se denominan “reglas rectoras” que expresan la concordancia de las leyes al dictado de la Constitución, al respecto en el Cuadro N° 2, los 40 contratados del sector educación de la DRE – Lambayeque expresan en un 87% que el régimen laboral CAS no garantiza los principios laborales de la Constitución de 1993, el motivo se traduce esa respuesta se traduce en el 92% que los principios generales del derecho no concuerda con el régimen laboral CAS, ni mucho menos con los principios jurídicos, más bien se aprecia en el Artículo 7 la responsabilidad de la entidad contratante si se realiza un acto contrario al que se sustenta en el régimen CAS “Los funcionarios o

servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurrir en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado”.

El Artículo 26 de la Constitución (1993), manda que los contratos se realicen, teniendo en cuenta los siguientes principios:

- “Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma”.

El Decreto Legislativo 1057 que sustenta el régimen laboral CAS no promueve la igualdad de oportunidades sin discriminación porque estos contratos laborales difieren en el trato, derechos laborales y perspectivas de estabilidad laboral que se sustenta en el Decreto Legislativo N° 276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa).

De los 40 encuestados que representa el 100%, el 75% vivencia que el régimen laboral CAS se aprovecha de la falta de trabajo de los nuevos profesionales, en tal sentido el 80% explica que los contratos CAS no promueven el trabajo libre y considerando los principios Constitucionales, por lo que atenta contra el Artículo 23 de la Constitución: “Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento.

Relacionado si la remuneración que se percibe satisface sus necesidades personales y sociales, como lo expresa el Artículo 24 de la Constitución: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, en este sentido el 100% de los trabajadores en base al régimen CAS no satisface sus necesidades laborales y la propia realización y un 85% que el contrato CAS no promueve la conquista progresiva de los derechos laborales. Como un principio general del derecho y que guarda

concordancia con el inciso 2 de la Constitución (1993) “Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. La conquista progresiva de derechos se estipula en el Artículo 11 del Decreto Legislativo N° 276 tomando en cuenta los estudios de formación general y de capacitación, méritos individuales y la antigüedad del servidor público, estos requisitos de progresión pueden entenderse al ver que dicho régimen basa su jerarquización en grupos ocupacionales segmentados entre auxiliares, técnicos y profesionales. Comparativamente con el régimen CAS es un acto discriminatorio al artículo su artículo 16 del DS 276 “El ascenso del servidor en la carrera Administrativa se produce mediante promoción al nivel inmediato superior de su respectivo grupo ocupacional, previo concurso de méritos”.

En suma, se observa que el régimen CAS vulnera los principios Constitucionales que se ordena en el Artículo 26 de la Constitución (1993), la conquista de los derechos laborales del DS N° 276 y en caso del régimen laboral de la actividad privada expuesto en el Decreto Legislativo N° 728.

Concordancia del régimen laboral CAS con las normas jurídicas

Cuadro 3

Resultados de la concordancia del régimen laboral CAS con las normas jurídicas expuesto por los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
El régimen laboral CAS sólo produce efectos entre las partes que lo otorgan y sus herederos, según el Artículo 1363 del Código Civil	4	10	36	90	40	100
El régimen CAS concuerda con el Decreto Legislativo N° 276	2	5	38	95		
El régimen laboral CAS estipula la concreción de la libre voluntad	8	20	32	80		
El régimen laboral CAS vulnera derechos de los trabajadores	6	15	34	85		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

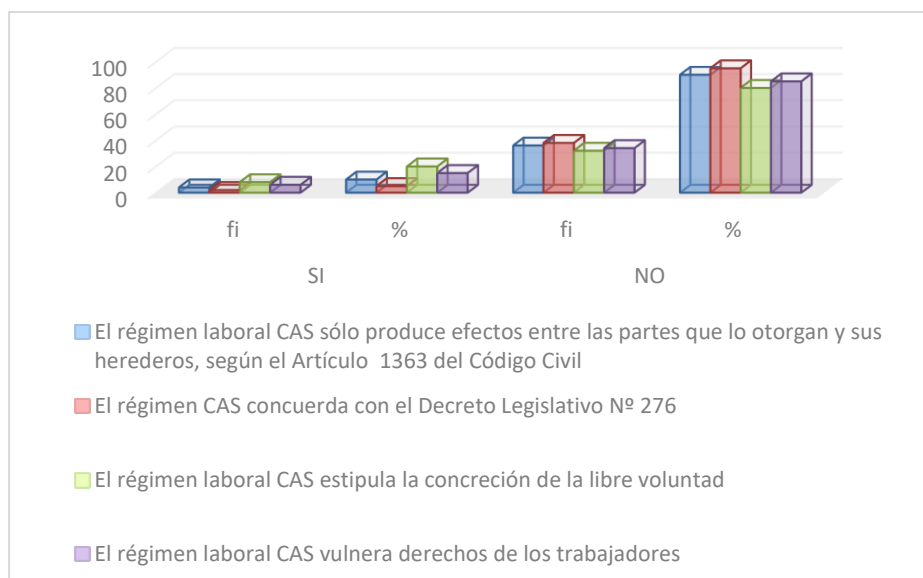


Gráfico 3. Concordancia régimen CAS con las normas jurídicas. Resultados de la concordancia del régimen laboral CAS con las normas jurídicas expuesto por los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo.

Análisis e interpretación

Las normas forman parte de la estructura jurídica, y rige aspectos específicos, sin ser una norma aislada, respecto a la concordancia del régimen laboral CAS se refiere a la relación del Decreto Legislativo 1057 con el Artículo 1351 y los siguientes del Código Civil (1984) referidos al trabajo y con Decreto Legislativo 276. Al respecto en el Cuadro N° 03 se observa que de los 40 contratados con el régimen CAS el 90% considera que los efectos del contrato no es una expresión libre de su voluntad, porque no prefieren ser contratados en base a una ley que no manifiesta la práctica de sus derechos laborales, personales y profesionales; entonces es una manifestación de la necesidad de querer trabajar y de alguna manera satisfacer sus necesidades básicas. Los beneficios laborales son reducidos, no reciben CTS, bonificaciones, aguinaldo, seguro social, estabilidad laboral, etcétera.

De los 40 encuestados en base al régimen CAS del sector educación en un 95% expresan que este régimen no concuerda con el Decreto Legislativo N° 276, o cual genera inequidad, discriminación porque es un régimen que está al margen de la Constitución, del régimen público expuesto en el Decreto Legislativo N° 276 que se aprecia en el aspecto remunerativo y en la negación de los derechos que todo trabajador lo adquiere con el contrato, de manera que no convive armónicamente con el régimen público existente y se considere a los contratados del régimen del Decreto Legislativo 1057 como trabajadores de segunda categoría.

Los trabajadores que pertenecen a los regímenes laborales regulados por el Decreto Legislativo N° 276 ocasionan que los trabajadores contratados y regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 (CAS), se vean en serias diferencias de trato laboral y se sientan discriminados en la remuneración, trato laboral y condiciones; los cuales pueden influir negativamente en el desempeño.

El artículo 3 define que “El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial (...) que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases

de la Carrera Administrativa (...) Por lo que el término especial le da un sentido específico y aplicable solo en ciertos casos y de manera excepcional, pero se observa que esta norma se aplica para todo tipo de contrato y quienes son responsables de contratar en las diversas entidades del Estado no reaccionan a favor de sus trabajadores.

Resultante de la falta de concordancia con las normas jurídicas: Código Civil y Decreto Legislativo 276 de los 40 encuestados el 80% consideran que el régimen laboral CAS no concreta la manifiesta voluntad de contrato y, por tanto, el 85% evalúa que el régimen laboral CAS vulnera sus derechos como trabajadores.

Estos resultados, desde el punto de vista laboral determina que el régimen laboral CAS no concuerda con los principios constitucionales, con las normas jurídicas y sería una norma inconstitucional.

Asunción de compromisos de la entidad contratante

Cuadro 4

Resultados de la asunción de compromisos por parte de la entidad contratante y a favor de los contratos CAS del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Conocimiento de los principios constitucionales referidos al trabajo por parte de los operadores del contrato CAS	6	38	10	62	16	100
Conoce los principios jurídicos y los implementa para el proceso del régimen laboral CAS de su sector	6	38	10	62		
Se informa si el régimen laboral CAS vulnera principios constitucionales y jurídicos	4	25	12	75		
Como entidad contratante cumple con los principios constitucionales y jurídicos para concretar contrato con el régimen laboral CAS	6	38	10	62		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

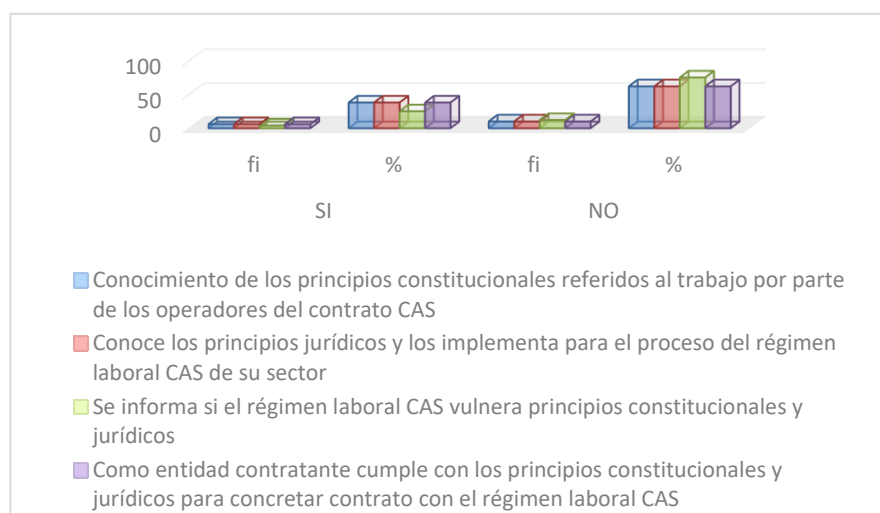


Gráfico 4. Asunción de compromisos de la entidad contratante. Resultados de la asunción de compromisos por parte de la entidad contratante y a favor de los contratos CAS del sector educación de la ciudad de Chiclayo.

Análisis e interpretación

Las entidades contratantes del régimen CAS son las instituciones del Estado, instituciones públicas que aplican este régimen laboral debería ser excepcional porque los beneficios son reducidos no se otorga aguinaldo, CTS, recorte al seguro de salud (solo el 9% de los s/. 1215.00, etcétera. Las entidades contratantes no son suficientemente conscientes de esta realidad, tal como se puede apreciar en el Cuadro N° 4 de los 16 funcionarios del sector educación que corresponde al 100% se observa que:

El 62% de responsables de asumir compromisos con los trabajadores contratados no conocen los principios constitucionales ni con los principios jurídicos referidos al trabajo, resultado que muestra el poco interés de las entidades contratantes para que se gestione la puesta en práctica de los principios constitucionales que se recorta con el régimen CAS e influye en la calidad de servicio que pueden ofrecer el personal contratado como de segunda categoría laboral; de manera que se cuenta con un 38% que conoce las condiciones poco favorables de personal contratado con el régimen CAS y buscar las mejoras de trato laboral. Esta apreciación expresa el poco interés que los contratantes tienen por mejorar las condiciones laborales de los contratados, de tener derecho a la puesta en práctica de los principios constitucionales que se constituyen en la garantía del bienestar socioeconómico de la población, del buen nivel de vida y por tanto, de aportar en mejores condiciones el rendimiento laboral; realidad que no se promueve desde las entidades públicas y se genere los espacios propicios para que el régimen laboral CAS sea excepcional y no la regla de contrato para mantener en vilo, en zozobra, en carestía económica que atenta contra los principios laborales que la Constitución estipula en el Artículo 26:

- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:
- Igualdad de oportunidades sin discriminación.
- Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y

la ley.

- Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

Y repercute en contra de lo que el Artículo 24 de la Constitución procura: El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual.

De este hecho fáctico se deduce que el Estado es un mal ejemplo de empresa porque mantiene el margen de los derechos Constitucionales en materia laboral. De manera que si se toma en cuenta el Cuadro N° 4 se observa que de los 16 funcionarios que son responsables de promover el trabajo en la entidad educación el 75% no está informado de los derechos laborales que vulnera el régimen CAS en contra de los trabajadores y un 62% que como entidad contratante no cumple con los principios constitucionales y jurídicos para concretar contrato con el régimen laboral CAS de los cuales se destaca la evaluación sistemática a la progresividad laboral, como uno de los principios del derecho internacional, y tiene entre sus primeros antecedentes al Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1966) y a la Convención Interamericana de Derechos Humanos (1969) que sugiere a las entidades de un Estado aplicar este principio humano para el bienestar de los trabajadores para la conquista de los derechos laborales y la protección de los derechos sociales; sin dejar de lado los principios jurídicos:

-El principio de la libre voluntad que se vulnera porque se aprovecha de la necesidad de trabajo de los profesionales jóvenes.

-El principio de la igualdad laboral, al considerarse como trabajador de segunda categoría al contratado en base al régimen laboral CAS.

-Los principios deontológicos de la responsabilidad, la entidad contratante está llamado a cumplir con la puesta en práctica de las reglas claras para el contrato, lo que no significa que sean claras, pero en contra de los derechos del trabajador, sino que sean justas en cuanto a los

derechos que obtiene el trabajador CAS en la remuneración, los beneficios sociales que se vulnera, analizar el interés del trabajador en condiciones desventajosas para cumplir con esa responsabilidad; así como la búsqueda de las condiciones para un trato justo. Este es uno de los factores para que el 40% de los empleados públicos sean contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo 1057, frente al 38% del Decreto Legislativo 276 y el 22% contratados en base al Decreto Legislativo N° 278 (Servir 2018).

Responsabilidad ética

Cuadro 5

Resultados de la responsabilidad ética por parte de los empleadores del régimen laboral CAS a favor de los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
El régimen laboral CAS facilita que usted actúe en base a la verdad y buena fe	2	13	14	87	16	100
Gestiona para que las personas consideradas en el régimen laboral CAS no se vulnere el principio de igualdad, de progresividad y de la voluntad	4	25	12	75		
Como entidad contratante actúa en base a los principios jurídicos de la libre competencia, la imparcialidad, el trato justo e igualitario	3	13	13	87		
Informa oportunamente a las personas interesadas a ser contratadas bajo el régimen laboral CAS	16	100	00	00		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

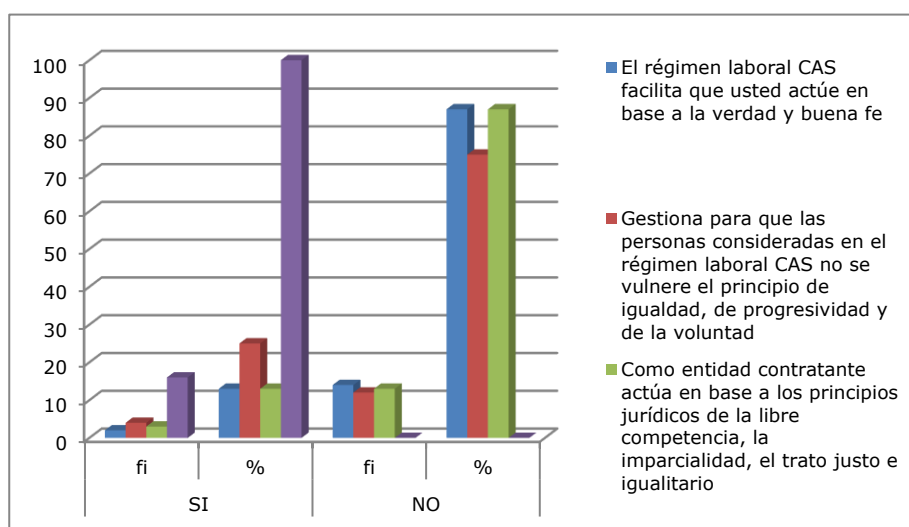


Gráfico 5. Responsabilidad ética. Resultados de la responsabilidad ética por parte de los empleadores del régimen laboral CAS a favor de los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

Análisis e interpretación

La adecuada relación laboral tiene que ver con la forma de organización, distribución de funciones, comunicación fluida y empática que permita construir un clima favorable para el trabajo, en el prime la buena relación laboral. En este sentido juega un rol primigenio la relación ética que conlleva al trato responsable, de respeto mutuo generado, en primer término, por parte de los empleadores del régimen laboral CAS a favor de los contratados. Al respecto en el Cuadro N° 05 se observa que, al margen de las condiciones de contrato que expresa este régimen de los 16 responsables de promover el contrato CAS en el sector educación del sector educación el 87% las formas, fundamentos legales y de hecho no permiten que se promueva condiciones adecuadas para que actúen en base a la verdad y la buena fe. Estas son las condiciones pertinentes para que se concrete un contrato en un contexto de respeto por las personas que postulan a ocupar un puesto de trabajo, pero el régimen CAS no permite que de manera propicia se genere estas condiciones porque se traduce en la manifiesta condición de no recibir una justa remuneración y que se tenga que actuar en condiciones desfavorables en lo que respecta a los beneficios laborales y sociales.

El buen trato a los postulantes y a quienes se les contrata bajo el régimen CAS se observa, en el Cuadro N° 05 que de los 16 encuestados el 75% no gestiona para que no se vulnere el principio de igualdad, de progresividad y de la voluntad para ser contratado. De manera que no se apoya para que el Decreto Legislativo 1075 cumpla el cometido de ser excepcional y no se generalice a los diversos puestos de trabajo. En este sentido son los empleadores quienes sientan el interés de ir mejorando las condiciones de trabajo y se genere una sinergia positiva para que los contratos CAS dejen de celebrarse porque no promueven el bienestar y más bien genera

trabajadores que cumplen funciones en condiciones desfavorables e inconstitucionales.

El 87% de los operadores del régimen laboral CAS consideran que, como entidad contratante promueven los principios jurídicos, pero no es posible que se cumpla porque el régimen laboral no es coadyuvante para que se promueva la libre competencia, la imparcialidad, el trato justo e igualitario con trabajadores que tienen la estabilidad laboral o son nombrados o con los trabajadores que están en condiciones de hacer carrera profesional o de los trabajadores que tiene posibilidades de ser nombrados, es decir hacer carrera e ir conquistando derechos. Estos resultados expresan que el régimen CAS no posibilita las buenas relaciones laborales, no es una ley que facilite la construcción de relaciones laborales justas, equitativas que se actúe en base al trato justo y equitativo en pro de la imparcialidad porque los regímenes laborales no son los mismos. El fundamento básico de las relaciones laborales se genera en el vínculo del contrato y cuando la norma no permite un contrato justo y equitativo los funcionarios no cuentan con un instrumento legal que se traduzca en un espacio para que las relaciones laborales sean justas y se traduce en el cumplimiento de las funciones con limitaciones motivacionales para que haya un mejor desempeño.

Informar las condiciones y las cláusulas de un contrato es fundamental, porque de esta manera se aporta para que las personas a contratar hagan uso de su voluntad de contraer contrato, en este aspecto las 16 personas encuestadas informan, como empleadores las condiciones del contrato que, en este sentido se refiere al contrato CAS, aspecto que es importante porque las personas postulantes a un contrato y quienes lograr el contrato estén enterados de las condiciones laborales, condiciones que se plasman en el contrato y de esta manera se evite interpretaciones que atenten a las buenas relaciones laborales que, a pesar que la norma no facilita, pero son los empleadores quienes promueven las buenas relaciones laborales.

Aplica las pautas de un contrato

Cuadro 6

Resultados de si el régimen laboral CAS aplica pautas a favor del contratado del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Como entidad contratante realiza orientaciones para que el contratado asuma sus compromisos en base al régimen CAS	6	38	10	62	16	100
Mediante el régimen laboral CAS no se presiona para que el contratado asuma las condiciones de contraer contrato aun sabiendo que se le vulnera algunos derechos	00	00	16	100		
El régimen laboral CAS permite que se concrete el contrato con cláusulas claras y posibles	3	19	13	81		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

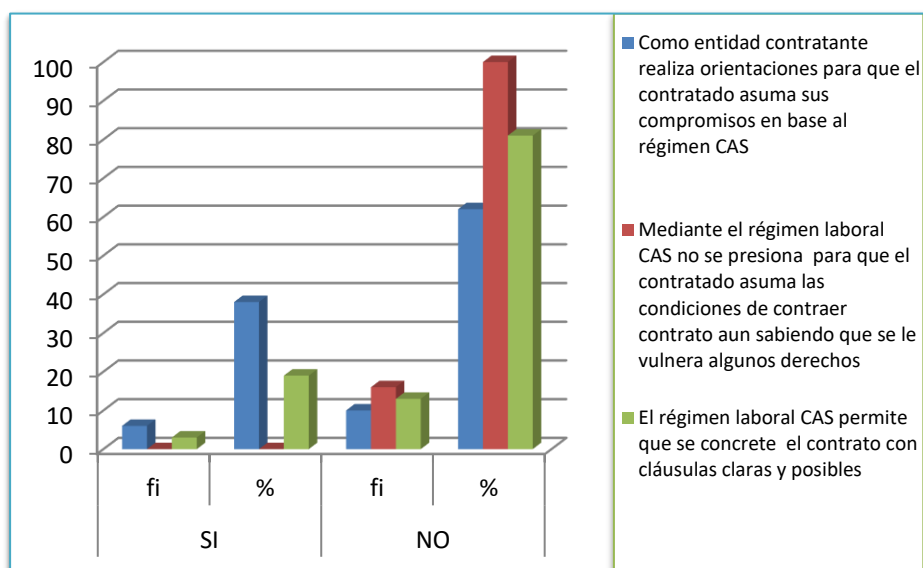


Gráfico 6. Pautas de un contrato. Resultados de si el régimen laboral CAS aplica pautas a favor del contratado del sector educación de la ciudad de Chiclayo.

Análisis e interpretación

El régimen laboral CAS considera pautas que se aplica a favor del contratado del sector educación de la ciudad de Chiclayo; el 62% de los encuestados consideran que no realiza orientaciones para que el contratado asuma sus compromisos en base al régimen CAS; del mismo modo el 100% de los funcionarios encargados de concretar bajo el régimen CAS expresan que no presionan para que el contratado asuma las condiciones de contraer contrato aun sabiendo que se le vulnera algunos derechos. Un 81% de los responsables del sector educación de la provincia de Chiclayo tienen en cuenta que el contrato es un acto voluntario, pero tampoco les informan de los derechos que no considera el régimen CAS.

Los resultados expuestos demuestran que los responsables en contratar en el sector educación de la provincia de Chiclayo, mediante el régimen CAS no comunican a los postulantes a ocupar una plaza el tipo de régimen que va a concretar el contrato, los beneficios que va a tener y los beneficios de los cuales no gozan.

De esta manera no solo se orienta a los postulantes de un contrato, sino también es una manera de no contribuir para que esta ley siga siendo la que más se recurre y se postergue los derechos de todo trabajador que desde ya se contradice con los derechos fundamentales, en especial el Artículo 24 “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”, por este fundamento los funcionarios están llamados, por derecho, informar y orientar a los trabajadores de los derechos coactados.

Solo haciendo tomar conciencia e informando educamos a los ciudadanos a no ser sometidos a un régimen que nieva el desarrollo de las personas. Un pueblo educado respeta a los trabajadores porque ellos son los que dinamizan la economía y necesitan de la protección de leyes justas; tal como se sustenta en el Artículo 26 de la Constitución “igualdad de oportunidades sin discriminación”.

Justamente se dan los casos de diferencia laboral, cumpliendo la misma

función y teniendo al Estado como entidad contratante a unos les contratan mediante el régimen 276 y a otros mediante el régimen CAS que es más vulnerable para que el trabajador logre el bienestar. Porque crea un régimen administrativo con limitaciones del derecho fundamental que convive con otros que sí los tienen y se constituye en un régimen que descrina y es contraproducente a lo que ordena el artículo 22 de la Constitución (1993).

Actuación de buena fe

Cuadro 7

Resultados de si el régimen laboral CAS actúa de buena fe en los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Aplicando el régimen laboral CAS es posible proceder con probidad	7	44	9	56	16	100
El régimen laboral CAS facilita para que la entidad contratante y contratado se realiza en un clima de respeto porque no se vulnera sus derechos	6	38	10	62		
Conoce las condiciones del régimen laboral CAS e interviene oportunamente	16	100	00	00		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

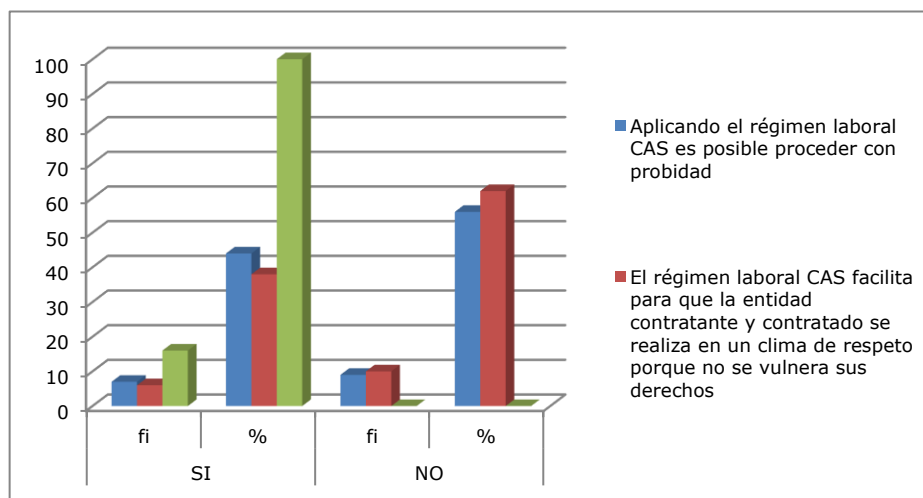


Gráfico 7. Actuación de buena fe. Resultados de si el régimen laboral CAS actúa de buena fe en los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo.

Análisis e interpretación

En el Cuadro N° 08 se analiza si el régimen laboral CAS actúa con buena fe; al respecto los responsables de contratar con el régimen CAS al sector docente de la ciudad de Chiclayo, de los cuales el 56% que el régimen CAS no facilita actuar con probidad; el 62% consideran que el régimen CAS no se contrata respetando los derechos de los trabajadores porque es una ley que vulnera derechos, pero que no se denuncia. El 100% de los funcionarios conocen la Ley 1057 (CAS).

El régimen CAS reglada en la Ley 1057 ha sido elaborada con fundamentos que favorecen a la entidad Contratante que es el Estado peruano, en desmedro de los trabajadores en especial jóvenes que buscan una oportunidad de trabajo y se remite a una serie de reglas que no concuerda con la estructura de las leyes peruanas, referido a “la lealtad, honestidad y consideración recíproca que las partes contratantes pueden razonablemente esperar en su comportamiento mutuo, en atención a la especial relación que se ha formado entre ellas en virtud del contrato”. (Schofp, F. 2018 p. 4)

Los derechos laborales disminuidos a trabajadores que están cumpliendo las mismas funciones e incluso en el mismo sector, como es en este caso en el sector educación, es un consecuente atentatorio a los derechos de igualdad y dignidad que se establecen en los derechos fundamentales y en los tratados internacionales. De modo que si se cuenta con varios regímenes para ordenar la misma función y las mismas responsabilidades y obligaciones la Constitución.

Actuación de mala fe

Cuadro 8

Resultados de si el régimen laboral CAS actúa de mala fe en los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
El régimen laboral CAS genera reacciones de incumplimiento de las obligaciones por parte del contratado	8	50	8	50	16	100
El régimen laboral CAS atenta contra el manejo de los hechos contrarios a la verdad	7	44	9	56		
El régimen laboral CAS da espacios para que se reclame adecuadamente y el trabajador no lo haga incumpliendo sus responsabilidades	4	25	12	75		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

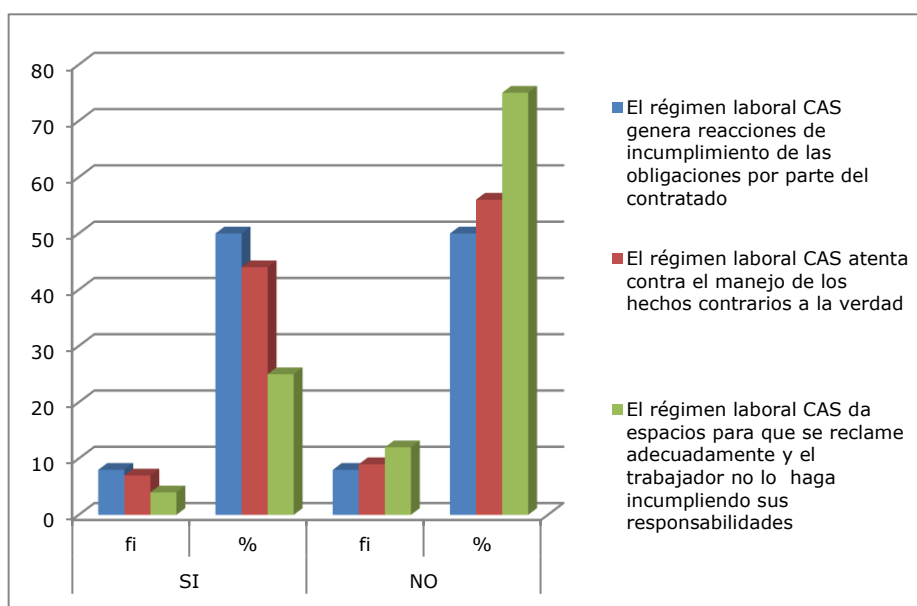


Gráfico 8. Actuación de mala fe. Resultados de si el régimen laboral CAS actúa de mala fe en los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo.

Análisis e interpretación

Los contratos son actos jurídicos mutuos, de beneficio común; si un contrato no parte de esa premisa no es justo. En el Cuadro N° 8 analizamos los resultados del régimen laboral CAS en relación a la mala fe. Al respecto los 16 funcionarios del sector educación de la ciudad de Chiclayo observan que el 50% de contratados genera reacciones de incumplimiento de las obligaciones. El 56% el régimen laboral CAS atenta contra el manejo de los hechos contrarios a la verdad, esta apreciación se concreta en el 75% de los funcionarios que observan que el régimen laboral CAS no da espacios para que se reclame adecuadamente y el trabajador lo hace incumpliendo sus responsabilidades.

Estos resultados dejan de manifiesto que el contrato CAS no cumple con la dinámica de dar y recibir beneficios mutuos (Merlano, J (2010 p. 17), Moguel, M. (2010 p. 117) le denominan responsabilidad contractual, refiriéndose al cumplimiento otorgado con efectos liberatorios de pago, como un cumplimiento de dar y recibir beneficios mutuos. Cuyo objetivo es producir obligaciones, pero como las cláusulas no son justas este tipo de contrato resulta siendo injusto y la manifestación de voluntades resulta siendo que es por una necesidad y no porque permite el bienestar de las personas y de la familia.

Entonces el régimen laboral hace distinciones que atentan a la igualdad ante la ley que es un derecho fundamental de la Constitución Política del Perú (1993). El mandato de igualdad ante la ley por ser un derecho fundamental prima ante otras leyes, por lo que es pertinente que se tenga en cuenta para que se tenga en cuenta que el CAS es contradictoria a los principios jurídicos y constitucionales y necesita suprimir porque no se ajusta a los lineamientos de los derechos laborales que existan dos formas de contratos por la misma entidad y para el cumplimiento de las mismas funciones.

Omisiones que atentan con la responsabilidad

Cuadro 9

Resultados de si el régimen laboral CAS omite acciones que atentan con la responsabilidad de los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
La entidad contratante mediante el régimen laboral CAS considera que posee acciones que atentan contra la responsabilidad, el vencimiento de términos, la desinformación y omite términos claves	10	62	6	38	16	100
El régimen laboral CAS considera el principio de la autonomía de la voluntad	4	25	12	75		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

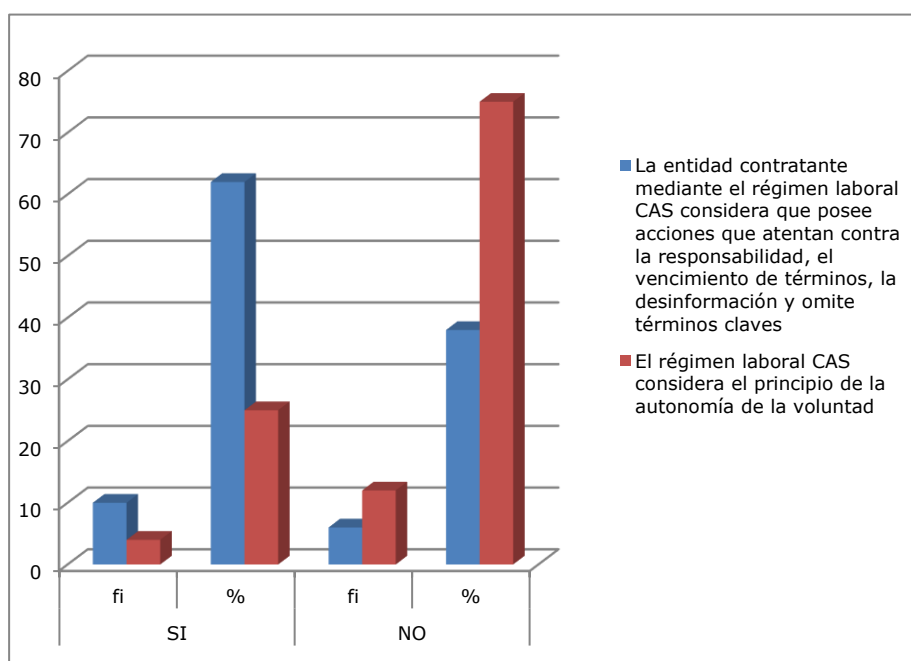


Gráfico 9. Omisiones que atentan contra la responsabilidad. Resultados de si el régimen laboral CAS omite acciones que atentan con la responsabilidad los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo.

Análisis e interpretación

El contrato laboral CAS para que sea un régimen que benéfica mutuamente corresponde a ser justo y a tener la estructura y cláusulas de un contrato. En el cuadro N° 09 de los 16 funcionarios encuestados el 62% cree que el régimen laboral CAS sí considera que posee acciones que atentan contra la responsabilidad, tal es el caso del vencimiento de términos, la desinformación y omite términos claves y el 75% de los funcionarios expresa que el régimen laboral CAS considera el principio de la autonomía de la voluntad.

Los resultados demuestran que el régimen laboral CAS no es una norma clara que oriente oportunamente los términos del contrato y la correcta información; así como el principio de la expresión de la autonomía o de la voluntad para contraer contratos. Estos derechos se subyugan a la necesidad de los jóvenes que desean ocupar un puesto en el mercado laboral y se convierte en una norma que atenta a la buena fe, la honestidad, la voluntad. La buena fe se entiende en los contratos el actuar buscando su propio beneficio, pero respetando las normas legales que corresponde a los derechos del otro.

La entidad contratante, en el caso del régimen laboral CAS actúa de manera contraria a los términos del contrato y la autonomía de la voluntad porque se vale de las necesidades de trabajo de los jóvenes profesionales que no solo necesitan insertarse al mercado laboral, sino también porque necesitan dinero para coberturar gastos que son propios de la autonomía de los familiares o de quienes se dedicaron a formarlo profesionalmente, pero que ya no es justo seguir en la dependencia.

Fundamentos teóricos del contrato en el régimen CAS

Cuadro 10

Resultados de si el régimen laboral CAS considera los fundamentos teóricos del contrato del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
El régimen laboral CAS considera los requisitos y elementos del contrato: consentimiento, objeto y causa	6	38	10	62	40	100
El régimen laboral CAS garantiza el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo	4	25	12	75		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

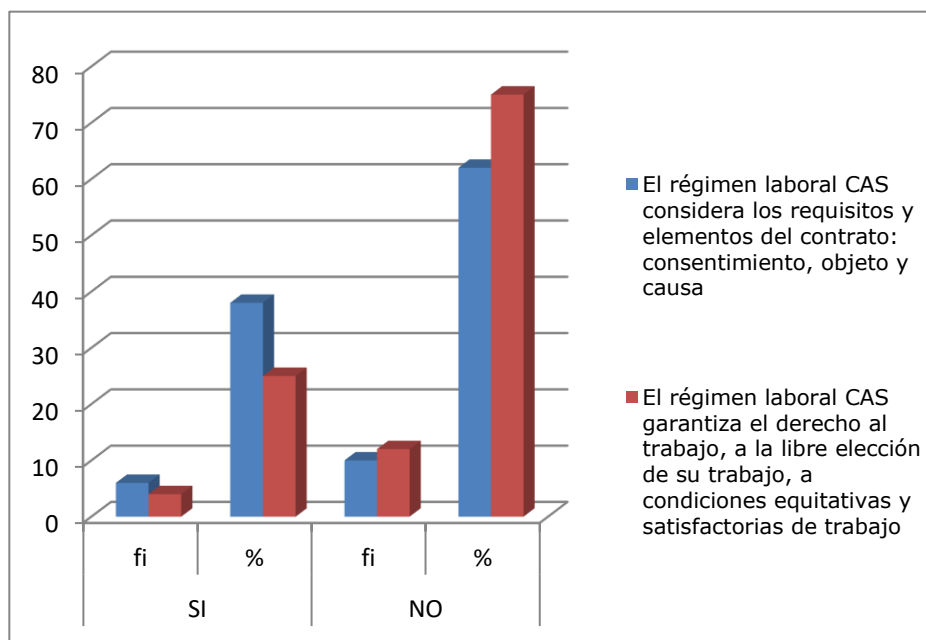


Gráfico 10. Fundamentos teóricos del CAS. Resultados de si el régimen laboral CAS considera los fundamentos teóricos del contrato en los contratados CAS del sector educación de la ciudad de Chiclayo.

Análisis e interpretación

El Cuadro N° 10 expresa los resultados del análisis de los fundamentos teóricos del régimen laboral CAS de los trabajadores del sector educación de la ciudad de Chiclayo y se observa que, de los 40 encuestados el 62% expresa que el régimen laboral CAS no considera los requisitos y elementos del contrato, tales como el consentimiento, objeto y causa; del mismo modo el 75% siente que el régimen laboral CAS no garantiza el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo.

Estos resultados permiten expresar que el régimen laboral CAS no guarda concordancia con los fundamentos teóricos del contrato, así como no concuerda con los artículos 22 al 27 de la Constitución Política del Perú (1993).

El libre consentimiento se muestra subyugado a la necesidad del trabajador porque otras alternativas no se ofrecen y si lo deja, otro está atento a aceptar no porque convenga, sino porque la necesidad se sobrepone a los derechos laborales. Juega un rol fundamental la oferta y la demanda laboral.

El objeto del contrato es lo que expresa el acto de la voluntad del contrato, porque se constituye en lo que se puede contratar. El Artículo 1402 del Código Civil Peruano expresa que el objeto del contrato permite “crear, regular, modificar o extinguir obligaciones”. En este caso, se refiere a las funciones que el contrato CAS del sector educación va a realizar y en base a ello se regula el contrato o en otros términos se aplica los procedimientos del régimen CAS. La causa que motiva el contrato laboral se refiere al hecho generador de obligaciones, causa que genera la responsabilidad de un contrato, lo cual es lícito, pero los procedimientos anulan derechos.

La Constitución Política del Perú, mediante el régimen laboral CAS no garantiza el derecho al trabajo que se estipula en el Artículo 23 que estipula: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos

constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”. Ideal que no se pone en práctica en las empresas, en este caso el Estado peruano.

El régimen laboral CAS tampoco garantiza la puesta en aplicación del Artículo 24 “El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador”; tampoco se ponen en práctica estos principios fundamentales que se expone en la Constitución. Tampoco cumple con los principios que estipula la Constitución en el Artículo 26 en especial la igualdad de oportunidades, la no discriminación. E incluso la práctica de contrato con términos trimestrales vulnera el derecho a no ser objeto vulnerable de despido arbitrario. Los seres humanos, en igualdad de derechos constituye los derechos fundamentales los mismos tratos, las mismas prerrogativas y defiende la no discriminación ante los derechos y las oportunidades laborales; en este sentido es menester que se tome debido interés para que no se trate de manera discriminatoria. Por lo tanto, estamos ante vicios del consentimiento y en un contrato que se realiza, de manera nula a los derechos de los trabajadores. El consentimiento juega un rol fundamental en la validez y eficacia del contrato laboral.

Cumplimiento del régimen CAS con el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos

Cuadro 11

Resultados de si el régimen laboral CAS considera el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos a favor de los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
El régimen laboral CAS reconoce el derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo	00	00	16	100	16	100
El régimen laboral CAS tiene en cuenta que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria	00	00	16	100		
El régimen laboral CAS facilita para que los trabajadores se organicen en sindicatos y el derecho a la huelga para la defensa de sus derechos laborales	5	31	11	69		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

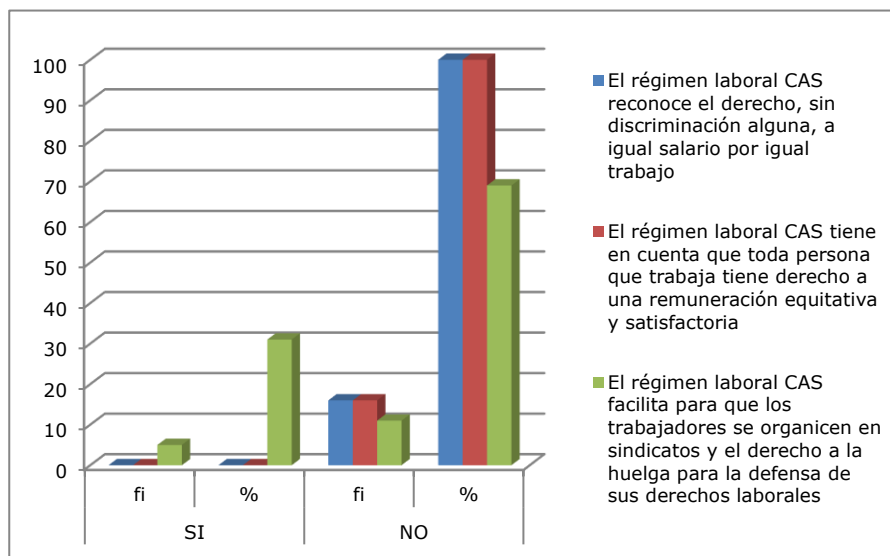


Gráfico 11. Cumplimiento del artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Resultados de si el régimen laboral CAS considera el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos a favor de los contratados del sector educación de la ciudad de Chiclayo

Análisis e interpretación

El 100% de los 16 funcionarios del sector educación de la ciudad de Chiclayo encuestados analizan que el régimen CAS no cumple con el Artículo 23 de la Declaración Universales de los Derechos Humanos; es decir no reconoce el derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo porque existen el régimen laboral CAS y el régimen laboral que norma el Decreto Legislativo 728, por lo que en existen, en el sector educación dos tipos de trabajadores contratados quienes cumplen las mismas funciones, pero no el mismo trato laboral.

Además, el 69% de los funcionarios expresan que el régimen laboral CAS no facilita para que los trabajadores se organicen en sindicatos y el derecho a la huelga para la defensa de sus derechos laborales, a pesar que se considera que los trabajadores pueden organizarse libremente en sindicatos para la reivindicación de los derechos laborales; sin embargo, son sujetos a ser despedidos, no contratados, chantajeados, etcétera.

Cuando tengan que pertenecer a un sindicato u organizar una organización con tal fin porque no tienen las consideraciones de la estabilidad laboral.

En suma, el régimen laboral CAS no garantiza o no da la seguridad para que se ponga en práctica el Artículo 28 de la Constitución del Perú (1993) son “derechos colectivos del trabajador. Derecho de sindicación, negociación colectiva y derecho de huelga”. Derecho fundamental que no se pone en práctica porque los contratos son temporales y de organizarse para reclamar derechos laborales simplemente cumple el término del contrato y ya no se ratifica en el puesto de trabajo porque no existe un fundamento que exprese cumplimiento de contrato aun siendo dirigente o afiliado a una organización sindical porque no funciona la tutela sindical.

Casos de inconstitucionalidad del régimen laboral CAS

Cuadro 12

Resultados de los casos de demanda de inconstitucionalidad en contra del régimen laboral CAS

INDICADORES	SI		NO		TOTAL	
	f _i	%	f _i	%	f _i	%
Los fundamentos de las denuncias por inconstitucionalidad muestran suficiente sustento técnico y legal	13	81	3	19	40	100
Los causales legales que explican inconstitucionalidad del régimen CAS son suficientes	12	75	4	25		
La actuación judicial que resuelven los reclamos muestran sustento legal	3	19	13	81		

Nota. Fuente: Encuesta aplicada del 12 de setiembre al 04 de noviembre de 2019.

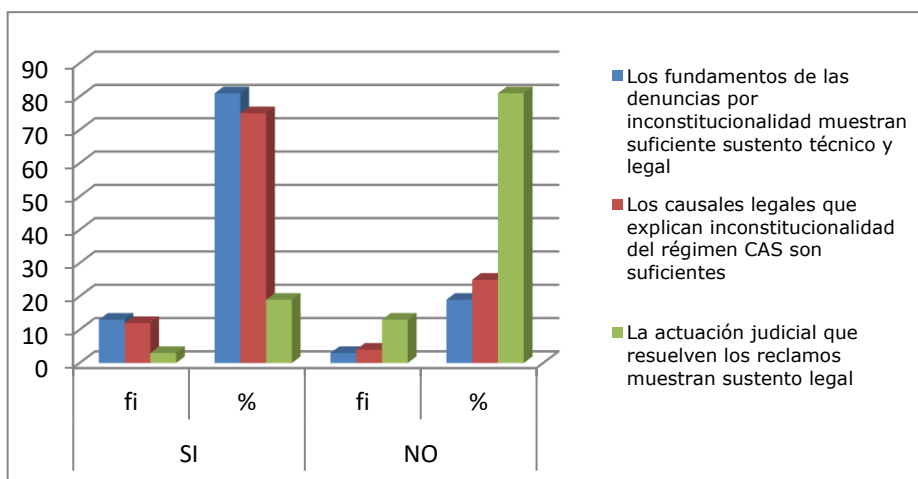


Gráfico 12. Inconstitucionalidad régimen CAS. Resultados de los casos de demanda de inconstitucionalidad en contra del régimen laboral CAS

Análisis e interpretación

De los 40 trabajadores del régimen laboral CAS del sector educación de la ciudad de Chiclayo expresan que la demanda de inconstitucionalidad el 81% expresa que las denuncias por inconstitucionalidad muestran suficiente sustento técnico y legal; del mismo modo analizan que los causales legales que explican inconstitucionalidad del régimen CAS son suficientes; pero que la respuesta y actuación del Tribunal Constitucional para el 81% de los contratados el declarar infundado no muestran sustento legal con los derechos fundamentales de los trabajadores que se expone en los Artículos 22 al 28 de la Constitución Política del Perú.

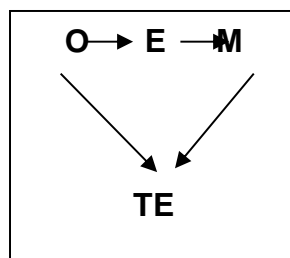
En tal sentido, se colige que la respuesta de declarar nula la demanda de inconstitucionalidad del régimen laboral CAS obedece a intereses de política económica neoliberal, claro está que su motivación es política, por lo que no es decisión técnica – legal. Se entiende que la entidad contratante es el Estado peruano quien, en concordancia con el Artículo 40 de la Constitución Política del Perú (1993) que fundamenta que el régimen laboral de un Estado debe ser único; pero en la realidad rigen diversos contratos laborales en el Perú. Contratación por servicios no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de contrato administrativo de servicios CAS.

Las leyes del sector público prohíben la estabilidad laboral y dejan libre albedrío para la proliferación de contratos eventuales que se contraviene a los derechos fundamentales de los trabajadores quienes gozan de un mayor tiempo de contrato.

3.2. Discusión de resultados

Al inicio de la investigación se planteó hipotéticamente que “los principios constitucionales y jurídicos no se consideran para el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018”; a la vez se suponía que es un régimen laboral que permite contratar con diversas normas por la misma función y atenta contra el derecho de los trabajadores a su realización personal y familiar porque no reconoce los derechos remunerativo y sociales.

Para visualizar los resultados se propuso como objetivo “Explicar si los principios constitucionales y jurídicos se aplican a los trabajadores del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018”; propósito que se centró en el desarrollo de los procedimientos científicos de la investigación explicativa y el diseño que se maneja es el diseño correlacional causal:



Por tanto, el nivel de observación de las variables se ha expresado en la interrelación y la deducción causa efecto, expresada en los resultados de la influencia. Como producto de la aplicación de los instrumentos de investigación a los contratados, mediante el régimen CAS del sector educación de la ciudad de Chiclayo; teniendo en cuenta los criterios de confiabilidad y validez de las variables de estudio concretado en la operacionalización de las variables. Estos procedimientos de investigación permiten expresar que:

El 86 % de los trabajadores CAS del sector educación manifiestan que el régimen laboral CAS no tiene sustento Constitucional, porque no promueve el trabajo en igualdad de oportunidades, no promueve el

desarrollo social y el bienestar, es discriminatorio, se aprovecha de la necesidad de trabajo, no procura el bienestar personal y familiar; por lo que atenta notoriamente el ideal laboral de la Constitución estipulado en los Artículos 22 al 29. Una norma laboral inconstitucional atenta contra el desarrollo de las personas, es discriminatoria, explotadora y por tanto, sujeto al bienestar y la democracia: “En palabras de Kelsen (RR2: 277): Una ley sólo puede ser válida fundándose en la Constitución. Si hay alguna razón para suponer que una ley es válida, el fundamento de su validez se encuentra en la Constitución”. (Cita Moreso, J. 1993).

El régimen laboral CAS sustentado en el Decreto Legislativo 1057, para el 87% de los trabajadores del sector educación, expresan que no concuerda con los principios constitucionales y principios generales del derecho laboral, tales como el principio de universalidad, el principio de interdependencia, indivisibilidad, progresividad y el principio pro personae. Lo cual sustenta que el régimen de contrato laboral CAS es inconstitucional porque:

- No garantiza los principios laborales mandados en el artículo 26 de la Constitución (1993).
- El régimen laboral CAS no concuerda con los principios generales del derecho constitucional
- El régimen laboral CAS aprovecha la falta de trabajo; tampoco promueve el trabajo libre y con sujeción a la Ley.

De los considerandos anteriores se deduce que el régimen laboral CAS no satisface sus necesidades laborales y la propia realización, así como la conquista progresiva de los derechos laborales.

Al respecto Martín, P. (S.f.) ha precisado que la inconstitucionalidad de una norma se juzga cuando una norma no guarda concordancia con los principios Constitucionales, en el caso peruano, los principios y fundamentos que se ordena en el artículo 26 de la Carta Magna, entonces retornando a las ideas de (Martín, P. S.f. p. 2) en este “sentido puede

decirse que una norma inconstitucional existe, si por ella se entiende una formulación normativa no interpretada [o interpretada] que ha sido creada irregularmente por falta de satisfacción de los requisitos impuestos para ello por normas contenidas en la constitución”. La norma puede existir de manera independiente, pero no guarda concordancia con la jerarquía y estructura de las leyes, es atentatoria a los principios que se promueve en la Constitución y resultante de ello la norma rige, pero no es constitucional. Los principios constitucionales y jurídicos son la garantía de los derechos y en general de la situación jurídica de los ciudadanos, de la puesta en práctica de los valores de libertad, autonomía y dignidad de las personas quienes pueden invocarlos frente al Estado.

El 88% de los encuestados del sector educación, mediante el régimen CAS, considera que no concuerda con las normas jurídicas. Es una norma aislada, específica, con serias deficiencias que lindan con la inconstitucionalidad, pero que en las entidades del Estado lo aplican para todo tipo de servicio porque de esa manera mantienen en vilo a los trabajadores, subyugados a sus mandatos e incluso se presta para el acoso laboral porque es vulnerable a un despido. Es vulnerable porque es a tiempo determinado a fechas fijadas por el empleador, ocasiona un régimen de inseguridad, más vulnerable a intereses de otras personas, por lo que permite desigualdad en el trato laboral que linda con la discriminación de trabajadores que cumpliendo la misma labor no reciben el mismo trato. Se considera una norma específica, norma especial, no estructurada a la jerarquía de leyes; pero en nuestro país es la que más se recurre en las instituciones públicas para contratar. Acción que se colige para expresar que “los principios jurídicos se erigen como garantías en favor de las situaciones jurídicas positivas o de ventaja de los sujetos protegidos y como un límite a la acción de los sujetos obligados a su respeto. Desde esta perspectiva la autonomía de la voluntad y más amplio aún el de autonomía personal imponen límites a la intervención del Estado en el ámbito material de dicha autonomía, así como a las tendencias de igualitarismo material”. (Navarro, A. 1988 p. 3).

El 65% de los funcionarios no asumen compromisos como entidad contratante para que los contratados con el régimen CAS tengan pleno conocimiento de los derechos que no van a adquirir con este sistema de trabajo, que es un régimen excepcional y que se realice las respectivas acciones para que no se contrate de manera genérica con este tipo de régimen porque son los funcionarios de las entidades públicas los encomendados a no seguir apoyando atropello a los derechos de las personas jóvenes que se ven obligados a trabajar en condiciones que no permite la calidad del servicio y tampoco genera oportunidades para que se desarrollen como profesionales y como miembros de la familia. Los contratos laborales para que no atenten contra la buena fe tienen que ser comunicables, las normas que rigen un contrato también son comunicables. La suposición que las normas se aplican sea o no de conocimiento pleno de las personas, es un principio de la suposición que es aplicable cuando una norma guarda concordancia con los principios constitucionales y jurídicos; caso que no se analiza así en el régimen laboral CAS porque no concuerda con el régimen laboral Decreto Legislativo 276.

Esta situación del trabajador en el régimen CAS no permite que se logre la concepción del trabajo de ser una fuente del desarrollo socio familiar, es un derecho inherente a la persona y por lo tanto, debe ser protegido por las entidades contratantes y cuando se deja de lado este derecho se atenta a otros derechos y se ponga de manifiesto la búsqueda de un salario justo, la justicia laboral y la equidad en el trabajo a igual función igual trato y goce de derechos.

El 83% de los responsables de contratar bajo las prerrogativas del régimen CAS consideran que es una ley que no permite el manejo de relaciones laborales acorde a las condiciones de la verdad y buena fe porque las condiciones no son justas en comparación a las condiciones del régimen laboral del Decreto Legislativo 276 o de quienes laboran en condiciones de personal contratado. Permite que haya trabajadores que vivencias que son vulnerados en lo que concierne a la igualdad de

oportunidades, la progresividad y la manifestación de la voluntad; el trato justo e igualitario como valores vinculantes de las relaciones responsables y éticas. Ante esta situación las relaciones laborales no se construyen con facilidad y se necesita de altas dosis de voluntad y de comprensión de los funcionarios de la entidad contratante y de los contratados con las cláusulas del Decreto Legislativo 1057. Realidad que los funcionarios, en un 100% sí informan oportunamente a las personas interesadas a ser contratadas bajo el régimen laboral CAS. A pesar de las condiciones de contrato, no prima la motivación remunerativa, tampoco las buenas condiciones laborales; sino la necesidad de tener una fuente de trabajo para solventar los gastos de vida.

El 81% de los funcionarios de la Gerencia Regional de Educación de Chiclayo analizan que el régimen laboral CAS no aplica pautas a favor del contratado del sector educación de la ciudad de Chiclayo; esto implica que no contiene cláusulas favorables a los principios constitucionales y jurídicos de nuestro país. A pesar de ello orientan para que los aspirantes tengan conocimiento de las condiciones laborales, no existe presión alguna por parte de los funcionarios, de las condiciones que vulneran los derechos laborales sí conocen los aspirantes al contrato y con las orientaciones de las cláusulas claras. Un régimen laboral no es técnicamente claro solo en su redacción, la claridad se expresa en la concordancia con las estructuras de leyes, en el cuidado que tenga de no generar dos leyes Decreto Legislativo 276 y Decreto Legislativo 1057 que se refieren a las mismas funciones y en un mismo lugar; lo cual es claramente injusto, discriminatorio y confirma una vez más la falta de concordancia de régimen CAS con los principios constitucionales y jurídicos.

El 59% de los funcionarios de la Gerencia Regional de Educación de la ciudad de Chiclayo observan que el régimen laboral CAS no actúa de buena fe, es decir no permite que se proceda con la probidad, la no vulneración de los derechos como principio del respeto entre entidad contratante y contratado. Estos resultados son muestra que el régimen

laboral CAS no es justo, que solo se aprovecha de las necesidades laborales de los jóvenes profesionales y con la nominación de régimen especial para generar trabajo, aparece para primar por sobre el régimen laboral estipulado en el Decreto Legislativo 276. La buena fe es el estándar de una entidad leal y honesta, como una conducta de sinceridad, de rectitud y de buena intención. (Schopf, A. 2018, p. 4).

Cuando un régimen laboral no actúa de buena fe, genera en el 60% de los trabajadores tengan reacciones de incumplimiento de las obligaciones laborales, al no tener oportunidades para que los reclamos se canalicen adecuadamente se incumple con el trabajo; son reacciones que generan dificultades en la eficiencia y eficacia laboral. E incluso genera violencia laboral porque trabajan en condiciones poco favorables para el buen desempeño y se generan reacciones de violencia contra los trabajadores porque la temporalidad constante del contrato vulnera el derecho a la estabilidad laboral.

El 62% de los funcionarios de la Gerencia Regional de Educación de la ciudad de Chiclayo que contratan en el sector educación bajo las cláusulas del régimen CAS consideran que atenta contra la responsabilidad, el vencimiento de términos, la desinformación y omite términos claves; mientras que el 75% analizan que el régimen laboral CAS no considera el principio de la autonomía de la voluntad que se estipula en el Artículo 141 del CC (1984) como elemento básico para contraer un contrato, por lo que resulta siendo un régimen laboral que atenta la potestad ciudadana para contratar bajo el imperio de su propio consentimiento.

El 69% de los contratados del sector educación de la Gerencia Regional de Educación de Chiclayo consideran que el régimen laboral CAS no toma en cuenta los fundamentos teóricos del contrato, en especial el consentimiento, la causa que lo motiva, el objeto de contrato; así como también las condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. Al respecto el acto jurídico del contrato se encuentra regulado en el Artículo 140 de CC (1984) “Es la manifestación de voluntad destinada a crear,

regular, modificar o extinguir relaciones jurídicas”; de acá se comprende que un contrato es plurilateral, patrimonial, de libre consentimiento y en condiciones equitativas. Condiciones que deja de lado el régimen CAS. Elementos que exige el Artículo 140 en mención.

El 90% de los funcionarios de la Gerencia Regional de Educación de la ciudad de Chiclayo expresan que el régimen laboral CAS no considera al Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos. Significa entonces, que no reconoce el derecho, sin discriminación, a igual salario por igual trabajo, una remuneración equitativa y satisfactoria, así como tener derecho fundamentan a huelga como lo expresa el Artículo 28 de la Constitución Política del Perú (1993). Un principio de la Declaración Universal de los Derechos Humanos no se toma en cuenta en el régimen laboral CAS que se constituye una discriminación remunerativa que atenta al principio fundamental de la igualdad y no discriminación por la misma función y por la misma entidad. A dicha Declaración el Perú se adhiere en 1959, pero no se pone en práctica.

El 78% de los contratados del régimen laboral CAS consideran que los sustentos de la demanda de inconstitucionalidad en contra del Decreto Legislativo 1057 muestra suficiente sustento técnico legal; en cambio el 81% demuestra que no existe sustento legal los fundamentos que da el Tribunal Constitucional para denegar el recurso de inconstitucionalidad, por lo que ha sido denegado más por defender intereses de un sistema laboral injusto, así como el cuidado de la economía nacional para beneficiar solo a unos cuantos que forman el grupo de la aristocracia nacional.

Estos resultados se refiere a la demanda de inconstitucionalidad del año 2010 presentado por 5,000 ciudadanos, cuya finalidad es clara y contundente: “La presente norma 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” y considera, en los fundamentos de la demanda de inconstitucionalidad que, en primer

término que la Ley N° 2057 no ha sido legislada: El Decreto Legislativo N.º 1057 fue expedido por el Poder Ejecutivo al amparo de facultades delegadas otorgadas por el Congreso de la República mediante Ley N.º 291572”. Entonces es una Ley sin un debate claro en el poder legislativo y como lo expresa es una respuesta a lo que impone el FMI.

Existen dos normas que legislan el ingreso a la administración pública (Decretos Legislativos N° 276 y N.º 728) y luego una tercera Ley N° 1057 CAS con cláusulas diferentes y discriminadoras, entre otros argumentos que se han analizado y son parte de los resultados de la presente investigación se recalca en esta demanda de inconstitucionalidad los artículos 1º y 2º del Decreto Legislativo N.º 1057 que caracteriza al régimen laboral CAS como carente de derechos laborales, además vulnera el artículo 22º de la Constitución; además genera una situación de desigualdad dentro del mismo centro de trabajo es 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 5º y 6, respecto al carácter temporal y determinado pero renovable ilimitadamente, sin recibir una remuneración, sino una retribución económica o contraprestación no laboral.

En relación a los fundamentos jurídicos inconsistentes se expresa en el caso de las vacaciones, que fundamenta el TC es que la Constitución expresa vacaciones, pero como no dice si 30 días o 15 días no hay inconstitucionalidad; sin embargo, con la misma jornada, las mismas funciones y en la misma entidad hay trato discriminatorio. No se pronuncian sobre la falta de beneficios sociales del régimen CAS y la vulneración de los principios fundamentales no lo toma con mayor consideración y dejan algunas tareas para que se implemente mejor el régimen CAS. (TCP – 2010).

Estas razones expresan que el TCP no actúo en función a los intereses de todos los trabajadores que, cuando postulan a una plaza de trabajo

año tras año, lo hacen para satisfacer sus necesidades vitales; mas no para desarrollarse como persona, encontrar su realización económica, generarse mejores perspectivas profesionales, ser competitivo y cumplir sus funciones con eficacia y eficiencia.

Cuadro 11

Síntesis de la contrastación de los resultados de los principios constitucionales y criterios jurídicos que se tiene en cuenta en el régimen laboral CAS

VI	Resultados	VD	Resultados
Principios Constitucionales y criterios jurídicos	EL 86 % de los trabajadores CAS manifiestan que no tiene sustento Constitucional y el 87% de los trabajadores del sector educación, expresan que no concuerda con los principios constitucionales y principios generales del derecho laboral	Derechos que fundamentan el CAS	El 83% de los responsables de contratar bajo las prerrogativas del régimen CAS consideran que es una ley que no permite actuar en base a la buena fe y el 81% régimen laboral CAS no aplica los principios constitucionales y jurídicos de nuestro país
	El 88% de los encuestados del sector educación, mediante el régimen CAS, considera que no concuerda con las normas jurídicas y el 65% de los funcionarios no asumen compromisos como entidad contratante del régimen CAS		El 60% de los trabajadores muestran reacciones de incumplimiento de las obligaciones laborales, al no tener oportunidades para que los reclamos se canalicen adecuadamente y el 69% consideran que el régimen laboral CAS no toma en cuenta los fundamentos teóricos del contrato, el 90 expresa que el CAS es contradictorio al Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Nota. Fuente: Sistematización de los Cuadros 1 al 11 de la presente investigación

Realizado el análisis e interpretación de los resultados se confirma la hipótesis que los principios constitucionales y jurídicos no se consideran para el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores CAS en el Perú; resultados que se manifiestan en contra de los siguientes principios constitucionales y criterios jurídicos.

El régimen CAS no promueve condiciones para el progreso social y económico; la remuneración equitativa y la libertad de sindicalización, la no discriminación laboral que se sustentan en la Constitución.

El régimen CAS no tiene en cuenta el principio de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, pre personal, autonomía de la voluntad, igualdad laboral, libre competencia e imparcialidad y trato justo.

Los resultados expuestos anteriormente el régimen CAS se aprovecha de la falta de trabajo, no satisface las necesidades de trabajo digno y la conquista de los derechos laborales, no concuerda con el Decreto Legislativo 276, el uso y la concreción de la libre voluntad para ser contratado, del actuar con buena fe y el principio de la voluntad; el respeto a los tratados internacionales, en especial con el Artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

3.3. Conclusiones

Primera

Queda determinado que los principios constitucionales y jurídicos laborales no se aplican, con el mandato de la fuerza implícita por ser orgánicamente constituidos para que impulsen el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores del régimen laboral CAS; así se demuestra en el proceso de la investigación quienes en un 86 % de los trabajadores CAS del sector educación de la ciudad de Chiclayo manifiestan que no tiene sustento Constitucional porque no concuerda con los principios constitucionales de promover el trabajo en igualdad de oportunidades, es un régimen discriminador que no tampoco toma en cuenta los principios generales del derecho laboral.

Segunda

El Contrato Administrativo de Servicios en el Perú fue creado en base a los fundamentos del artículo 103 de la Constitución para impulsar fuentes de trabajo, pero en la práctica resulta discriminatorio, al no cumplir con lo establecido en el Artículo 23, 24 y 26 de la Constitución Política del Perú al haberse generalizado su aplicación en todo el sector público aprovechándose de las necesidades laborales de los jóvenes profesionales quienes ven limitadas las condiciones y aspiraciones al perder beneficios sociales y carecer de estabilidad laboral

Tercera

En el sector Educación de la provincia de Chiclayo El Contrato Administrativo de Servicios no aplica los principios jurídico laborales tales como el principio de universalidad, el principio de interdependencia, indivisibilidad, progresividad y el principio pro personae, factores legales indispensables ya que su inobservancia no satisface necesidades laborales y la propia obtención progresiva de los derechos laborales; en tal sentido no guarda concordancia con la jerarquía y estructura de las leyes, es atentatoria a los principios que se promueve en la Constitución y resultante

de ello el CAS rige pero no es constitucional.

De igual forma los factores socioeconómicos que fundamentan los procesos de Contrato Administrativo de Servicios en el Perú con la finalidad del fomento del empleo y competitividad, fue dictado de manera excepcional; pero se ha generalizado y por esta razón existen trabajadores CAS con más de diez años de servicios a quienes se mantiene en vilo y nos les permite encontrar el sentido que el trabajo, según la Constitución lo promueve el Estado y busca el bienestar económico y social, la conquista progresiva de los derechos laborales y colectivos en materia de trabajo; por lo que atropella los derechos de los trabajadores.

Cuarta

Los trabajadores del CAS, consideran que se viola el principio de la autonomía de la voluntad, que se estipula en el Artículo 141 del CC (1984) como elemento básico para contraer un contrato, por lo que resulta siendo un régimen laboral que atenta la potestad ciudadana para contratar bajo el imperio de su propio consentimiento, sino más bien del aprovechamiento de las necesidades de insertarse en el mercado laboral.

La norma jurisprudencial de presunción de “prórroga automática del CAS vencido” no es conforme con nuestro régimen constitucional del trabajo, pues no protege los derechos del trabajador como parte débil de la relación laboral; por el contrario, se interpreta a favor del empleador y en contra del trabajador, lo que justamente la Constitución en sus artículos 1 y 26 busca equiparar en virtud de los principios protectores o de igualación compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal la búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma.

3.4. Recomendaciones

Primera

Se recomienda interponer una demanda de inconstitucionalidad contra el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N°1057 para que sea declarado por el Tribunal Constitucional del Perú inconstitucional, por cuanto su base legal no respeta los principios constitucionales, los principios jurídicos y los términos teórico legales de un contrato que promueva el trabajo en igualdad de oportunidades, al libre consentimiento y la buena fe para contratar. Asimismo, al considerar que la transitoriedad que supuestamente tiene el Decreto Legislativo N°1057 no existe en la práctica ya que hasta la fecha se mantiene vigente.

Segunda

Se extienden las limitaciones de los derechos laborales del Decreto Legislativo 1057 a un universo de casos no regulados por ella; pues, como he referido en los párrafos anteriores, el Decreto Legislativo 1057 no se coloca en la hipótesis y, menos aún, establecen cuál es la protección de los trabajadores que laboran con CAS vencidos si bien el régimen laboral del Decreto Legislativo 1057 goza de compatibilidad constitucional esta regularidad, sin embargo, es temporalmente “provisoria” y, por lo tanto, constituye una etapa de transición hacia un reconocimiento pleno de los derechos constitucionales laborales por parte del Estado, el mismo que en virtud del principio de progresividad de los derechos sociales, paulatinamente deberá implementar mejores condiciones jurídicas y fácticas de trabajo propio de la dimensión prestacional o positiva de los derechos fundamentales; por lo que, las limitaciones que esta etapa de transición establece en el Decreto Legislativo 1057 a los derechos constitucionales laborales (sin particularizar las funciones y tareas del personal CAS, sin normar el tiempo de permanencia total en el régimen y, en general, sin igualar los derechos laborales con los derechos que sí gozan otros trabajadores de otros regímenes de trabajo que realizan las mismas funciones)

Tercera

Se recomienda una adecuada interpretación de la precitada regla jurisprudencial de la “presunción de prórroga automática del CAS” ya que genera una estéril situación antinómica con el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR –aplicable al presente caso, dado que su régimen laboral es el de la actividad privada–, el mismo que establece que en las relaciones de trabajo se presume un contrato a plazo indeterminado. Así, prevé que “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” [resaltado agregado]. En ese sentido, cabe preguntarse ¿cuál sería la justificación de crear jurisprudencialmente una regla jurídica, aplicándola al caso concreto, y descartar el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR, teniendo en cuenta que en ambos casos nos encontramos ante trabajadores que continuaron laborando sin suscribir contrato y fueron despedidos sin causa motivada? La respuesta es evidente. En los supuestos de vacíos legales, la jurisprudencia sólo puede generar soluciones interpretativas cuando de ninguna otra norma se desprenda la solución (discrecionalidad). En el caso del vacío normativo objeto de pronunciamiento (situación jurídico-laboral que tiene el trabajador que sigue trabajando en la respectiva institución pese al vencimiento del CAS), existe el artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR que resulta de aplicación, por lo que es claro que ésta es la norma que debe emplearse, no siendo adecuada ni pertinente la creación de la denominada regla jurisprudencial de “prórroga automática del CAS”.

cuarta

Se recomienda que las entidades públicas, encargadas de concretar contratos mediante el régimen laboral CAS apliquen los principios jurídico laborales tales como el principio de universalidad, el principio de interdependencia, indivisibilidad, progresividad y el principio pro personae e informar de estas necesidades a las entidades superiores para que no se generalice este tipo de régimen para todas las contrataciones porque atenta a los principios constitucionales y jurídicos en materia laboral, de igual

forma el régimen laboral CAS no guarda concordancia con la jerarquía de las leyes, es atentatoria a los principios que se promueve en la Constitución.

3.5. Fuentes de información

- Accatino, D. (2015). *La teoría clásica del contrato y la discusión sobre su adaptación judicial*. Rev. chil. Derecho vol.42 no.1 Santiago abr. 2015. Disponible en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718
- Acuña, J. (2018). *Convencionalización de la contratación administrativa de servicios*. Disponible en <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/>
- Avello, R. (2017). *Principales tipos de limitaciones*. Disponible en <https://comunicarautores.com/2017/04/07/importancia-de-expresar-las-limitaciones-del-estudio-2-principales-tipos-de-limitaciones/>
- Barnett, E. Randy (s.f.). *Una teoría del consentimiento contractual*. Disponible en <file:///C:/Users/GAVIDIA/Downloads/8568-33866-1-PB.pdf>
- Bernal Pulido Carlos (2015). *Derechos fundamentales*. Disponible <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/8/3796/24.pdf>
- Bocanegra Laguna, Ronald Crippen (2014). Tesis *Ley de contrataciones y sus efectos en el distrito de José Crespo y Castillo – Leoncio Prado – 2014*. Disponible en http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/242/T_047_41386658_D..pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bosch Capdevila, Esteve, Pedro del Pozo Carrascosa & Vaquer Aloy Antoni (2016). *Teoría general del contrato*. Disponible en <https://www.marcialpons.es/media/pdf/9788491230557.pdf>
- Bustamante, D. (2014). *El diseño de la investigación Jurídica*. En https://www.usbcali.edu.co/sites/default/files/guia_para_la_elaboracion_del_proyecto_de_investigacion.pdf

- Caffetera, J. (2017). *El principio de progresividad*. Disponible en <http://www.abogados.com.ar/el-principio-de-progresividad/20027>
- Castro, P. (2016). *El Papel de los Valores Hacia el Trabajo en la Motivación Laboral y el Desempeño de Trabajadores de PYMES Potosinas*. Disponible en <http://ninive.uaslp.mx/jspui/bitstream/i/4070/1/MAD1PVH01016.pdf>
- Cepeda, R. (2017). *Los regímenes laborales y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de la Fiscalía Especializada de Lavado de Activos y Pérdida de Dominio, 2017*. Disponible en http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/21404/Cepeda_ORL.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Coca, J. (s.a.). *Los contratos CAS. Problemática y aplicación legal (Perú)*. Disponible en <https://www.monografias.com/trabajos88/contratos-cas/contratos-cas.shtml>
- Código Civil (1984)
- Concepto de derecho. Disponible en http://www.poderjudicial-gto.gob.mx/pdfs/ifsp_conceptosjuridicosfundamentales-1.pdf
- Constitución Política del Perú (1993)
- Contardo, J. (2011). *Los criterios de interés contractual positivo y negativo en la indemnización de perjuicios derivada de resolución contractual*. Revista de Derecho Universidad Católica del Norte, Año 18 - N° 1, 2011 pp. 85-118. Disponible en https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-97532011000100004

Córdova, E. (1997). *Naturaleza y elementos del contrato de trabajo*. Disponible en <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/1/139/19.pdf>

De Trazegnies Granda, Fernando (2001). *La responsabilidad contractual (2001)*. Edit. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948).

Decreto Legislativo N° 278.

Del Castillo, D. y et al (2018). *La ética de la investigación científica y su inclusión en las ciencias de la salud*. Recuperado en <http://www.revactamedicacentro.sld.cu/index.php/amc/article/view/880/1157>

El Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018). Derechos laborales comunes al régimen laboral general y régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa. Disponible en https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf

Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo (2018). *Derechos laborales comunes al régimen laboral general y régimen laboral especial de la micro y pequeña empresa*. Disponible en https://www.trabajo.gob.pe/archivos/file/informacion/TRABAJADORES/DLT_formacion_laboral.pdf

Erazo, M. (2011). *Rigor científico en las prácticas de investigación cualitativa*. Recuperado en <http://www.scielo.org.ar/pdf/cdyt/n42/n42a04.pdf>

Fernández, M. (2011). *La profesión de abogado. Aspectos generales y Deontología profesional*. Disponible en <https://www.uclm.es/CU/csociales/pdf/documentosTrabajo/2011/7-2011.pdf>.

- Fondo Editorial Focoa (2003). *Apuntes para la asignatura de administración básica*. Disponible en http://fcasua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/98/1/admon_bas1.pdf
- Gálvez Vásquez, José (2000). *Métodos y técnicas de aprendizaje*. Edit. Gráfica San Marcos. Lima.
- Gil, J. (2018). *Teoría General del Contrato y Autonomía de la Voluntad*. Disponible en
- Giraldes, L. (2014). Tesis *El contrato de Servicios*. Disponible en <https://eprints.ucm.es/24528/1/T35114.pdf>
- Infantes, G. (2011). *Contrato Administrativo de Servicios*. Disponible en http://aempresarial.com/web/revitem/4_13181_88088.pdf
- Jara, A. (2018). *Revisión crítica del trato o contratación directa como modalidad de contratación administrativa Ley 19.886 Sobre Bases de Contratos Administrativos y Prestación de Servicios*. Disponible en http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2008/de-jara_a/pdfAmont/de-jara_a.pdf
- Lafuente, C. y Marín, A. (2008). *Metodologías de la investigación en las ciencias sociales: Fases, fuentes y selección de técnicas* *Revista Escuela de Administración de Negocios*, núm. 64, septiembre-diciembre, 2008, pp. 5-18. Recuperado en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rmc/v145n3/art12.pdf>
- López, L. y Domínguez, C. (2017). *Proyecto de Ley que elimina definitivamente el régimen CAS e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al régimen laboral ordinario de su entidad empleadora*.
- Machicado, J. (2013) *¿Qué Es Un Principio?*, Disponible en <http://jorgemachicado.blogspot.com/2009/07/principio.html>.

- Mancilla, R. (2015). *El principio de progresividad en el ordenamiento constitucional Mexicano*. Disponible en <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1405919316000172#!>
- Martín, P. (s.f.). *Inconstitucionalidad, legalidad y orden jurídico*. Disponible en <http://www.cervantesvirtual.com/downloadPdf/inconstitucionalidad-legalidad-y-orden-juridico/>
- Matheaus, C. y Rueda, S. (2012). *Las garantías del proceso civil en el contexto del estado constitucional de derecho*. Lima, Perú. Disponible en http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2012/Garantias%20del%20Proceso%20Civil%20-%20Silvia%20Rueda%20-%20Doct.pdf.
- Mendoza, G. (2012). Tesis: *El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa en el sector público*. Disponible en <http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/336/EPG664-00664-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Merlano, J. (2010). *La responsabilidad jurídica de abogados y administradores de justicia en el Derecho colombiano*. Universidad del Norte (Colombia). Revista de derecho N° 33, Barranquilla, 2010 ISSN: 0121-8697. En línea <http://www.scielo.org.co/pdf/dere/n33/n33a05>.
- Moguel Caballero, Miguel (2000). *Obligaciones civiles y contractuales y extracontractuales*. Editorial. Porrúa, México.
- Moreso, J. (1993). *Sobre normas inconstitucionales*. Revista Española de Derecho Constitucional Año 13. Núm. 38. Mayo-Agosto 1993. Disponible en <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/79484.pdf>.

Moscoso, L. y Díaz, L. (2018). *Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños*. Recuperado en <http://www.scielo.org.co/pdf/rlb/v18n1/1657-4702-rlb-18-01-00051.pdf>

Muñoz, J. (s.f.). *El contrato de trabajo*. (s. d.)

Navarro, A. (1988 p. 3). *Los principios jurídicos. estructura, caracteres y aplicación en el derecho costarricense*. Revista Ivstitia. Año 12 N° 138 junio 1998. Disponible en <http://www.ucipfg.com/Repositorio/MCSH/MCSH-03/BLOQUE-ACADEMICO/Unidad-2/lecturas/2.pdf>

Olano, H. (s.f.). *¿Qué es una Constitución?* Disponible en <file:///C:/Users/Downloads/Dialnet-QueEsUnaConstitucion-2292034.pdf>

Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Palomino, N. (2016). *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Disponible en http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fernandez.pdf?sequence=1

Papayannis, M. (s.f.). *El valor de la teoría consensual de contrato*. En línea <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/82/lecciones-y-ensayos-82-paginas-107-123.pdf>.

Paula, C. (2008). *Teoría general del contrato*. Disponible en http://www.reflexioncientifica.com.ar/08_GIRC_028.pdf

- Peña, M. (2009). *Cinco teorías sobre el concepto de los derechos*. Disponible en file:///C:/Users/Gavidia/Downloads/cinco-teorias-sobre-el-concepto-de-los-derechos.pdf
- Petreyra, E. (2016). *¿Por qué obligan los contratos?* Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/iusetp/v22n2/art18.pdf>
- Prats, J. (2004). *Técnica y recursos para la elaboración de tesis doctorales: bibliografía y orientaciones metodológicas*. En http://www.ub.edu/histodidactica/images/documentos/pdf/tecnicas_recursos_elaboracion_tesis_doctorales_bibliografia_orientacion_metodologicas.pdf
- Ramírez, S. (2017). Artículo "*Régimen de Contratación Administrativa de Servicio*". Análisis de la sentencia 002-2010-PI/TC desde la perspectiva de la función pública. Disponible en [file:///C:/Users/gavidia/Downloads/Ramirez_Cardenas_Sergio_Regimen_De_contratacion_administrativa_de_servicio%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/gavidia/Downloads/Ramirez_Cardenas_Sergio_Regimen_De_contratacion_administrativa_de_servicio%20(2).pdf)
- Randy, B. (s.f.). *La teoría consensual del contrato*. Disponible en <http://www.derecho.uba.ar/publicaciones/lye/revistas/82/lecciones-y-ensayos-82-paginas-125-185.pdf>
- Rodríguez, A. (2012). *Técnicas de investigación jurídica*. En <https://www.gestiopolis.com/tecnicas-de-investigacion-juridica/>
- Rodríguez, G. (200). *Qué son las competencias laborales*. Disponible en http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/que_son_las_competencias_laborales.pdf
- Rodríguez, G. (200). *Qué son las competencias laborales*. Disponible en http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/infodir/que_son_las_competencias_laborales.pdf

- Rodríguez, M. (2018). *¿Por qué enunciar las limitaciones del estudio?* Disponible en <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v17n1/1727-897X-ms-17-01-10.pdf>
- Schopf, A. 2018. *La buena fe contractual como norma jurídica.* Revista Chilena de Derecho Privado, N° 31, pp. 109-153. Disponible en <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rchdp/n31/0718-8072-rchdp-31-0109.pdf>
- Servir (2018). *Economía.* Disponible en <https://gestion.pe/economia/40-trabajadores-contratado-via-cas-139141-noticia/?ref=gesr>
- Sierra, M. (2013). *Tipos más usuales de investigación.* En https://www.uaeh.edu.mx/docencia/P_Presentaciones/prepa3/tipos_investigacion.pdf
- Simental, V. (2009). *Contratos.* Consideraciones en torno a su definición. En [línea http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derpriv/cont/21/dtr/dtr4.pdf](http://www.juridicas.unam.mx/publica/librev/rev/derpriv/cont/21/dtr/dtr4.pdf). Consultado en agosto de 2016.
- Suárez, L. (2015). *La desacertada definición de las cláusulas del contrato administrativo como exorbitantes y sus efectos jurídicos.* Disponible en <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/4804/1/T1815-MDE-Suarez-La%20desacertada.pdf>
- Toledo, O. (s.f.). *El principio de progresividad y no regresividad en materia laboral.* Disponible en <file:///C:/Users/GAVIDIA/Downloads/Dialnet-EIPrincipioDeProgresividadYNoRegresividadEnMateria-5500749.pdf>.
- Tribunal Constitucional del Perú (2010). *Fallo a proceso de inconstitucionalidad.* Disponible en <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2010/00002-2010-AI.html>

Vásquez, M. (2017). Isabel Motivación laboral y satisfacción laboral en el personal médico del Policlínico Chincha-RAR-EsSaludLima-2016. Disponible en http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8733/V%C3%A1squez_NMTI.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zenteno, M. (s.f.). *Clasificación de los contratos*. Disponible en http://moodle2.unid.edu.mx/dts_cursos_md/lic/DE/DR/AM/09/clasificacion_contrato.pdf

Matriz de consistencia

Título: "LOS PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ 2018-2019" Bachiller: Keyla Yuliana Guerrero Pérez				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general:</p> <p>¿Qué principios constitucionales y jurídicos fundamentan los derechos laborales en el proceso de Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019?</p> <p>Problemas específicos:</p> <p>¿Cuáles son los criterios que fundamentan los principios jurídicos de la determinación de los deberes y derechos del contratante y contratado?</p> <p>¿Los Contratos Administrativos de Servicios que se administra en el Perú tienen en cuenta los principios jurídicos y constitucionales?</p> <p>¿Qué factores legales, sociales y económicos influyen en la determinación de los principios jurídicos y constitucionales en los Contratos Administrativos de Servicios en el Perú?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Explicar si los Principios Constitucionales y Jurídicos Fundamentan los derechos laborales en el Proceso del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018 – 2019</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar los principios constitucionales y criterios jurídicos que fundamentan los derechos laborales de los trabajadores en el Perú.</p> <p>Analizar si los principios constitucionales y criterios jurídicos de los derechos laborales se tienen en cuenta en el proceso de Contrato Administrativo de Servicios en el Perú.</p> <p>Identificar los factores legales, sociales y económicos que fundamentan los procesos de Contrato Administrativo de Servicios en el Perú.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Los principios constitucionales y jurídicos no se consideran fundamentos básicos para el reconocimiento de los derechos laborales del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Los criterios que fundamentan los principios jurídicos que determinan los deberes y derechos del contratado en base a los procedimientos CAS no es acorde a la Constitución y la teoría de los contratos.</p> <p>Los Contratos Administrativos de Servicios que se administra en el Perú no tienen en cuenta los principios jurídicos de las normas que forman la estructura jurídica del país.</p> <p>Existen factores jurídicos, sociales y económicos que no se considera en los Contratos Administrativos de Servicios en el Perú a favor de los contratados.</p>	<p>Variable independiente</p> <p>Los principios constitucionales y jurídicos</p> <p>Variable dependiente</p> <p>Derechos laborales en el proceso de Contrato Administrativo de Servicios en el Perú 2018-2019</p>	<p>Tipo: Básica se apoya dentro de un contexto teórico y su propósito fundamental es el de desarrollar teorías mediante el descubrimiento de amplias generalizaciones o principios. Tiene como objeto la búsqueda del conocimiento. (Tamayo, 2002, p. 36).</p> <p>Nivel: Explicativo, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables. (Hernández et al., 2006, p. 108).</p> <p>Método: Deductivo consiste en el análisis de los principios generales de un tema específico, una vez comprobado y verificado que determinado principio es válido, se procede a aplicarlo a contextos particulares (Bernal Torres, 2006, p. 9).</p> <p>Diseño: No experimental las variables independientes ocurren y no es posible manipularlas, no se tiene control directo sobre dichas variables ni se puede influir sobre ellas, porque ya sucedieron, al igual que sus efectos". (Hernández, 2006, p. 205).</p> <p>Población: 130 servidores contratados mediante Contrato Administrativo de Servicio.</p> <p>Muestra: 40 servidores de confianza y contratados mediante Contrato Administrativo de Servicios (10 funcionarios y 30 servidores CAS).</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p style="text-align: right;">Instrumento: Cuestionario</p>

Ante proyecto de ley

LEY QUE ESTABLECE LA ELIMINACIÓN INMEDIATA DEL RÉGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y GARANTIZA LA INCORPORACIÓN A PLANILLAS DEL SERVIDOR PÚBLICO

Artículo 1.- OBJETO DE LA LEY

La presente Ley, tiene por objeto la eliminación del Contratado Administrativo de Servicios y en consecuencia la incorporación a planillas de los servidores públicos al Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público), a consecuencia de que no existe transitoriedad del Decreto Legislativo N° 1057 (Decreto Legislativo que regula el Contrato Administrativo de Servicios – CAS), por cuanto desde la emisión de la Ley 29849 (la que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N°1057 Régimen del Contrato Administrativo de Servicios) han aumentado de manera exponencial a la fecha.

ARTÍCULO 2.- ABOLIR EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS- CAS

Con la entrada en vigencia de la presente Ley, las instituciones del Estado estarán prohibidas de contratar servidor público alguno bajo los alcances del Decreto Legislativo N°1057 “Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS”, no existiendo excepción alguna.

ARTÍCULO 3.- APLICACIÓN

Las entidades del Estado deberán incorporar a los Servidores Públicos contratados bajo el Régimen Laboral del Decreto Legislativo N° 1057 (Decreto Legislativo que regula el Contrato Administrativo de Servicios – CAS) que cuenten con una antigüedad de servicios no menor de 5 años, de manera inmediata a la planilla Única de Pagos, bajo los alcances del Decreto

Legislativo N°276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público).

ARTÍCULO 4.- PROHIBICIÓN DE DESPIDO

Ningún Servidor Público que tenga Contrato Administrativo de Servicios al momento de la entrada en vigencia de la presente ley podrá ser despedido, bajo responsabilidad administrativa, civil y penal del funcionario que lo promueva.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

Primera: Otorgar el plazo ordinario de 4 meses para que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) informe al Congreso de la República del Perú, sobre la incorporación a planillas bajo el Decreto Legislativo N°276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público), de los servidores públicos contratados bajo la modalidad del Régimen Laboral del Decreto Legislativo N°1057 (Decreto Legislativo que regula el Contrato Administrativo de Servicios – CAS), que a la fecha de la entrada en vigencia de la presente ley cuenten con un tiempo de servicio laboral no menor de 5 años. En caso excepcional se le concede el plazo extraordinario de 6 meses, contabilizados a partir del día siguiente de la publicación en el Diario el Peruano de la presente Ley.

Segunda: Otorgar el plazo ordinario de 12 meses para que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) implemente las acciones correspondientes para que aquellos servidores públicos que cuenten con un tiempo menor a los 5 años de servicios laborales transiten a la Nueva Ley del Servicio Civil - Ley N° 30057.

Tercera: Dejar sin efecto legal alguno cualquier norma que se contraponga a la presente.

DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA

Única: Deróguese la Ley N° 29849 que establece la Eliminación progresiva del Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios,

el Decreto Legislativo N°1057 (Decreto Legislativo que regula el Contrato Administrativo de Servicios – CAS) y su Reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.1 Antecedentes

El régimen denominado Contrato de Administración de Servicios (CAS) aprobado en el Decreto Legislativo N° 1057, necesita del análisis de la aplicación de los principios constitucionales y jurídicos que aclare la intencionalidad del Estado al dejar de lado las normas de contrato para recurrir a una norma denominada “especial”. La preocupación es determinar si guarda o no concordancia con el concepto constitucional que se tiene de los derechos de los trabajadores jóvenes, de los conceptos generales jurídico y universal que se tiene del contrato que parte de la premisa: el trabajo busca la aceptación de compromisos que conviene a ambas partes, es decir a la entidad contratante que lo representan los funcionarios del sector público y del contratado los profesionales que necesitan trabajar y por ser jóvenes tal vez no reclamen porque necesitan iniciarse en el trabajo; es pertinente que se evalúe también si en el consentimiento de la voluntad en el contrato no media el aprovechamiento de la necesidad, es decir la mala fe, la carencia de los fundamentos y Principios Constitucionales. El Capítulo I de la Constitución Peruana (1993) en el inciso 15 estipula “A trabajar libremente, con sujeción a ley” y de manera más concreta en el Artículo 22 “Protección y fomento del empleo que expresa “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Principios laborales expuestos en la Constitución (1993), pero al parecer no guardan concordancia con el proceso CAS porque este régimen no promueve el trabajo, sino que se aprovecha de la necesidad de la juventud, de los profesionales que producto del desempleo, trabajan bajo el régimen CAS pero que no sustenta el bienestar de la sociedad y la realización de las

personas que implica, tener en el trabajo, el medio para lograr sus metas personales, profesionales y sociales por lo que, resulta siendo un proceso de subyugación y explotación expresado en la imposición. Todo esto en contraposición al principio de progresión al trabajo; por lo que a sabiendas del mandato de la Constitución Política del Perú (1993) los CAS se alejan de la realidad y se constituye en un acto jurídico que no guarde concordancia con los criterios jurídicos que se expone en el Artículo 1359 y siguientes del Código Civil (1984) que expresa la concreción de voluntades, de convenio o conveniencia de la entidad contratante y del contratado, pero los CAS constituye un proceso ilegal con propósitos de mala fe, de dolo y fraude.

Los Contratos de Administración de Servicios, aprobado en el Decreto Legislativo N° 1057 en el Artículo 3, define “El contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa 276, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad”. Concepto que está al margen de los derechos de los trabajadores estipulado en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, lo correcto y justo es que se tome en cuenta esto y; también es un concepto al margen de la Constitución del Perú (1993) que en el Artículo 23, “El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo”. “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Principios constitucionales que permiten la promoción al trabajo, por parte de los gobiernos, cualquiera sea

sus niveles para que el trabajo sea un medio de necesidad que se busca para la realización de los ciudadanos, con la modalidad CAS no existe acercamiento alguno al ideal de nuestra Carta Magna y se aprecia que es un “aprovechamiento” de la falta de ocupación y de la informalidad que reina en nuestro país.

Cabe expresar que los CAS “renueva cada 3 meses el contrato”, ¿por qué no se contrata al servidor público anualmente? porque al hacer esto se rompe el vínculo laboral y de este modo no se ofrecen los servicios, los derechos y beneficios sociales que corresponde a cada trabajador, en ese sentido, cabe expresar que el Código Civil, en el artículo 1768 sobre la duración indica que es de seis años para servicios profesionales y de tres años para otra clase de servicios; pero por situaciones de presupuesto se establece contrato anual; pero el Estado con miras a no responsabilizarse de los servicios laborales que corresponde a cada trabajador realiza contratos cada tres meses, con fines de desatención a las necesidades de los trabajadores.

1.2. Constitucionalidad del Régimen CAS

Otro de los problemas del Régimen del Contrato Administrativo de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N°1057, es su carácter constitucional (el cual fue declarado en el año 2010 por el Tribunal Constitucional como consecuencia de una demanda interpuesta por más de 5,000 ciudadanos contenida en el expediente 002-2010-PI/TC) ya que, si bien se creó dicho régimen con la finalidad de poder solucionar el problema de los contratos de Servicios No Personales en adelante SNP, en la práctica resulta que desempeñan las mismas funciones que cuando eran SNP y de igual forma no es transitorio ya que se ha mantenido vigente en el tiempo siendo que hasta la fecha sigue siendo legal la contratación bajo este régimen, careciendo de sentido que el Tribunal Constitucional lo considere un régimen Constitucional.

1.3. Necesidad de ley

La razón de la necesidad de la intervención del Congreso de la República del Perú es que conforme han pasado los años desde la promulgación del Decreto Legislativo N°1057 año 2008 hasta la fecha año 2020 se han tenido que someter muchos servidores a laborar bajo un régimen que desconoce los Principios Constitucionales y Jurídicos de una relación laboral válida

De igual forma es necesaria la intervención del Poder Ejecutivo, ya que una vez que se apruebe la presente ley será éste el encargado de velar por el cumplimiento absoluto de la presente a través del órgano competente (SERVIR)

II. FINALIDAD DE LA LEY

La presente ley tiene la finalidad de la eliminación inmediata del Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N°1057, y la inclusión a la planilla única de pagos del Decreto Legislativo N°276 (Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público) a los servidores que cuenten con un tiempo de servicio laboral no menor de 5 años.

III. IMPACTO DE LA NORMA EN LA LEGISLACIÓN LABORAL

Con la emisión de la presente norma se dejará sin efecto legal la Ley N° 29849 que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios y el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios del Decreto Legislativo N°1057 así como su Reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

La presente medida representa un importante desembolso del Gobierno para la planilla estatal de más de 2 millones de soles al año, no obstante, no debe esto enfocarse como un gasto sino como una inversión, haciendo mención que actualmente el Perú cuenta con los recursos para poder financiar la inversión de casi 30 años de disciplina fiscal y monetaria, de

igual forma se tendría el personal que en la realidad necesitan las Entidades Públicas.

V. RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS DEL ESTADO EXPRESADO EN EL ACUERDO NACIONAL

La iniciativa legislativa se enmarca en la misma dirección que las políticas del Acuerdo Nacional, en específico con la Política N° 14 de “Acceso al empleo pleno, digno y productivo”. En ese sentido, la presente medida contribuye a alcanzar los objetivos especificados en la referida política eliminando el régimen de la contratación administrativa.

Encuesta

ENCUESTA APLICADA A LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN LABORAL CAS DEL SECTOR EDUCACIÓN DE LA CIUDAD DE CHICLAYO REGIÓN LAMBAYEQUE – 2019

Expreso mi cordial saludo y a la vez el interés profesional de conocer la apreciación que Ud. tiene relacionado con el régimen laboral (Contrato Administrativo de Servicios) CAS, considerando la experiencia que este campo lo ejerce como profesional; información que me servirá para uso exclusivo para la sistematización de mi trabajo de investigación como aspirante a obtener el título de abogado; por lo que les sugiero responder con objetividad.

Recomendación:

Responda con objetividad y sinceridad, solo de esta manera contribuirá con el objetivo de: Analizar en qué medida la inserción del régimen laboral CAS se realiza acorde a los principios constitucionales y jurídicos.

A. Marque con un aspa (x) los paréntesis o responda si es necesario

1. Sexo:

- a. 0
- b. Femenino ()

2. Edad:..... Años de experiencia en el régimen de contrato CAS:.....: Ocupación actual:

3. Estado civil

- a. Casado (a) ()
- b. Divorciado (a) ()
- c. Viudo (a) ()
- d. Conviviente ()
- e. Otros ()

B. Lea, de manera analítica, el contenido de cada pregunta y escriba una equis en la columna que corresponda **sí no**

Nº	Ítems	Sí	No
1	¿Consideras que el Estado, mediante el régimen laboral CAS (Contrato Administrativo de Servicio) promueve condiciones favorables para el progreso social y económico mediante el trabajo?		
2	¿El régimen laboral CAS fomenta la remuneración equitativa y suficiente?		
3	¿Consideras que el régimen laboral CAS es ley especial creada por necesidad, pero no por diferenciar a los trabajadores que cumplen la misma función y están en otro régimen laboral?		

4	¿Mediante el régimen laboral CAS se puede garantizar la libertad de sindicalización y de huelga?		
5	¿El régimen laboral CAS garantiza la igualdad de oportunidades, el carácter irrenunciable de los derechos laborales y la interpretación favorable en caso de duda del sentido de una norma?		
6	¿El régimen laboral CAS Tiene en cuenta el principio de universalidad, interdependencia, indivisibilidad, progresividad, pre personae, autonomía de la voluntad, igualdad laboral, libre competencia e imparcialidad, trato justo?		
7	¿El régimen CAS se aprovecha de la falta de trabajo?		
8	¿El régimen CAS busca el trabajo libre y con sujeción a la Ley?		
9	¿EL régimen CAS satisface sus necesidades laborales y su propia realización?		
10	¿El régimen CAS promueve el empleo y conquista progresiva de los derechos laborales?		
11	¿El régimen laboral CAS sólo produce efectos entre las partes contratantes?		
12	¿El régimen CAS concuerda con el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público?		
13	¿El régimen laboral CAS estipula la concreción de la libre voluntad?		
14	¿Considera que el régimen laboral CAS Vulnera derechos de los trabajadores?		

C. Observaciones:

.....

D. Sugerencias:

.....

**ENCUESTA APLICADA A LOS EMPLEADORES DEL SECTOR EDUCACIÓN DE LA
CIUDAD DE CHICLAYO REGIÓN LAMBAYEQUE – 2019**

Expreso mi cordial saludo y a la vez el interés profesional de conocer la información y experiencia que Ud. tiene relacionado con el régimen laboral (Contrato Administrativo de Servicios) CAS; información que me servirá para uso exclusivo para la sistematización de mi trabajo de investigación como aspirante a obtener el título de abogado; por lo que les sugiero responder con objetividad.

Recomendación:

Responda con objetividad y sinceridad, solo de esta manera contribuirá con el objetivo de: Analizar en qué medida la inserción del régimen laboral CAS se realiza acorde a los principios constitucionales y jurídicos.

A. Marque con un aspa (x) los paréntesis o responda si es necesario

1. Sexo:

- a. Masculino ()
- b. Femenino ()
- c. Edad:..... Años de experiencia en el régimen de contrato CAS:..... Ocupación actual:

2. Estado civil

- a. Casado (a) ()
- b. Divorciado (a) ()
- c. Viudo (a) ()
- d. Conviviente ()
- e. Otros ()

B. Lea, de manera analítica, el contenido de cada pregunta y escriba una equis en la columna que corresponda **sí no**

Nº	Ítems	Sí	No
1	¿Conoce los principios constitucionales referidos al trabajo?		
2	¿Se aplica los principios constitucionales referidos al trabajo en el régimen laboral CAS?		
3	¿Conoce los principios jurídicos y los implementa para el proceso del régimen laboral CAS de su sector?		
4	¿Considera que el régimen CAS vulnera los principios constitucionales y jurídicos?		
5	¿Cómo entidad contratante cumple con los principios constitucionales y jurídicos para concretar en base al régimen laboral CAS?		
6	¿El régimen laboral CAS facilita que usted actúe en base a la verdad y buena fe?		

7	¿Gestiona para que las personas consideradas en el régimen laboral CAS no se vulneren el principio de igualdad, de progresividad y de la voluntad?		
8	¿Cómo entidad contratante actúa en base a los principios jurídicos de la libre competencia, la imparcialidad, el trato justo e igualitario?		
9	¿Informa oportunamente a las personas interesadas a ser contratadas bajo el régimen laboral CAS?		
10	¿Cómo entidad contratante realiza orientaciones para que el contratado asuma sus compromisos en base al régimen CAS?		
11	¿Mediante el régimen CAS no se presiona para que el contratado asuma las condiciones de contraer contrato aun sabiendo que se le vulnera algunos derechos?		
12	¿El régimen laboral CAS permite que se concrete el contrato con cláusulas claras y posibles?		
13	¿Aplicando el régimen laboral CAS es posible proceder con probidad?		
14	¿El régimen laboral CAS facilita para que la entidad contratante y contratado se realiza en un clima de respeto porque no se vulnera sus derechos?		
15	¿Conoce las condiciones del régimen laboral CAS e interviene oportunamente?		
16	¿El régimen laboral CAS genera reacciones de incumplimiento de las obligaciones a pesar de haber firmado voluntariamente el contrato porque no se basa en la justicia?		
17	¿El régimen laboral CAS atenta contra el manejo de los hechos contrarios a la verdad?		
18	¿El régimen laboral CAS no de espacios para que se reclame adecuadamente y el trabajador lo hace incumpliendo sus responsabilidades?		
19	¿La entidad contratante mediante el régimen laboral CAS considera que posee acciones que atentan con la		

	responsabilidad, el vencimiento de términos, la desinformación y omite términos claves?		
20	¿El régimen laboral CAS considera el principio de la autonomía de la voluntad?		
21	¿El régimen laboral CAS considera los requisitos y elementos del contrato: consentimiento, objeto y causa?		
22	¿El régimen laboral CAS garantiza el derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo?		
23	¿El régimen laboral CAS reconoce el derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por igual trabajo?		
24	¿El régimen laboral CAS tiene en cuenta que toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria?		
25	¿El régimen laboral CAS facilita para que los trabajadores se organicen en sindicatos y el derecho a la huelga para la defensa de sus derechos laborales?		

C. Observaciones:

.....
.....

D. Sugerencias:

.....
.....

INFORME N° 028-.G.J.C.C-T-2020

AL : **Dr. Jesús Manuel Galarza Orrilla**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dr. Godofredo Jorge Calla Colana**
Docente Asesor
Código N° 054077

REFERENCIA: Resolución Decanal N° 1017 -2020

ASUNTO : Asesoría metodológica: Tesis

BACHILLER: GUERRERO PÉREZ, KEYLA YULIANA

Título: PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ 2018-2019

FECHA : Lima, 16 de junio de 2020

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, con relación a la referencia, a fin de hacer de su conocimiento el presente informe, la evaluación de los aspectos de forma y fondo:

1. DE LOS ASPECTOS DE FORMA

Se ha considerado la **Resolución Vicerrectoral N° 2342-2013-VIPG-UAP**, que regula la estructura del proyecto de Tesis, la estructura de la Tesis, y que hace referencia a las **normas del APA**.

2. DE LOS ASPECTOS DE FONDO

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Con relación al título *PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ 2018-2019*, este reúne los requisitos fundamentales establecidos, de acuerdo a las exigencias de la universidad al tener las dos variables medibles y por tener un enfoque cuantitativo.

DEL CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

– Descripción de la realidad problemática

La Bachiller **GUERRERO PÉREZ, KEYLA YULIANA** en relación a este aspecto lo describe en forma objetiva y coherente siendo una problemática que se viene sucediendo en nuestro país y muy en particular en el sector público, donde a diario se ve este fenómeno. Se analiza desde el

aspecto internacional hasta el aspecto nacional y por último sectorial, se investiga los acontecimientos que están en el entorno social y jurídico del fenómeno, reconociendo los datos que arroja esta investigación que es cuantitativa y correlacional al relacionarse las dos variables.

Justificación e importancia de la investigación

La investigación cuantitativa y correlacional, analizó las características fundamentales y describió la naturaleza de PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ 2018-2019. La información recogida a partir de los datos recogidos por las encuestas con preguntas cerradas, de las dos variables, se concluye que dichos datos son fehacientes y útiles. De la misma manera su aporte en cuanto se refiere a los cuestionarios con preguntas cerradas es importante ya que es la aplicación de la teoría científica al problema planteado.

EL CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

– **Antecedente de la investigación**

Si están consignados los antecedentes nacionales e internacionales y son básicamente tesis que están reforzando y legitimando las conclusiones arribadas, después de la discusión desarrollada.

– **Bases teóricas**

Las bases teóricas de esta investigación al cual se le ha denominado, protección jurídica de menores se desarrollaron sobre las teorías de los principios constitucionales y jurídicos que fundamentan los derechos laborales en el proceso de contrato administrativo de servicios en el Perú.

– **Bases Legales**

- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en sus artículos 7, 8 y 9.
- Protocolo de San Salvador
- Decreto Legislativo 728
- Principios constitucionales
- El Principio de interdependencia
- El Principio de indivisibilidad
- El Principio de progresividad

- El Principio pro personae
- El Principio de interpretación
- Principios contractuales constitucionales y jurídicos
- Principio de la autonomía de la voluntad
- Principio de igualdad laboral
- Principios deontológicos de la responsabilidad contractual
- Principio de la libre competencia
- Principio de imparcialidad
- Principio de trato justo e igualitario
- El Artículo 1359 del Código Civil
- Contrato Administrativo de Servicios
- Ley N° 27240 - Ley que otorga permiso por lactancia materna.
- Ley N° 26790 (Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud) y sus normas reglamentarias y modificatorias.
- Decreto Legislativo N° 1057

Definición de Términos Básicos

Se consignan los términos de investigación más importantes de dicho trabajo de acuerdo al problema sobre PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ 2018-2019

DEL CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

– **Discusión de resultados**

En cuanto se refiere a los resultados y a la aplicación de los instrumentos en forma de encuesta, ya que se trata de una investigación correlacional, están consignadas en cuadros y figuras con su respectivo comentario, muy bien ordenadas que ordenan el aporte de la aplicación de los cuestionarios con preguntas cerradas y del programa spss 24.

– **Conclusiones**

Esta investigación consigna conclusiones que guardan relación lógica con el problema, el objetivo y las hipótesis planteada, siendo muy importante las conclusiones a las que se ha llegado.

– **Recomendaciones**

Las recomendaciones consignadas tienen asidero con la realidad sobre los principios constitucionales y jurídicos que fundamentan los derechos laborales en el proceso de contrato administrativo de servicios en el Perú.


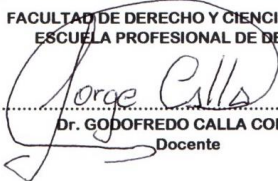
Fuentes de información

Hay un orden en las fuentes bibliográficas y cumple con la técnica APA.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente en el **aspecto metodológico** considero que la Bachiller **GUERRERO PÉREZ, KEYLA YULIANA** ha realizado la tesis conforme las exigencias establecidas por la Facultad para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Atentamente,

 **UAP** | **UNIVERSIDAD
ALAS PERUANAS**
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

.....
Dr. GODOFREDO CALLA COLANA
Docente

INFORME N°001-2020-UAP- AAGF¹-T²

AL : **Dr. JESÚS MANUEL GALARZA ORRILLA.**
Decano de la Facultad de Derecho y Ciencia Política

DE : **Dr. ARTURO ANTONIO GILES FERRER**
Docente Asesor
CAL 13054

ASUNTO : Asesoría Temática: Tesis

BACHILLER : **GUERRERO PÉREZ, KEYLA YULIANA**

Título: TESIS
**“PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE
FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL
PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS
EN EL PERÚ 2018-2019”**

REFERENCIA : Resolución N° 1017-2020-FDYCP-UAP del 12/06/2020

FECHA : Lima, 15 de junio de 2020.

Tengo el agrado de dirigirme a Usted, a fin de expresarle mi cordial saludo y al mismo tiempo con relación al documento de la referencia, hacer de vuestro conocimiento el presente informe:

Por intermedio del presente, el que suscribe en mi calidad de Asesor Temático de la Tesis denominada: **“PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ 2018-2019”**, elaborada por la Bachiller de nombre:

GUERRERO PÉREZ, KEYLA YULIANA

Informo a Usted, que encuentro la Tesis, para optar el título de abogada de la referida Bachiller, desde el punto de vista temático, bastante interesante y discutible, lo que

¹ Sigla de los nombres y apellidos del docente asesor.

² Tesis.

resulta normal en este tipo de investigaciones socio jurídicas, que en nuestro país son aún incipientes, sin embargo considero que el título podría haber sido "Principios jurídicos que fundamentan los derechos laborales en el contrato administrativo de servicios en la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque", en razón que lo constitucional está dentro de lo jurídico, de igual forma las reflexiones de la autora se dirigen directamente al contrato no al proceso de contratación y su muestra corresponde exclusivamente a la Gerencia Regional de Educación de Lambayeque. Por lo demás, soy de opinión que la tesis, desde el punto de vista temático, está lista para la continuación del procedimiento correspondiente.

CONCLUSIÓN

Por lo expuesto, habiéndose cumplido con las sesiones de asesoramiento correspondiente al Aspecto Temático de la tesis titulada: **“PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ 2018-2019”**, considero que la Bachiller **GUERRERO PÉREZ KEYLA YULIANA**, ha realizado el trabajo de investigación modalidad de Tesis, conforme a las exigencias establecidas por la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Alas Peruanas, para su preparación y elaboración; el mismo que está concluido y listo para ser sustentado.

Sin más que agregar me despido de Usted.

Atentamente,



.....
Dr. ARTURO ANTONIO GILES FERRER
Docente UAP

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA

I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **DR. CALLA COLANA GODOFREDO JORGE**
 1.2 Institución donde labora: **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.**
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **ENCUESTA**
 1.4 Autor del instrumento: **KEYLA YULIANA GUERRERO PÉREZ**
 1.5 Título de la Investigación: **“PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ 2018-2019”**

1.6 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																			X			
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																			X			
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																			X			
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																			X			
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																			X			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																			X			
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																			X			
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																			X			
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																			X			
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																			X			

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Si es aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 85% //

LUGAR Y FECHA: Lima, 15 de junio 2020 //

**FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLITICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**
INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIONES CUANTITATIVA
I. DATOS GENERALES:

- 1.1 Apellidos y nombres del informante: **DR. GILES FERRER, ARTURO ANTONIO**
 1.2 Institución donde labora: **UNIVERSIDAD ALAS PERUANAS S.A.**
 1.3 Nombre del Instrumento motivo de Evaluación: **ENCUESTA**
 1.4 Autor del instrumento: **KEYLA YULIANA GUERRERO PÉREZ**
 1.5 Título de la Investigación: **“PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES Y JURÍDICOS QUE FUNDAMENTAN LOS DERECHOS LABORALES EN EL PROCESO DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ 2018-2019”**

1.6 II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				BAJA				REGULAR				BUENA				MUY BUENA					
		0	6	11	16	61	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96		
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																					X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la investigación.																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe un constructo lógico en los ítems.																					X	
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir con los objetivos trazados.																					X	
7. CONSISTENCIA	Utiliza suficientes referentes bibliográficos.																					X	
8. COHERENCIA	Entre Hipótesis dimensiones e indicadores.																					X	
9. METODOLOGÍA	Cumple con los lineamientos metodológicos.																					X	
10. PERTINENCIA	Es asertivo y funcional para la Ciencia																					X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: Si es aplicable
IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 90% //
LUGAR Y FECHA: Lima, 15 de junio 2020 //


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI 08379575 Teléfono 996112923

Turnitin Informe de Originalidad

Procesado el: 17-jul.-2019 10:47:05

Identificador: 1152652797

Numero de palabras: 33159

Entregado: 1

PRINCIPIOS
CONSTITUCIONALES Y
JURIDICOS QUE F... Por Keyla
Yuliana Guerrero Perez

LUIS W. FERNANDEZ TORRES
ABOGADO
CAL. 33499

<p>Índice de similitud</p> <p>25%</p>	<p>Similitud según fuente</p> <p>Internet Sources: 21%</p> <p>Publicaciones: 2%</p> <p>Trabajos del estudiante: 13%</p>
--	--

[incluir citas](#) [incluir bibliografía](#) [excluyendo las coincidencias < 15 de las palabras](#)
[descargar](#) [actualizar](#) [imprimir](#)

modo: [ver informe en vista quickview \(vista clásica\)](#) ▼ [Change mode](#)

2% match (Internet desde 21-abr.-2014)

<http://clubensayos.com>

1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-oct.-2018)

[Submitted to Universidad de San Martín de Porres on 2018-10-12](#)

1% match (Internet desde 25-feb.-2014)

<http://trabajocondignidad.blogspot.com>

1% match (Internet desde 26-abr.-2016)

<http://repositorio.uasb.edu.ec>

1% match (Internet desde 24-jul.-2016)

<http://www.scribd.com/doc/313106248/Derecho-Al-Trabajo>

1% match (Internet desde 04-nov.-2017)

<http://repositorio.udh.edu.pe>

1% match (Internet desde 23-nov.-2018)

<http://trabajador-cas.blogspot.com>

1% match (Internet desde 28-abr.-2011)

<http://www.produccion.com>

1% match (Internet desde 26-jun.-2010)

<http://guillermotenorio.blogspot.com>

1% match (Internet desde 09-mar.-2012)

<http://www.produccion.com>

<1% match (Internet desde 08-jul.-2015)

<http://tesis.pucp.edu.pe>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 26-nov.-2018)

Submitted to Universidad Alas Peruanas on 2018-11-26

<1% match (Internet desde 26-feb.-2007)
<http://www.pacnudh.org.gt>

<1% match (Internet desde 28-sept.-2015)
<http://www.immografias.com>

<1% match (Internet desde 26-mar.-2017)
<http://trabajador-cas.blogspot.com>

<1% match (Internet desde 03-ago.-2014)
<http://www.visionperu.com>

<1% match (Internet desde 24-jun.-2019)
<https://legis.pe/contrato-acto-juridico-codigo-civil-peruano-interconexion-juridica/>

<1% match (Internet desde 04-ago.-2013)
<http://www.1001tareas.com>

<1% match (Internet desde 24-jun.-2019)
<https://legis.pe/constitucionalizacion-principio-igualdad-trato-alcance-derecho-laboral-peruano/>

<1% match (Internet desde 17-feb.-2019)
<http://investigacioneducativatyt.blogspot.com>

<1% match (Internet desde 11-feb.-2019)
<http://cuentosmacabros-erickelrojo.blogspot.com>

<1% match (Internet desde 11-nov.-2013)
<http://jorgemachicado.blogspot.com>

<1% match (Internet desde 27-abr.-2016)
<http://myslide.es>

<1% match (Internet desde 26-ene.-2015)
http://blog_pucp.edu.pe

<1% match (Internet desde 07-ene.-2019)
<http://www.reflexioncientifica.com.ar>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 07-jun.-2019)
<http://www.inglesdelosperuanos.com>

<1% match (Internet desde 27-oct.-2012)
<http://www.derechoycambiosocial.com>

<1% match (Internet desde 12-oct.-2018)
<http://www.pucp.edu.pe>

<1% match (Internet desde 02-jul.-2016)

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 31-jul.-2017)
Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-07-31

<1% match (Internet desde 20-oct.-2015)
<http://www.alasperuanas.com>

<1% match (trabajos de los estudiantes desde 29-mar.-2017)
Submitted to Universidad Católica de Santa María on 2017-03-29