



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

TESIS

**“LA INSUFICIENCIA DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN
RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS CIVILES DE LAS
FUERZAS ARMADAS, LIMA, 2019”**

PRESENTADO POR:

JULIO ALBERTO AYQUIPA CCOSCCO

ASESORES:

DRA. JESSICA PILAR HERMOZA CALERO

MG. PABLO FELIPE MIRANDA MIRANDA

PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE ABOGADO

LIMA, PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios por darme la dicha de poder llegar hasta los finales de esta carrera. A mis queridos padres y hermanos por su amor, cariño y apoyo incondicional; por ser el verdadero motor que me impulsa.

Agradecimientos

Mi gratitud está dirigida principalmente al ser supremo que cada día me regala la vida y las fuerzas para superar cada adversidad que se me presente. A mis padres que se esforzaron constantemente y me guiaron en esta parte de mi camino. A los docentes de esta Universidad, que me brindaron los conocimientos y me orientaron con profesionalismo y ética; por hacer realidad la formalización de la tesis y la paciencia que tuvo hacia mi persona.

Reconocimiento

A la Universidad Alas Peruanas por brindarme estos seis años a docentes de primera y el cual me incentivaron a poder elegir la rama del derecho a especializarme como profesional.

INDICE

Dedicatoria	II
--------------------------	-----------

Agradecimientos	III
Reconocimiento	IV
Resumen	VI
Abstract	VII
Introducción	9
CAPÍTULO I	11
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	11
1.2 Delimitación de la investigación	14
1.2.1 Delimitación Social	14
1.2.3 Delimitación Temporal	15
1.2.4 Delimitación Conceptual	15
1.3 Problema de Investigación	16
1.3.1 Problema general	16
1.3.2 Problemas específicos	16
1.4 Objetivos de la Investigación	17
1.4.1 Objetivo general	17
1.4.2 Objetivos específicos	17
1.5 Supuestos y Categorías	18
1.5.1 Supuesto General	18
1.5.2 Categorías	18
1.5.3 Subcategorías	18
1.6 Metodología de la Investigación	19
1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación	19
1.6.2 Método y Diseño de la Investigación	20
1.6.3 Población y muestra de la Investigación	21
1.6.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	23
1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación	25
CAPÍTULO II	29
MARCO TEÓRICO	29
2.1 Antecedentes del estudio de investigación	29
2.1.1 Antecedentes Internacionales	29
2.1.2 Antecedentes Nacionales	43

2.2 Bases teóricas.....	55
2.3 Bases legales.....	78
2.4 Definición de Términos Básicos.....	80
CAPÍTULO III.....	83
PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....	83
3.1 Análisis de Resultados	83
3.2 Discusión de Resultados.....	89
3.3 Conclusiones.....	94
3.4 Recomendaciones.....	95
3.5 Fuentes de Información	96
ANEXOS.....	109
Anexo 1. Matriz de Consistencia.....	109
Anexo 2. Entrevista.....	110
Anexo 3. Anteproyecto de Ley.....	113

Resumen

La presente investigación lleva como título: “La insuficiencia de los Beneficios Sociales en relación con los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019”, por consiguiente, se busca determinar la relación que existe entre la insuficiencia de los Beneficios Sociales y los empleados civiles de las Fuerzas Armadas.

La presente tesis, en lo referente a la metodología presenta las siguientes características: pertenece al enfoque cualitativo, con relación al tipo, es una investigación básica, el nivel es descriptivo, el método de investigación es el inductivo y el diseño es la teoría fundamentada; la técnica de recolección de datos utilizada fue la guía de entrevista la cual se define como el interrogatorio que se hace a una persona a fin de tener conocimiento para hacer algo, con la finalidad de labor específica con la información recabada; con relación a la población estuvo constituida por los especialistas en Derecho Laboral, y la muestra utilizada fue de tres abogados con la especialización de derecho laboral.

Al finalizar la presente tesis se arribó al siguiente resultado: Se determinó que existe una relación significativa en la insuficiencia de los Beneficios Sociales en relación con los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019.

Palabras Claves: Beneficios Sociales – Empleados Civiles – Fuerzas Armadas – Derecho Laboral.

Abstract

The title of this research is: "Insufficiency of Social Benefits in relation to civilian employees of the Armed Forces, Lima, 2019", therefore, it seeks to determine the relationship between the insufficiency of Social Benefits and employees civilians of the Armed Forces.

The present thesis, regarding the methodology, presents the following characteristics: it belongs to the qualitative approach, in relation to the type, it is a basic research, the level is descriptive, the research method is inductive and the design is the grounded theory; The data collection technique used was the interview guide, which is defined as the questioning of a person in order to gain knowledge to do something, with the purpose of specific work with the information collected; Regarding the population, it was made up of specialists in Labor Law, and the sample used was three lawyers with specialization in labor law.

At the end of this thesis, the following result was reached: It was determined that there is a significant relationship in the insufficiency of Social Benefits in relation to civil employees of the Armed Forces, Lima, 2019.

Keywords: Social Benefits - Civil Employees - Armed Forces - Labor Law.

Introducción

El presente estudio desarrollado por el investigador llevara como titulo la insuficiencia de los beneficios sociales en relación a los empleados civiles de las fuerzas armadas, Lima, 2019, el cual tendrá fundamentara la necesidad de estudiar y desarrollar la investigación en razón de modificar y ampliar los beneficios sociales de aquellos empleados civiles que formen parte del personal de las fuerzas armadas, permitiendo alcanzar beneficios que anterior, que la presente modificación, no eran otorgados a este personal, uno de ellos sería el subsidio educacional completo para el trabajador y sus familiares, otro punto de vista seria el subsidio automático al momento de muerte dada dentro de su lugar de trabajo o en función de sus actividades laborales, entre otros.

La investigación demostrará la injusticia y discriminación laboral que sufren dichos empleados dentro de las fuerzas armadas, ya que si bien no cumplen las mismas funciones, los beneficios sociales deberán regir de igual manera para todos los miembros de la fuerzas armas, sean estos parte del cuerpo militar o empleados civiles, esta teoría no incluye los salarios ni los rangos jerárquicos que presentan los militares y los propios empleados civiles, por lo que se buscara aplicar tanto el principio de razonabilidad y el de in dubio pro operario.

Demostrando de esta manera el investigador que puede existir una base en cuanto a los beneficios sociales para todos los trabajadores, ello sin afectar las diversas características de los rangos y puestos que se encuentran en dicha institución, llegando hacer referencia a la necesidad de reconocer de igual manera a los empleados civiles con dichos beneficios sociales de los cuales poseen el personal militar que se integra el ejército del Perú, con excepción de los voluntarios.

Otros estados alrededor del mundo han cuestionado el trato preferencial que llegan a recibir el personal militar no civil en cuanto a los beneficios laborales, dando consigo pase a una actitud discriminadoras por tales motivos, a raíz de ellos se ha intentado modificar o incorporar nuevos regímenes laborales dentro de la legislación

militar, para ellos las principales modificaciones llegaron a emplear artículos en los que se basan los derechos laborales, la igualdad de la ley sobre los hombres y los diversos tratados, convenios y declaración de los derechos laborales.

La presente investigación consta de tres capítulos, donde abarca la problemática de la insuficiencia de los beneficios sociales en relación a los empleados civiles de las fuerzas armadas, estos capítulos se describen a continuación:

En el capítulo I encontramos el planteamiento del problema, donde se desarrolla la descripción de la realidad problemática, la delimitación de la investigación, el problema de investigación, los objetivos de la investigación, los supuestos y categorías, la metodología de la investigación, el tipo y nivel de investigación, el método y diseño de la investigación, población y muestra de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de datos, justificación, importancia y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II desarrollaré el marco teórico, donde se encontrarán los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, bases legales, y la definición de términos básicos.

En el capítulo III finalmente se desarrollará la presentación, análisis e interpretación de resultados, donde encontraremos análisis de tablas, discusión de resultados, conclusiones, recomendaciones y las fuentes de información.

Finalmente se considera los anexos.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El estado necesita de la fuerza militar, con el fin de procurar la defensa de la nación y su soberanía, para ello se crearon las instituciones pertenecientes a la fuerza militar las cuales son el ejército del Perú, la marina de guerra, y la fuerza aérea; y para que puedan funcionar estas instituciones del estado de manera eficiente deben hacer la contratación de dos tipos de trabajadores, en primer lugar están los mismos militares quienes pertenecen al fuero militar y hacen una carrera militar dentro de estas instituciones usando de diferentes beneficios por su servicio a la nación, pero la función vital no es la única que importa dentro de las fuerzas armadas, ya que existen otras funciones que deben ser cumplidas por servidores públicos civiles, como por ejemplo el mantenimiento de las áreas institucionales, las funciones administrativas requeridas para su funcionamiento, la asistencia a los miembros del fuero militar, entre otras funciones que han de ser cumplidas para que se pueda decir que existe un correcto funcionamiento de las fuerzas armadas como institución.

Es por ello que los empleados civiles poseen gran importancia dentro de estas instituciones, pero esos dos tipos de trabajadores se rigen por normas diferentes siendo que el trabajador que pertenece el fuero militar se rige por las normativas que estipulan; todos los beneficios sociales y remuneraciones mencionadas dentro de la norma reguladora de la actividad militar.

Pero existen ligeras diferencias en la aplicación de los beneficios sociales, ya que existen ciertas preferencias hacia los trabajadores del fuero militar por el trabajo que realizan, las cuales no se aplican a los trabajadores civiles dentro de estas instituciones, centrándonos directamente en el beneficio social de las vacaciones quedan 30 días calendario para ambos trabajadores como parte de los beneficios sociales que por ley se les debe otorgar.

En primer lugar, el tratamiento es igual desde el punto de vista de que debe pasar un año de trabajo para poder acceder a un mes, que son aproximadamente 30 días calendario, pero en el caso de los integrantes del fuero militar, ellos tienen la posibilidad y dividir sus vacaciones en diferentes meses con tal que se cumplan con los 30 días de descanso ordenados por la constitución, lo cual no se aplica para los trabajadores civiles.

A los trabajadores civiles diseños otorga los 30 días de vacaciones, pero se le impone que se apliquen estos 30 días en un solo mes, en otras entidades esto es lo común lo más solicitado por los trabajadores, pero en las fuerzas armadas lo común es que se puede realizar la división de los días del conjunto de los 30 días de vacaciones remuneradas, con el fin de aumentar la productividad de los militares.

Existe pues una insuficiencia en la aplicación de los beneficios sociales respecto a las vacaciones para los empleados civiles dentro de las entidades de las fuerzas armadas; cabe recordar que a pesar de que pertenecen a la

misma institución son dos normativas diferentes e incluso más quienes establecen el régimen de trabajo que se va a aplicar a estos trabajadores.

Considerando que es la Ley N° 28359 del año 2004 establece los parámetros de la ley militar, regulando mediante esta normativa a los trabajadores de funciones militares a su vez también son regulados por la ley del servicio militar N° 29248, así mismo el decreto legislativo número 1133 brinda regulación relativa a sus pensiones otorgadas al finalizar el tiempo de servicio.

Por otro lado los empleados civiles actualmente poseen cómo normas reguladoras de sus funciones laborales al decreto legislativo 276 del año 1984 el cual regula la carrera administrativa que se puede llegar a formar dentro del ámbito estatal en estas instituciones del estado pertenecientes a las fuerzas armadas, asimismo existe el régimen de la actividad privada del decreto legislativo N° 728 del año 1991, el cual estipula que los empleados y vías que están contratados mediante tercerización o por un contrato a una empresa privada, deberán elegirse bajo los parámetros de esta normativa.

Y por último está el régimen cas, siendo que está promulgado mediante el decreto legislativo 1057 del año 2008, permitiendo la contratación temporal de personal, pero por supuesto existe cierta estabilidad en ese contrato ya que al pasar cierta cantidad de tiempo el trabajador se constituye como un trabajador estable.

Por supuesto cada una de estas normativas posee una estipulación sobre la aplicación de los beneficios sociales de manera diferente y Por ende el estado ha intentado unificar estos regímenes laborales en uno solo denominándolo régimen del servicio civil el cual está estipulado dentro de la ley 30057, el cual está pensado para regular justamente a los empleados civiles.

Cómo se ha podido menciona estos diversos regímenes laborales lo que crea diferentes tipos de aplicación de los beneficios sociales y cierta desigualdad ante la ley es por ello que enfocándonos en beneficio social de las vacaciones se busca una igualdad para la aplicación de este beneficio tanto para los trabajadores del fuero militar como para los empleados civiles que laboran dentro de estas instituciones pertenecientes a las fuerzas armadas.

1.2 Delimitación de la investigación

1.2.1 Delimitación Social

El impacto social, de forma positiva, es una de los grandes motivos por lo cual se el investigador inicio y desarrollo la presente investigación, ya que el resultado de la posible solución a la problemática planteada lograra un acceso a los beneficios sociales que los empleados no recibían por no ser parte del cuerpo militar, lo cual evitara criterios discriminadores y vulneradores de derechos laborales, desde un cierto punto de vista dicho planteamiento ataca las segregaciones discriminatorias, pero esto sin olvidarse del respeto a las ocupaciones jerárquicas inclusive a las salariales de los empleados civiles y el personal militar, ya que dicha materia operara de forma independiente a las bases generales de los beneficios sociales las cuales todos los miembros de dicha institución deberá de gozar esto, sin incluir a los servidores voluntarios ya que ellos se rigen bajo otra normativa y la naturaleza de su ingreso es diferente a la de los militares que presentan línea de carrera como también los empleados civiles que poseen vínculo contractual en materia laboral. Por ello, los encuestados son los empleados civiles del ejército.

1.2.2 Delimitación Espacial

La presente investigación desarrollada está delimitada por un espacio geofísico a criterios del autor, siendo este la provincia de Lima, lo cual permite un mejor campo de estudio del tema planteado por el investigador, ya que determinar un espacio resulta de mucha utilidad esto se deberá a que se identifica no solo la realidad problemática planteada sino también la población y muestra que serán útiles para el desarrollo de la presente. Lo cual beneficiara a la recolección de datos que son un gran aporte al estudio.

1.2.3 Delimitación Temporal

El desarrollo investigativo presenta un diseño transversal, ello se debe a que la realidad problemática como también el desarrollo del estudio se suscitan dentro de un espacio temporal determinado o seleccionado por el investigador, el cual será el año 2019, ya que así se delimita el campo de estudio temporal hablando.

1.2.4 Delimitación Conceptual

La presente investigación dará a conocer conceptos tales como:

Beneficios sociales.- Para poder llegar a una percepción más amplia de lo que significa un beneficio social se tiene que tomar en consideración que se constituye como aquel ingreso recibido por el empleado o trabajador el cual no esté incluido como una remuneración, además de que tampoco debe constituir una condición de trabajo, ni constituye ningún tipo de liberalidad o indemnización, a pesar de ello existe una variedad dentro de la doctrina respecto a la definición de lo que puede llegar a ser un beneficio social. Un ejemplo de lo que puede constituir un beneficio social en favor de un trabajador es la compensación por tiempo de servicios y la parte la libre disposición del trabajador, cabe precisar que existen beneficios sociales que se activan cuando hay un cese de las labores y otros que se aplican durante el desarrollo laboral.

Estado de empleados civiles de las fuerzas armadas.- Se debe mencionar que las fuerzas armadas son un ente que constituye un aspecto del estado de carácter histórico dirigido a la defensa de la nación, y como cualquier gente necesita tanto trabajadores evocados en la carrera militar, así como trabajadores civiles que presten servicios necesarios y útiles para el mantenimiento de las instituciones pertenecientes a las fuerzas armadas; se puede decir que son una institución que se caracteriza por poseer características que se establecen respecto a un contexto cultural y temporal, ya que justamente son productos del transcurrir histórico congelado en organizaciones estatales la cal pocera capacidades materiales, las cuales son tan importantes como aquellos componentes valorativos y simbólicos, con lo cual se desarrolla el funcionamiento interno así como la producción de sentido en el campo social, lo que implica que se establece un empleo o función para esta entidad de defensa de la nación, todas aquellas que componen a las fuerzas armadas del Perú.

1.3 Problema de Investigación

1.3.1 Problema general

¿Cuál es el nivel de la insuficiencia de los beneficios sociales con relación a los empleados civiles de las fuerzas armadas, Lima, 2019?

1.3.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el grado de importancia de evaluar la eficiencia de las leyes de contratación laboral del Estado en relación con los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019?

- b)** ¿Cuál es el grado de afectación que presentan los empleados civiles con referencias a sus derechos laborales, en las Fuerzas Armadas, Lima, 2019?

- c)** ¿Cuál es el nivel de importancia de evaluar la afectación que presentan los empleados civiles en referencia a los beneficios sociales, en las Fuerzas Armadas, Lima, 2019?

1.4 Objetivos de la Investigación

1.4.1 Objetivo general

Determinar el nivel de insuficiencia de los beneficios sociales en relación a los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019.

1.4.2 Objetivos específicos

- a)** Evaluar el nivel de eficiencia de las leyes de contratación laboral del Estado en relación con los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2020.

- b)** Establecer el grado de afectación que presentan los empleados civiles con referencia a sus derechos laborales, en las Fuerzas Armadas, Lima, 2020.

- c)** Evaluar el nivel de afectación que presentan los empleados civiles en referencia a los beneficios sociales, en las Fuerzas Armadas, Lima, 2020.

1.5 Supuestos y Categorías

1.5.1 Supuesto General

Jurídicamente y socialmente el nivel de los beneficios sociales es notoriamente insuficiente en relación con los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019.

1.5.2 Categorías

Beneficios sociales

El concepto de beneficio social es utilizado a diario por los actores nacionales vinculados con la materia laboral, sean trabajadores, empleadores, autoridades, la legislación y doctrina nacional, y todos entienden o sobreentienden el contenido de este concepto, aun cuando la legislación actual no la define. He aquí el objetivo de conocer la definición precisa de lo que debemos entender por Beneficios Sociales y la naturaleza jurídica de este. Por lo que, de acuerdo a nuestro ordenamiento laboral peruano y la doctrina nacional, podemos establecer que los Beneficios Sociales es un derecho que tiene sus orígenes en las siguientes normas (Actualidad Empresarial, 2012, p.45).

1.5.3 Subcategorías

a) Ley de contrataciones del Estado

Ley de contrataciones del Estado contiene las disposiciones y lineamientos que deben observar las Entidades del Sector Público en los procesos de contrataciones de bienes, servicios u obras y regula las obligaciones y derechos que se derivan de los mismos. Del mismo modo la Ley tiene por finalidad establecer normas orientadas a maximizar el valor de los recursos públicos que se invierten y a promover la actuación bajo el enfoque de gestión por resultados en las contrataciones de bienes, servicios

y obras de tal manera que estas se efectúen en forma oportuna y bajo las mejores condiciones de precio y calidad, permitan el cumplimiento de los fines públicos y tengan una repercusión positiva en las condiciones de vida de los ciudadanos (Valdez Humbser, 2013, p.120).

b) Derechos Laborales

La Constitución de 1933 desarrolla los derechos laborales tales como: la garantía del Estado a la libertad de trabajo (Art.42);el Estado legislará el contrato colectivo de trabajo (Art. 43);se prohíbe estipular en el contrato de trabajo restricciones a los derechos civiles, políticos y sociales (Art. 44); el Estado favorecerá un régimen de participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas y legislará sobre la defensa de los trabajadores (Art.45); la seguridad , higiene y salud industrial, condiciones máximas de trabajo, indemnización por tiempo de servicios y accidentes y salarios mínimos (Art. 46); la ley establecerá un régimen de previsión ante la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte (Art. 48) y la disposición que establece que nadie podrá ser obligado a prestar trabajo sin su libre consentimiento y sin la debida retribución (Art. 55) (Marcenaro, 2009, p.73).

c) Fuerzas Armadas

La Constitución Política del Perú de 1993, actualmente vigente, establece en el Artículo 169, que “Las Fuerzas Armadas no son deliberantes. Están subordinadas al poder constitucional”. Por otro lado, en la vigésimo quinta Política de Estado del Acuerdo Nacional, sobre la cautela de la Institucionalidad de las FFAA y su servicio a la Democracia, menciona que el Estado “garantizará el control democrático de las Fuerzas Armadas”. (Huertas, 2012, p.12).

1.6 Metodología de la Investigación

1.6.1 Tipo y Nivel de la Investigación

a) Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, es la que se realiza con la finalidad de producir nuevos conocimientos para ampliar y profundizar las teorías sociales, no está dirigida al tratamiento inmediato de un hecho concreto, ni a resolver una interrogante fáctica, sino que únicamente es una investigación para profundizar la información sobre las relaciones sociales que se producen en el seno de la sociedad. (Carrasco, D. 2009, p. 49)

Por ello este tipo de investigación propone crear nuevos conocimientos sobre el tema de las teorías existentes, esto a través de ampliaciones o modificaciones.

b) Nivel de investigación

La presente investigación es de nivel descriptivo: Consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación mediante el estudio del mismo en una circunstancia témpora-espacial determinada. Son las investigaciones que tratan de recoger información sobre el estado actual del fenómeno. Así por ejemplo son estudios descriptivos: Las caracterizaciones, la elaboración de perfiles y los diagnósticos descriptivos. (Sánchez y Reyes, 2015, p. 49).

Los estudios descriptivos determinan las características, propiedades u cualquier otro suceso que sea materia de estudio; es el medio que sirve para recoger la información sea en forma independiente o conjunta sobre conceptos, sin necesidad de relacionarlos entre estos.

1.6.2 Método y Diseño de la Investigación

a) Método de la investigación

El método inductivo, con este método se utiliza el razonamiento para obtener conclusiones que parten de hechos particulares aceptados como válidos, para llegar conclusiones, cuya aplicación sea de carácter general. El método se inicia con el estudio individual de los hechos y se formulan conclusiones universales que se postulan como leyes, principios o fundamentos de una teoría. (Bernal, C. 2010, p. 56).

Implica que el estudio parte de los hechos individuales o particulares, con la finalidad de obtener una conclusión en forma general y sea de aplicación bajo este modo.

b) Diseño de investigación

La investigación cualitativa se caracteriza por la flexibilidad en su diseño metodológico a tal punto que cada enfoque tiene su propio método, el cual igualmente es flexible frente al tema de investigación y el contexto donde se realiza el estudio. La flexibilidad obedece a la posibilidad de advertir durante el proceso de investigación situaciones nuevas o imprevistas vinculadas con el tema de estudio (Bernal, C. 2010, p. 77).

Teoría fundamentada

“... La teoría fundamentada es un diseño y un producto. El investigador produce una explicación general o teoría respecto a un fenómeno, proceso, acción o interacciones que se aplican a un contexto concreto y desde la perspectiva de diversas participantes...” (Hernández, 2014, p. 472).

Los hechos observados de la investigación, para ser analizados; debe ser seleccionado en forma específica sobre un grupo, participantes, etc.

1.6.3 Población y muestra de la Investigación

a) Población

La población es conveniente extraer muestras representativas del universo. Se debe definir en el plan y, justificar, los universos de estudios, el tamaño de la muestra, el método a utilizar y el proceso de selección de las unidades de análisis. En realidad, pocas veces es posible medir a la población por lo que obtendremos o seleccionaremos y, desde luego, esperaremos que este subgrupo sea un reflejo fiel de la población. (Behar, 2008).

La población objeto de la presente investigación estuvo constituida por 08 operadores de justicia abogados expertos en Derecho de familia especialistas en procesos de alimentos.

Tabla 1

Distribución de la población

Distrito fiscal	Categoría	Especialidad	Población
Lima	Operadores de Justicia-Abogados	Derecho Laboral	20

Fuente: Poder Judicial - Lima

b) Muestra

La muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Se puede decir que es el subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus necesidades al que llamamos población. (Behar, D. 2008).

La muestra con la que se trabajó la presente investigación es no probabilística intencionada, el criterio que se utilizó para delimitar la muestra estuvo compuesta por 05 (cinco) abogados expertos en Derecho de familia. Especialistas en Derecho Laboral.

El criterio que se utilizó para delimitar la muestra estuvo en la presente investigación seleccionada tiene las siguientes cualidades: Abogados, Operadores de justicia de Lima, Especialistas en Derecho Laboral.

Tabla 2

Distribución de la muestra

Distrito fiscal	Categoría	Especialidad	Muestra
Lima	Operadores de Justicia-Abogados	Derecho Laboral	05

Fuente: Poder Judicial - Lima

1.6.4 Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

a) Técnicas

Las técnicas son los medios por los cuales se procede a recoger información requerida de una realidad o fenómeno en función a los objetivos de la investigación (...) Las técnicas pueden ser: Directas e Indirectas. (Sánchez y Reyes, 2015, p. 171).

Para realizar el acopio de información relevante y objetiva, que contribuya al tema de investigación, se emplearon las siguientes técnicas:

- La Entrevista: “Es un instrumento muy utilizado en la investigación social y consiste en un dialogo interpersonal entre el entrevistador y entrevistado, en una relación cara a cara, es decir, en forma directa.” (Carrasco, 2007, p. 315).

El investigador formula preguntas a las personas capaces de aportarle datos de interés, estableciendo un diálogo peculiar.

- Técnica de Fichaje: “El fichaje usado como técnica de recopilación de datos, consiste en registrar o consignar información significativa y de interés para el investigador, por escrito, en tarjetas de diferentes tamaños llamadas fichas.” (Carrasco, 2007, p. 280). Para registrar la indagación de bases teóricas del estudio.
- Técnica de procesamiento de la información (redacción).
- Técnica de opinión de expertos: Es una redacción elaborada sin las ataduras ni los condicionantes de otras formas de escritura; está basada en un tema de cualquier área del conocimiento o cualquier asunto de la cotidianidad, sobre lo cual se expone el fruto de un análisis, bien sea por Comparación y Contraste, por Analogía u otra alternativa similar, donde se declara la simpatía, el rechazo o simplemente una opinión que merezca ser conocida por el lector. (Münch, 1988, p. 71) para validar la guía de entrevista.

Técnicas de recolección de datos realizadas por el investigador y que no se define antes; sino que debe ser establecido durante la investigación.

b) Instrumentos

El investigador es el instrumento de recolección de los datos, se auxilia de diversas técnicas que se desarrollan durante el estudio. Es decir, no se inicia la recolección de los datos con instrumentos preestablecidos,

sino que el investigador comienza a aprender por observación y descripciones de los participantes y concibe formas para registrar los datos que se van refinando conforme avanza la investigación. (Hernández, R. Fernández, C. Baptista, P. 2010, p. 13).

Se denomina a las diversas técnicas de recolección de datos realizado por el investigador y que no es definido antes de la investigación; sino que debe ser establecido durante la investigación.

- La guía de entrevista: “La guía de entrevista tiene la finalidad de obtener la información necesaria para comprender de manera completa y profunda el fenómeno del estudio”. (Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. 2010, p. 15).

Por medio de la guía de entrevista junto a la técnica, se comprenderá mejor el problema y lo que se desea informar de manera completa.

1.6.5 Justificación, Importancia y Limitaciones de la investigación

a) Justificación

Justificación Teórica

“(…) se refiere a la inquietud que surge en el investigador por profundizar en uno o varios enfoques teóricos que tratan el problema que se explica” (Valderrama, 2010, p. 140).

Dentro de la justificación teórica, se presentara la importancia investigativa del presente estudio, por lo que solo abarcara los precedentes intelectuales, lo cuales son tema de consulta para el desarrollo de la investigación, esto permitirá alcanzar un alto nivel de confiabilidad ante la vista de los lectores, puesto que la materia de consulta está relacionada a los datos recolectados de libros, revistas, jurisprudencia, doctrina, bases legales tanto de carácter nacional e

internacional, llegando así a respaldar el desarrollo de esta área dentro del estudio.

Justificación Metodológica

“(…) hace alusión al uso de metodologías y técnicas específicas que han de servir de aporte para el estudio de problemas similares al investigado” (Valderrama, 2010, p. 141)

Con respecto al ámbito metodológico, toda investigación de carácter científico requiere de la aplicación de una metodología, puesto que esto le permite cumplir con la rigurosidad científica exigida, otorgándole un alto grado de confiabilidad al momento de su evaluación, es por ello que la metodología optada por el investigador será una de corte cuantitativo.

Justificación Práctica

El ámbito aplicativo es uno de los logros que se buscara alcanzar dentro de la investigación, ya que el hecho de crear o estudiar un tema no justifica el valor de la misma, sino que debe presentar ser viable para la propia investigación, ya que el carácter aplicativo otorga dicha mención, llegando así a obtener el alto grado de confiabilidad tanto para el jurado como el propio lector.

“Se manifiesta el interés del investigador por acrecentar sus conocimientos, obtener el título académico, (...) para contribuir a la solución de problemas concretos (...), públicas o privadas” (Valderrama, 2010, p. 142).

Justificación Legal

Todo estudio relacionado al derecho necesitara un sustento legal, en este caso uno acorde a la realidad jurídica del país, ya que la investigación relaciona al a realidad problemática hallada con una posible solución mediante la modificación de un articulado referente a la materia

del derecho laboral, es por ello que la investigación presentara ser una científica y jurídica.

“(…) se llenará algún vacío de conocimiento? (…) ¿la información que se obtenga puede servir para revisar, desarrollar o apoyar una teoría? (…) ¿se pueden sugerir ideas, recomendaciones o hipótesis para futuros estudios? (Hernández, 2005, p. 52).

b) Importancia

“(…) la finalidad de la investigación social en su conjunto, es el conocimiento de la estructura e infraestructura de los fenómenos sociales, que permita explicar su funcionamiento (…) con el propósito de poder llegar a su control, reforma y transformación.” (Sierra Bravo, 1994, p. 12).

Dentro de la realidad nacional, existe una mala organización y transparencia en la regulación de las contrataciones del personal para el servicio administrativo del Estado, entre ellas los empleados civiles que prestan servicios al ejército del Perú, siendo una de las deficiencias presentadas la falta de beneficios universales aplicables a todos los trabajadores de la institución militar, lo cual solo asevera que existe una discriminación ante la inexistente regulación y sobre todo una vulneración a los derechos laborales a nivel nacional e internacional. Por ello será necesario adaptar las diversas leyes con el fin de conseguir una base universal aplicable a todos los trabajadores de dicha institución, sin vincular o afectar el orden jerárquico de los puestos laborales como también el salario percibido por los trabajadores sean civiles o militares.

c) Limitaciones

Presupuestal

“(…) las limitaciones de los recursos, se refiere a la disponibilidad de los recursos financieros básicos para la realización del estudio de investigación.” (Galán, 2008).

En el presente estudio se ha llegado a involucrar cierta inversión de carácter humano y económico el cual ha sido vital para el desarrollo de la investigación, ya que se presentan como los instrumentos de ayuda para hacer realidad lo estudiado y cumplir con los objetivos trazado dentro de la investigación, el cual será hallar una posible solución para la realidad problemática planteada, ello mediante una hipótesis.

Temporal

Para lo que compete a este ámbito, el estudio presenta un corte transversal, por lo cual ayudara a delimitar el espacio temporal de estudio, optimizando así la investigación, ya que no se puede alcanzar una dimensión temporal mayor debido a limitado tiempo del investigador.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del estudio de investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

A nivel internacional tenemos los siguientes antecedentes que pasaré a mencionar:

Argüello, T. (2016) realizó una investigación en Loja-Ecuador titulada “Diseño de un programa integrado de gestión del talento humano, de la empresa del Fondo Complementario Previsional Cerrado de los Empleados Civiles de las Fuerzas Armadas (Capremci) Quito, año 2012 - 2013”, Proyecto de Investigación previo a la obtención del Título de Abogado en la Universidad Técnica Particular de Loja. Objetivo:

Presentará como objetivo el Fondo Complementario Previsional Cerrado de Empleados de FF.AA. (CAPREMCI), durante el año 2010, asumió una posición ante la exigencia producida por la Intendencia de Seguridad Social, Superintendencia de Bancos y Seguros. para cambiar la forma de administración. El presente estudio tiene como metodología cualitativa, llegando a la conclusión que el Fondo

Complementario Previsional Cerrado de los Empleados Civiles de las Fuerzas Armada no dispone de un Programa Integrado de Innovación y Gestión del Talento Humano, que contribuya al desarrollo profesional de los empleados y trabajadores de la empresa.

El autor llega a las siguientes conclusiones:

El Fondo Complementario Previsional Cerrado de los Empleados Civiles de las Fuerzas Armada no dispone de un Programa Integrado de Innovación y Gestión del Talento Humano, que contribuya al desarrollo profesional de los empleados y trabajadores de la empresa.

Con el análisis que se realizó a la empresa, se pudo determinar, que el personal del Fondo no posee una capacitación adecuada, que vaya de acuerdo con las atribuciones y responsabilidades que tiene a su cargo.

El Fondo cuenta con un programa de capacitación que no está acorde a las necesidades de los empleados y trabajadores.

En la actualidad el Fondo no tiene un programa actualizado de descripción de cargos, funciones y perfiles en el cual se determina las necesidades para cada empleado o trabajador del Fondo.

El Fondo al no disponer de una administración adecuada de la Gestión del Talento Humano y sus procedimientos, da lugar a que el personal del Fondo no cuente con un marco de referencia que le ayude en el desarrollo de sus actividades cotidianas, lo cual produce errores, pérdida de tiempo y duplicación de funciones.

Mejorar en los procesos de la Gestión del Talento, permite conocer qué necesidades tiene el Fondo en lo que tiene relación con la contratación, administración, mantenimiento y capacitación del Personal.

El Talento Humano juega un rol protagónico en el desarrollo actual y futuro de las organizaciones, es por esto que la implementación de este programa integrado de innovación y gestión del talento humano en el Fondo, es muy importante ya que nos permitirá apreciar y valorar el

talento humano que la empresa posee, pues es el activo más flexible y el que le otorga mayor vitalidad a la Institución.

Este programa de Gestión del Talento Humano ayudará a que los colaboradores se comprometan con las estrategias, misión y visión institucional y para que encuentren en la empresa satisfacciones tanto personales como profesionales. 116 8. La ejecución de este programa nos permitirá identificar el talento que se requiere en cada área, estimular el desarrollo y retener el talento humano valioso existente en la empresa. (p. 115).

Después de haber realizado un análisis profundo, se puede determinar que en el fondo existen muchas necesidades de capacitación y la primera quizá, la más importante es poder detectar, evaluar y separar las necesidades de capacitación de aquellas que no lo son. Este punto es de gran importancia ya que, establecer problemáticas que pueden ser resueltas con capacitación, y que esto no coincida con la realidad, es efectuar mal el diagnóstico y partir de un punto equivocado.

Si esta situación no se corrige y se realiza un plan de capacitación basado en un diagnóstico erróneo, tendrá como resultado: el reclamo del Fondo, la frustración de los participantes y el descrédito del área organizadora de la capacitación. Teniendo en cuenta estas posibles consecuencias se hace sumamente importante evaluar qué problemáticas "no se solucionan con capacitación" El comienzo del análisis debe orientarse, no solo por la descripción de cuáles son las necesidades existentes, que puedan brindar quienes solicitan la evaluación, sino que es necesario un meticuloso y pormenorizado trabajo de campo con quienes están involucrados en el proceso.

Encalada, H. (2014) realizó el trabajo de investigación denominado "Diseño e implementación de un plan de comunicación interna para el

fondo complementario previsional cerrado de los empleados civiles de las FF.AA del Ecuador (CAPREMCI)”, la cual será realizada en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador, presentado para obtener el grado académico de titulación, dicha investigación presentara como objetivo “Diseñar o implementar un plan de comunicación interna para el Fondo Complementario Previsional Cerrado de los Empleados Civiles de los Empleados Civiles de las FF.AA. del Ecuador”. El presente estudio tiene como metodología cualitativa, llegando a la conclusión que “Existió toda la apertura por parte de la Gerencia General y los miembros de CAMPRECI para realizar el proyecto desde el diagnóstico de oportunidades de mejora hasta la implementación de los planes de acción [...]” (Encalada & Ortega, 2014).

El autor llega a las siguientes conclusiones:

Existió toda la apertura por parte de la Gerencia General y los miembros de CAMPRECI para realizar el proyecto desde el diagnóstico de oportunidades de mejora hasta la implementación de los planes de acción, puesto que la comunicación es un proceso que influye en todas las actividades de la empresa y en la interrelación de sus miembros. Así mismo, en la compañía tenían la necesidad de que se trabaje en temas relacionados al mejoramiento de Comunicación Interna que afectan directamente al clima laboral.

Recursos Humanos al ser un área nueva, manejar subsistemas operativos y mantener una imagen negativa y opresora no ha podido generar un ambiente de confianza y apertura hacia los colaboradores. Se trabajó en procesos con esta área relacionados con vinculación y desvinculación de personal, elaboración de memorandos y buzón de sugerencias.

En el transcurso del proyecto se pudo evidenciar grupos informales que interferían directamente en el proceso comunicacional y que a su vez transmitían ciertos comportamientos perjudiciales para la interacción

entre los miembros de la empresa y en cumplimiento de objetivos organizacionales.

En cuanto a la comunicación informal se pudo evidenciar que como en el transcurso de los años, la empresa ha mantenido un modelo de transmisión de la información muy enraizado en su cultura organizacional, en el cual prevalece el tema de rumores, falta de claridad y rapidez al comunicar y sobretodo, cierta restricción de la información que se pueda transmitir a todos los colaboradores. En este aspecto se trabajó en reuniones con el Gerente General para informar sobre resoluciones tomadas por el Directorio, temas relacionados a la empresa, retroalimentaciones, creación de correo de comunicación interna y reuniones interdepartamentales.

Se pudo que observar que hay carencia de liderazgo en cuanto a toma decisiones por parte del Gerente General, debido a que se maneja una estructura jerarquizada, en donde el Consejo de Administración es el único que analiza, ejecuta y controla todas las resoluciones en la empresa. Adicionalmente, se evidenció que hay preferencias por ciertos grupos o empleados lo que ha generado desigualdad y descontento entre los colaboradores.

Los planes de acción implementados en CAPREMCI fueron desarrollados sobre la base de los flujos de comunicación: ascendente, descendente y horizontal – diagonal y a través de las cinco oportunidades de mejora encontradas: imagen negativa de Recursos Humanos, Favoritismo, Comunicación informal negativa, individualización de la comunicación y ausencia de proceso de comunicación los cuales han sido relevantes para mejorar las interacciones entre los integrantes de la empresa, repercutiendo en sus actitudes y actividades laborales diarias. (p. 76).

Por lo tanto, es fundamental seguir utilizando las herramientas de Comunicación Interna implementadas, debido a que el impacto generado repercutirá a corto y largo plazo y para es ello es importante la creación de procedimientos y políticas referentes a Comunicación. Se recomienda realizar un estudio de clima laboral, el cual pueda servir como herramienta para mejorar y realizar el seguimiento de las oportunidades de mejora encontradas en la Comunicación. Es recomendable que el área de Recursos Humanos mantenga una constante actualización de los cambios que ha mantenido Talento Humano durante los últimos años, así mismo que se implementen nuevos subsistemas para beneficio del personal.

Se sugiere fomentar la integración entre los miembros de la empresa, haciéndoles partícipes en la toma de decisiones y en la sociabilización de procesos de cambio que se puedan generar en CAPREMCI. Es indispensable realizar un seguimiento y cumplimiento de reuniones planificadas con el Gerente General ya que es responsable al momento de comunicar información oficial sobre la compañía. También se sugiere el seguir utilizando los planes de acción para que la información no sea mal interpretada y se cumplan con parámetros de claridad, veracidad y rapidez.

Sierra, M. (2016) realizó un trabajo de investigación como título “La aplicación del principio de transparencia en los procesos de selección en la contratación Estatal Colombiana a través del SECOP”, la cual será realizada en la Universidad Colegio Mayor Nuestra Señora del Rosario, presentado para obtener el grado académico de magister, dicha Investigación presentara como objetivo “Analizar la aplicación del principio de transparencia en los procesos de selección en la contratación Estatal Colombiana a través del SECOP”.

El presente estudio tiene como metodología cualitativa, llegando a la conclusión que “Si pudiéramos escoger una frase bastante sugestiva

para concluir la incidencia que tiene el Principio de transparencia en los procesos de selección en la contratación estatal Colombia a través del SECOP podría ser aquella en la que jamás [...]” (Sierra, 2016, p. 145).

El autor llega a las siguientes conclusiones:

Si pudiéramos escoger una frase bastante sugestiva para concluir la incidencia que tiene el Principio de Transparencia en los procesos de selección en la contratación estatal colombiana a través del SECOP podría ser aquella en la que jamás la Administración pública pudiera decirle al ciudadano “vuelva usted mañana”, expresión denotativa de un cariz ineficaz, prepotente y distante de quien actúa sin consideración a su población objetivo, el ciudadano.

Y es que, justamente, como procedimiento administrativo que es, la contratación pública debe estar alejada de actuaciones secretas del ente contratante y, por el contrario, estar abierta de tal forma que no sólo sus actuaciones sean públicas – permitiendo el eventual ejercicio del derecho de información y derecho de defensa sino que se le permita a los ciudadanos participar sin ningún tipo de restricciones. Observando esta vía, se produce el acercamiento a la transparencia ‘como principio rector de la actividad pública en general y de la actividad administrativa en particular.

Siendo, así las cosas, el SECOP satisface ampliamente esa exigencia impuesta a la Administración pública de obrar dentro de un marco de tanta transparencia que va desde la primerísima intención de contratar – etapa precontractual- hasta la misma publicación de la liquidación del contrato que satisfizo las necesidades del objeto contractual y el interés público general. Su fuente primaria sigue siendo el Principio de Legalidad, garantía del Estado de Derecho e insumo necesario del Derecho administrativo por expresa disposición constitucional (artículo 6º y 123 Superior).

Pero con el SECOP podría afirmarse, sin lugar a equívocos, que quiere articularse la transparencia como un principio rector de la contratación pública, sabiendo que ella sería una eficaz salvaguardia frente a la mala administración y, definitivamente, contra la corrupción.

El SECOP es un esfuerzo decidido contra la corrupción, así lo muestra desde su concepción misma, desde la política pública hasta la norma de su creación, y es claro que con él se pretende, como se hiciera en España, por ejemplo, con la Ley de Transparencia y Acceso de los ciudadanos a la información pública, ‘articular la transparencia en “un principio rector de la actividad pública”, generalizar y arraigar una “cultura de la transparencia en la gestión de los asuntos públicos” y satisfacer el “derecho a saber” de los ciudadanos, objetivos todos ellos que parten de la convicción de que “la transparencia constituye una eficaz salvaguarda frente a la mala administración, posibilita a los ciudadanos conocer mejor y vigilar el ejercicio de las potestades, la prestación de los servicios y el empleo de los servicios públicos y estimula a los poderes públicos a funcionar de modo eficiente. Un gobierno transparente es, por ello, un gobierno que genera confianza y que rinde un mejor servicio a la sociedad”’.

Ese “derecho a saber” que tienen los ciudadanos en cuanto a los procesos y procedimientos adelantados en y por la Administración Pública está ligado al sentido de dignidad que hay en cada ser humano, como derecho a ser ejercido y reconocido cada vez que se relaciona con entidades de diferente orden.

El SECOP es, fundamentalmente, una proclamación del derecho a acceder a la información pública como un derecho de la ciudadanía, cuya limitación está dada por las restricciones que la misma ley imponga en cuanto a la normativa de protección de datos personales y la existencia

de un conjunto de garantías procedimentales capaces de asegurar la efectividad del derecho de acceso, pues éste derecho, del cual somos todos titulares, no necesita invocación de motivación alguna para su ejercicio, salvo cuando hipotéticamente pudiera resultar un perjuicio para la seguridad nacional y la defensa, las relaciones exteriores, la seguridad pública, la prevención, investigación y sanción de las infracciones penales, administrativas o disciplinarias.

Ahora bien, el SECOP está anclado en una doble vía, tanto para la Administración como para el ciudadano, en la defensa del estricto Principio de Legalidad, que aunque resulta de mayor rigor para los funcionarios públicos, lo que hace la ley – como gran conquista de aquel ideal revolucionario francés- es hacer igual para todos y hacer transparente el contenido normativo que va a regular a través de sus disposiciones. Es así como a través del SECOP se publica y se publica para todos, en igualdad de condiciones.

Esta igualdad de condiciones es propiciada también, a través de los medios informáticos y electrónicos, que equiparan, sin distinción o discriminación a la “vista del funcionario” a todo aquel que a través de ellos acceda. De allí el efectivo e ineludible cumplimiento del Principio de Transparencia en los procesos de contratación a través del SECOP y su condición favorable en contra de la corrupción.

Es claro que el Principio de Transparencia aplicado a los procesos de selección en la contratación estatal colombiana a través del SECOP es un rito confesional, es decir, debe estar presente tanto y desde la licitación pública como y hasta en la contratación directa, pues ese ‘derecho de acceso de los ciudadanos a la información pública y la transparencia de la actuación política y administrativa que a través de él se asegura son considerados hoy con toda razón (...) elementos

esenciales para la formación de una opinión pública libre y garantías imprescindibles para el buen funcionamiento de las instituciones y para el ejercicio de los derechos fundamentales sobre los que descansa todo sistema democrático'

Finalmente, el SECOP es realmente una herramienta garantística en protección de nuestros derechos fundamentales (p. 145).

El proceso de selección de mínima cuantía cumple, acorde con el Principio de Legalidad, unas etapas que le son propias, como son, la acreditación de unos estudios previos que describan de forma sucinta la necesidad a satisfacer con la contratación, la descripción del objeto a contratar, con el cuarto nivel de clasificación de bienes y servicios-, las condiciones técnicas exigidas, el valor estimado del contrato y su justificación y el CDP.

Palacios, J., Lemos, J. y Herrera, H. (2017) realizó un trabajo de investigación titulado “Análisis sobre la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión en la secretaria de salud departamental del choco como causal de procedencia de la contratación directa vigencia 2015”, la cual será realizada en la Universidad Libre Seccional Pereira, presentado para obtener el grado académico de magíster, dicha investigación presentara como objetivo “Analizar la incidencia de la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en Secretaria de Salud del Departamento del Chocó como causal de procedencia en la contratación directa vigencia 2015”. El presente estudio tiene como metodología una cualitativa, llegando a la conclusión que “En Colombia, el empleo público es visto más como una prebenda, con las cuales algunos políticos tratan de compensar las contribuciones personales, haciéndose cada vez más distante cimentar valores como la equidad, igualdad y la meritocracia [...]” (Palacios, Lemos, & Herrera, 2017, p. 54).

El autor llega a las siguientes conclusiones:

En Colombia, el empleo público es visto más como una prebenda, con las cuales algunos políticos tratan de compensar las contribuciones personales, haciéndose cada vez más distante cimentar valores como la equidad, igualdad y la meritocracia en la función pública, la cual es puesta al servicio de la comunidad, donde se busca a estos últimos proteger y respetar sus derechos.

Sólo generando una ruptura con el camino recorrido (path dependency) será posible superar la perpetuación de la exclusión de la mayoría de la población del proceso de formación del Estado colombiano y la perpetuación de los mismos grupos sociales en el poder. Ojalá no tengamos que lamentarnos como el neogranadino Esteban Echavarría, citado por Jaramillo (1998): “Lloremos hermanos, nuestro país no existe... somos independientes pero no somos libres... las armas de España no nos oprimen, pero sus tradiciones aún nos agobian” (Jaramillo, 1998, pp. 83-84).

La contratación debe ser transparente, imparcial e independiente para esta sea objetiva y realmente el personal que evalúa y contrata pueda reparar las necesidades administrativas, no cayendo en las arbitrariedades ni escogencias subjetivas que tienden a favorecer intereses particulares de manera continua, como lo habla el decreto 1082 de 2015 (p. 54).

Con la contratación directa en el Departamento de Chocó, en la secretaria de Salud, podemos notar que no se ha contado con el personal idóneo para realizar los procesos de selección para la misma, ya que, al tratarse de convenios interadministrativos, dan por hecho que los convenios laborales de servicios les permiten tener un ingreso por “respaldo político”, cuotas que, aunque saben que les generan faltas graves interdisciplinarias, si se les comprueba lo anterior. Podemos entonces decir, que por regla general la contratación debe realizarse

mediante licitación pública, pues la ley 80 de 1993 artículo 24 habla que se puede contratar directamente respetando los principios de este tipo de contratación.

Palacios, J., Lemos, J. y Herrera, H. (2017) realizaron una investigación titulada “Análisis sobre la contratación de prestación de servicios y de apoyo a la gestión en la secretaria de salud departamental del choco como causal de procedencia de la contratación directa vigencia 2015”, la cual será realizada en la Universidad Libre Seccional Pereira, presentado para obtener el grado académico de magíster, dicha investigación presentara como objetivo “Analizar la incidencia de la contratación por prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión en Secretaria de Salud del Departamento del Chocó como causal de procedencia en la contratación directa vigencia 2015”. El presente estudio tiene como metodología una cualitativa, llegando a la conclusión que “En Colombia, el empleo público es visto más como una prebenda, con las cuales algunos políticos tratan de compensar las contribuciones personales, haciéndose cada vez más distante cimentar valores como la equidad, igualdad y la meritocracia [...]” (Palacios, Lemos, & Herrera, 2017, p. 54).

El autor llega a las siguientes conclusiones:

Una vez analizado cada uno de los elementos que conforman un plan de negocios y de los factores tanto internos como externos que influyen en la empresa propuesta en este plan, se puede concluir que: La industria bogotana, en especial la manufacturera se encuentra en crecimiento de la demanda de trabajadores, así como la oferta laboral también, este hecho evidencia la posibilidad de establecer una empresa de servicios temporales que cubra la demanda. Lo cual hace muy atractivo este sector para incursionar en el.

A pesar de las barreras de entrada que tiene esta industria, se debe competir con estrategias innovadoras que permitan crear diferenciación y competitividad entre el gran número de empresas competidoras. TEMPOCOL tiene una gran oportunidad de negocio en el sector que se desea incursionar, el sector de las (EST) empresas de servicios temporales, ya que en Bogotá se encuentra la mayor cantidad de micro y medianas empresas productivas o manufactureras de Colombia con un total de 32.000 empresas aproximadas que requieren trabajadores temporales. Los recursos físicos y operativos requeridos para poner en marcha una empresa de servicios temporales no son muy altos, porque el principal activo fijo que tienen este tipo de empresas es el personal técnico temporal, el cual no genera costos de almacenaje, pero si muchos beneficios monetarios y de reconocimiento para la organización. Para la creación y administración de TEMPOCOL, se requiere una estructura organizacional muy sencilla, debido a que la mayoría del personal necesario para desarrollar sus labores, son trabajadores en misión que laboran en las empresas clientes. El tipo de sociedad que se requiere para poder desarrollar eficientemente la empresa propuesta en este plan de negocios es una sociedad limitada, porque es la que más se ajusta a los requerimientos de los socios en cuanto a su grado de responsabilidad frente a las posibles pérdidas de la empresa. Una vez terminado el análisis de este plan de negocios, se puede observar que además de ser financieramente viable y rentable TEMPOCOL, pues genera utilidades atractivas para el inversionista, esta propuesta ofrece una excelente oportunidad para que los socios, empleados y demás actores que conformen la organización, se involucren en el negocio lucrativo y responsable solidariamente de las empresas de servicios temporales, con su razón de ser de velar por el cumplimiento sin falta de

los pagos y prestaciones del talento humano que hace que la economía colombiana crezca. Por todo lo anterior se llega a concluir que vale la pena llevar a cabo este plan de negocios y poder así no solo generar utilidad para los socios y accionistas de TEMPOCOL, sino también para todas sus empresas clientes, las cuales administradas por las manos de los profesionales de TEMPOCOL ayudarán a que Bogotá sea reconocida por la calidad y compromiso empresarial hacia sus trabajadores (p. 77).

El mercado objetivo de esta empresa no ha sido explotado en su totalidad pues se cuenta con 46.000 personas técnicas Bogotanas aproximadamente que requieren contratación temporal en empresas manufactureras y/o técnicas especializadas, de ahí surge una de las más grandes ventajas del proyecto, ya que la contratación de personal es una actividad diaria, sin pausa, y cada día salen más al mercado bogotano técnicos calificados. En los servicios que presta Asesores Integrales 2100 Ltda.

Se hará especial en la actividad de selección de personal, puesto que la selección de personal calificado será la ventaja competitiva de TEMPOCOL para ser atractiva en el mercado. Es el elemento diferenciador del proyecto, el cual consiste en la selección del personal calificado, el acompañamiento dentro de la empresa cliente y dentro del caso que sea posible una propuesta de carrera dentro de la empresa. La rentabilidad de este proyecto en un periodo de cinco años dio como resultado una Tasa Interna de Retorno de 169% la cual es superior al porcentaje en promedio que genera un negocio o empresa en Colombia que oscila entre el 25% y 50%, El Valor Presente Neto del ejercicio es de 103.252.324. Lo que muestra que la empresa renta lo suficiente para cubrir sus obligaciones con los accionistas y demás Stakeholders de la compañía, así como para el correcto funcionamiento del objeto para la cual será creada.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

A nivel nacional tenemos los siguientes antecedentes:

Condezo, M. (2012) realizó un trabajo de investigación denominado “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”, la cual será realizada en la Universidad Wiener, cuyo fin será la obtención del grado académico de licenciado en derecho, dicha investigación tendrá como objetivo “determinar la vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”. Siendo empleado dentro del presente estudio metodológico cuantitativo, cuya conclusión será que “El estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, que debería proteger y resguardar derechos es el primer [...]” (Condezo, 2012, p. 100).

El autor arriba a las siguientes conclusiones:

El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.

Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de derechos, como es el cuestionado contrato administrativo de servicios.

Del presente estudio se ha comprobado que los contratos administrativos de servicios contienen los elementos esenciales para ser considerados como un contrato laboral, en consecuencia, la relación

existente entre la persona que presta servicios y la entidad pública deviene en una relación laboral y no administrativa.

En la realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley.

La entrada en vigencia del régimen CAS otorgó derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de los servicios no personales; sin embargo, ello no ha asegurado en su totalidad derechos laborales ni beneficios que les corresponde.

En algunos países existen regímenes laborales similares al nuestro con la diferencia que aquellos tratan de manera uniforme al personal contratado en el sector público sin que existan diversas modalidades de contratación en el sector público. Por otro lado, existen países que teniendo similar régimen laboral al nuestro han procurado en la medida de lo posible dotar casi de los mismos derechos como aquel que se encuentra bajo una relación laboral.

Los contratos administrativos de servicios vulneran el derecho de igualdad ante la ley, en el sentido que se trata de manera diferenciada a dos grupos de servidores que se encuentran en iguales condiciones de trabajo. Existe discriminación laboral en los grupos de servidores pertenecientes al régimen de la contratación administrativa de servicios pues son tratados de manera diferenciada al tomar en cuenta criterios subjetivos por pertenecer a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían pertenecer al ámbito laboral y no administrativo.

La sentencia que declara la constitucionalidad de los CAS, no se ha pronunciado sobre el fondo respecto al derecho de igualdad ni al principio de proporcionalidad o ponderación de la norma.

La Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, trae consigo beneficios y derechos que ha mejorado la calidad laboral de los servidores; sin embargo, esos derechos son otorgados a medias, puesto que aun no cuenta con una estabilidad laboral.

La norma precedente ha legalizado el despido arbitrario en el sentido que el empleador puede despedir sin causa alguna para lo cual será efectivo el pago de una indemnización correspondiente a tres meses. De manera que ahora se puede despedir cuantas veces lo vea necesario el trabajador pues al Estado solo le costará pagar tres meses de sueldo.

La derogación del cuestionado régimen provocaría una notable disminución económica por lo que la mejor solución sería la eliminación progresiva de la norma. Por lo que se debe tener en cuenta que no hace falta la creación de un nuevo régimen sino la eliminación progresiva de normas vulneradoras de derechos (p. 100).

Unificar los regímenes laborales existentes y paralelamente eliminar progresivamente los contratos administrativos de servicios. Aplicar efectivamente los instrumentos internacionales por parte de los magistrados, sobre todo al momento de tomar decisiones respecto a la problemática de los CAS. Establecer criterios claros sobre la regulación de la norma por lo que aún quedan puntos sin aclarar como el tiempo de duración de la norma que regula la eliminación progresiva, por lo que preocuparía una mayor permanencia de la norma en nuestro ordenamiento.

Aplicar efectivamente las normas de derecho laboral y en especial la Constitución, donde establece el respeto de los derechos laborales y el

derecho fundamental del derecho al trabajo. El respeto de nuestros derechos comienza por nosotros mismos y de hacerlo valer cuando se sienta que los derechos están siendo vulnerados.

Procurar la solución efectiva y más favorable en temas relacionados a los contratos administrativos de servicios. Informar a la población y al sector que se encuentra bajo este régimen sobre temas relacionados al contrato administrativo de servicios, a fin de crear una cultura laboral que permita posteriormente la defensa de los derechos de cada trabajador. Procurar un diálogo alturado entre los afectados, trabajadores, y los empleadores, Estado, a fin de encontrar mejores soluciones que permitan tomar decisiones que favorezcan al trabajador.

Rivera, A. (2017) realizó un trabajo de investigación denominado “La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco”, la cual será realizada en la Universidad Ricardo Palma, cuyo fin será la obtención del grado académico de licenciado en derecho, dicha investigación tendrá como objetivo “Analizar la vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del presente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco”. Siendo empleado dentro del presente estudio una metodología cualitativa, cuya conclusión será que “El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional.” (Rivera A., 2017, p. 107).

El autor arriba a las siguientes conclusiones:

El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional.

Los cuerpos normativos que regulan la Carrera Administrativa no admiten la reposición como medio de ingreso de forma permanente e

indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo. Esto es un claro ejemplo, de las diferencias discriminatorias que realizan el Estado con sus trabajadores; pues esta figura se trata de forma diferente en el Sector Privado; y no solo ello, ya que curiosamente la Ley SERVIR permite la reposición al puesto de trabajo ante despido injustificado, pero, este derecho solo es para servidores que se encuentren bajo ese régimen.

El Tribunal Constitucional, reconocía el derecho a la reposición al puesto de trabajo al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo en diferentes Sentencias. Ahora, debido al Precedente Vinculante recaído en el Expediente 5057-2013- AA/TC “Caso Huatuco”, que fija un nuevo tratamiento, donde el trabajador no solo deberá demostrar la desnaturalización del contrato, sino, el haber ingresado a la Carrera Administrativa mediante concurso público y abierto de méritos. Sí, solo se demuestra la desnaturalización del contrato de trabajo, el trabajador no podrá exigir el derecho de reposición, y tendrá la opción, que mediante proceso abreviado solicite la indemnización por despido Arbitrario.

El Precedente Vinculante tiene efecto retroactivo, es decir, deberá ser aplicado en procesos ya iniciados. Además, determina, que las demandas que no demuestren este nuevo requisito serán declaradas Improcedentes.

Los aportes al derecho que realizo, tienen como fin, reconocer la desnaturalización de los contratos de trabajo en el Sector Público, y como resultado de ello, el trabajador debe ser repuesto al puesto de trabajo. Es 108 una realidad jurídica, que no está estipulada en ningún cuerpo normativo laboral público. El trabajador o servidor público no puede ser

restringido de sus derechos laborales, por los malos manejos del Estado en las contrataciones laborales (p. 107).

Debe llevarse a cabo un Pleno Casatorio, en el cual se desarrolle con amplitud la desnaturalización de Contratos de Servicios Especifico en el Sector Público. El Perú debería ratificar el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, para evitar incertidumbres, en cuanto al reconocimiento del derecho de reposición de los trabajadores.

Es necesario también que, el Tribunal Constitucional no dependa del Estado para garantizar la imparcializada y correcta administración de justicia. Sería preciso que SUNAFIL fiscalice también al Sector Público y vele por el cumplimiento de las normas laborales, en la actualidad está Superintendencia solo ejerce sus funciones hacia el Sector Privado.

Mejía, W. (2016) realizó un trabajo de investigación denominado “Influencia de la ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios en el cumplimiento de metas presupuestarias de la municipalidad distrital de Santa Rosa, periodos 2013 – 2014”, la cual será realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, cuyo fin será la obtención del grado académico de licenciado en derecho, dicha investigación tendrá como objetivo “Evaluar e nivel de ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios y su influencia en el cumplimiento de metas presupuestarias de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, Periodos 2013 – 2014”. Siendo empleado dentro del presente estudio una metodología cualitativa, cuya conclusión será que “[...] los procesos de contratación de bienes y servicios es deficiente en ambos periodos teniéndose; para el 2013 una diferencia por afectar presupuestalmente de s/. 95,525.90 del valor referencial reflejado en el PAC de SEACE de s/. 2 502,028.21 [...]” (Mejía, 2016, p. 191).

El autor arribó a las siguientes conclusiones:

El nivel de ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios es deficiente en ambos periodos teniéndose; para el 2013 una

diferencia por afectar presupuestalmente de S/. 895,525.90 del valor referencial reflejado en el PAC de S/. 2 107,106.00, y S/. 1 290,446.06 respecto al monto referencial de los reflejados según reportes del SEACE de S/. 2 502,028.21; afectándose en 0.57% y 0.48% en relación al monto de lo planificado según datos del PAC y SEACE, y para el periodo 2014, una diferencia por afectar presupuestalmente de S/. 8 054,153.79 respecto al valor referencial de PAC de S/. 9 059.671.05, y S/. 7 863,340.95 respecto al monto referencial del SEACE de S/. 8 868,858.21; afectándose en 0.11% y 0.11% respecto al monto referencial de lo planificado en el PAC y SEACE. Dichos resultados demuestran que no se llegó a ejecutar todos los procesos programados en el PAC, por ende, no se llegó a ejecutar el gasto presupuestal programado asignado a los procesos de contratación, mostrando deficiencias e influyendo negativamente en el cumplimiento de las metas presupuestarias de la Entidad.

De la programación de los procesos de contratación de bienes y servicios en el Plan Anual de Contrataciones (PAC) para los periodos 2013 y 2014 de la Entidad, se desprende la diferencia notable que existe entre los procesos de contratación programados inicialmente y de los que llegaron a ser incluidos o cancelados en el transcurso del año, de cuyos datos obtenidos se cuenta que inicialmente se programó 24 y 39 procesos respectivamente y de cuyas modificaciones se cuenta con 27 y 32, demostrando que hubo una inadecuada programación del PAC.

Respecto a la ejecución de presupuesto de gasto de los procesos de selección, se desprende que de lo programado en el PAC periodo 2013, se llegó a ejecutarse 16 de 24 procesos programados con un valor de S/. 1 211,582.15 respecto a S/. 2 107,108.00 programados, y en el periodo 2014, se llegó a ejecutarse 23 de 39 procesos programados con

un valor de S/. 1 005,517.26 respecto a S/. 9 059,671.05 respecto al programado, incidiendo de manera negativa en la ejecución de gasto programado.

De la evaluación del cumplimiento de metas presupuestales de gasto para los periodos 2013 y 2014, del presupuesto asignado para Actividades en ambos periodos solo se llegó a ejecutar en un 64.59% y 79.73% respecto al PIM, demostrando un nivel de cumplimiento presupuestal no acorde según lo proyectado. Y del cumplimiento de metas presupuestales de gasto para el periodo 2013 y 2014 en Proyectos, en ambos periodos solo se llegó a ejecutar en un 54.69% y 30.78% respecto al PIM, demostrando un imperfecto cumplimiento de metas presupuestadas proyectadas repercutiendo en una pésima planificación financiera.

Respecto al logro de objetivos de la Entidad, al no cumplir con sus metas presupuestarias proyectadas, no se está atendiendo los gastos proyectados, por ende, dichos resultados repercuten en la población objetivos que atiende la Entidad, a través de la prestación de servicios (p. 211).

La investigación realizada demuestra que en la entidad, en las fases de contratación, Actos preparatorios y ejecución contractual es en donde se prolonga la ejecución del proceso, por ende es imprescindible que una entidad se prevea todas las posibles contingencias al momento de lanzar un proceso de contratación, ya que de no hacerlo demuestra que no se está aplicando adecuadamente la implementación de las llamadas reformas y estándares pilares.

En ese sentido, es muy trascendental que la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, implemente sus Instrumentos de gestión, y que tome en cuenta para la ejecución de procesos de contratación, La Nueva Ley de Contrataciones del Estado Ley N° 30225, dicho sea de paso es la

normativa que derogó el D.L. N° 1017. Ley de Contrataciones del Estado y su Reglamento.

Carhuapoma, A. (2015) realizó un trabajo de investigación titulado “Propuesta de lineamientos de mejora en la fase de actos preparatorios de contrataciones de bienes y servicios en la Municipalidad Distrital de Pacaipampa-2015”, la cual será realizada en la Universidad Nacional de Altiplano, cuyo fin será la obtención del grado académico de licenciado en derecho, dicha investigación tendrá como objetivo “Determinar cómo los actos preparatorios afectan los procesos de las contrataciones del Estado en la Municipalidad distrital de Pancaipampa”. Siendo empleado dentro del presente estudio una metodología cuantitativa, cuya conclusión será que “Los actos preparatorios en la Municipalidad se realizan de manera ineficientes, respecto a la planificación; se evidencia que las especificaciones acciones solicitadas por las áreas usuarias no siempre cumplen con los requisitos y normas de la Ley de Contrataciones [...]. (Carhuapoma, 2015, p. 76).

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

Los actos preparatorios en la Municipalidad se realizan de manera ineficientes, respecto a la planificación; se evidencia que las especificaciones técnicas solicitadas por las áreas usuarias no siempre cumplen con los requisitos y normas de la Ley de Contrataciones del Estado, además la entrega del cuadro de necesidades generalmente no se da en las fechas indicadas; respecto a los requerimientos; se evidencia que no todos los procesos se encuentran incluidos en el PAC inicial, debido precisamente a la entrega del cuadro necesidades; respecto a los estudios de mercado; es evidente que los proveedores tienen una percepción mala sobre negociar con la entidad, debido al retraso de los pagos; en cuanto a la instalación del comité especial; se

evidencia la falta de tiempo de los miembros debido a su carga laboral, existe una descoordinación entre los miembros del comité, y el trámite burocrático retrasa el avance de la aprobación de bases.

En cuanto a la planificación presupuestal se determinó que las deficiencias son originadas por diversos motivos, desde la certificación presupuestaria, la cual es un requisito en una fase del SEACE. Esta deficiencia se origina por la ausencia reiterativa del alcalde quien es quien aprueba la certificación presupuestaria.

En cuanto a la ineficiencia de los actos preparatorios, esta se da por las diferentes gestiones externas que realiza el alcalde, y ante su inasistencia se retrasa la aprobación del Expediente de Contratación y la Aprobación de las Bases Administrativas, originando retraso en la fase; finalmente la programación calendario de la OSCE son adecuados pero la entidad no se adecua a ellos; lo que se verifica en el tiempo de actos preparatorios en los procesos de menor cuantía, y las adjudicaciones directas públicas y selectivas, las cuales pueden realizarse con mayor eficiencia y eficacia, en relación al tiempo del proceso (p. 76).

Se recomienda que para las siguientes investigaciones no se tomen como instrumentos de recolección de datos la entrevista, la encuesta porque los resultados van a estar dados de acuerdo a perspectivas personales, se recomienda tomar como instrumentos de recolección a la elaboración de Diagramas de Procesos y Diagrama de procedimientos, guía documental ya que de esa forma se reflejaran resultados reales de la problemática sucedida en el lugar de los hechos materia de la investigación.

Se recomienda que para las siguientes investigaciones no se tomen como instrumentos de recolección de datos la entrevista, la encuesta porque los resultados van a estar dados de acuerdo a perspectivas

personales, se recomienda tomar como instrumentos de recolección a la elaboración de Diagramas de Procesos y Diagrama de procedimientos, guía documental ya que de esa forma se reflejaran resultados reales de la problemática sucedida en el lugar de los hechos materia de la investigación.

Se recomienda que el área de Programación implemente un cronograma de fechas para la presentación de todos los requerimientos a cargo de las oficinas usuaria, a fin poder incluir estos en el Plan Anual de Contrataciones y evitar que muchos de estos procesos se incluyan durante el transcurso del año, que al final originan retrasos y sobre costos en las contrataciones.

Gutiérrez, G. (2019) realizó un trabajo de investigación titulado “La ley de contratación del estado y su influencia en el proceso de adquisiciones de bienes y servicios en la municipalidad distrital de Orurillo, periodos 2016 y 2017”, la cual será realizada en la Universidad Nacional del Altiplano, cuyo fin será la obtención del grado académico de licenciado en derecho, dicha investigación tendrá como objetivo “determinar cómo la Ley de Contrataciones del Estado en los procesos de adquisición de bienes y servicios de la Municipalidad distrital de Orurillo.” Siendo empleado dentro del presente estudio una metodología cuantitativa, cuya conclusión será que “El nivel de cumplimiento de la Ley de Contrataciones del Estado en los procesos de adquisición de bienes y servicios en la dimensión de organización y funcionamiento, indica una parcial actualización del manual de organización y funciones así como del reglamento de organización y funciones, el personal es seleccionado técnicamente y la cantidad no es la suficiente, la capacitación es solo parcial, se cuenta con software para almacenamiento y se ha capacitado al personal en su uso”. (Gutiérrez, 2019, p. 94).

Se llegaron a las siguientes conclusiones:

El nivel de cumplimiento de la Ley de Contrataciones del Estado en los procesos de adquisición de bienes y servicios en la dimensión de organización y funcionamiento, indica una parcial actualización del manual de organización y funciones, así como del reglamento de organización y funciones, el personal es seleccionado técnicamente y la cantidad no es la suficiente, la capacitación es solo parcial, se cuenta con software para almacenamiento y se ha capacitado al personal en su uso.

El desenvolvimiento del proceso técnico del personal del área de Abastecimientos en la aplicación de la Ley de Contrataciones del Estado, indica un cumplimiento parcial de las adquisiciones de acuerdo a las necesidades programadas, la contratación y adquisición de bienes y servicios se realiza de acuerdo a las normas, los reportes de las adquisiciones son técnicamente realizados, si se cuenta con software para las adquisiciones y el mismo opera satisfactoriamente, el software registra de forma adecuada los o/c y o/s (p. 105).

Se propone alternativas como la capacitación del personal para la correcta elaboración del Plan Anual de Contrataciones (PAC), formular un manual para la elaboración del cuadro de necesidades de bienes, servicios y obras de la Municipalidad de Orurillo, dirigida a todas sus unidades orgánicas y mejorar la formulación del Plan Anual de Contrataciones, con la presentación de los cuadros de necesidades emitidas por todas las unidades orgánicas.

El trabajo de investigación está enmarcado en la incidencia de la Ley de Contrataciones del Estado en el proceso de adquisiciones de bienes y servicios de la Municipalidad distrital de Orurillo, periodos 2016-2017, el cual es la primera pieza para la correcta ejecución de los requerimientos presentados de las demás áreas usuarias. Analizando los resultados obtenidos de la encuesta, se observa que estos serán de

gran importancia para la entidad debido a que les orientará a efectuar todo tipo de proceso siguiendo todos los procedimientos determinados en el marco de Ley de Contrataciones del Estado.

En la Unidad de Abastecimiento es dependiente de la Oficina de Administración , por lo tanto corresponde su gestión a la Administración Pública, específicamente al Sistema de Abastecimiento el cual es el conjunto interrelacionado de políticas, objetivos, normas, atribuciones, procedimientos y procesos técnicos orientados al racional flujo, dotación o suministro, empleo y conservación de medios materiales, así como acciones especializadas, trabajo o resultado para asegurar la continuidad de los procesos productivos que desarrollan las entidades integrantes de la administración pública. La finalidad de este sistema es asegurar la unidad, racionalidad, eficiencia y eficacia de los procesos de abastecimiento de bienes y servicios en la administración pública.

2.2 Bases teóricas

Pues bien, tenemos las siguientes bases teóricas relacionadas con los siguientes temas que giran en torno a nuestra investigación:

2.2.1. Beneficios sociales

Para poder llegar a una percepción más amplia de lo que significa un beneficio social se tiene que tomar en consideración que se constituye como aquel ingreso recibido por el empleado o trabajador el cual no esté incluido cómo una remuneración, además de que tampoco debe constituir una condición de trabajo, ni constituye ningún tipo de liberalidad o indemnización, a pesar de ello existe una variedad dentro de la doctrina respecto a la definición de lo que puede llegar a ser un beneficio social.

Un ejemplo de lo que puede constituir un beneficio social en favor de un trabajador es la compensación por tiempo de servicios y la parte a libre disposición del trabajador, cabe precisar que existen beneficios sociales que se activan cuando hay un cese de las labores y otros que se aplican durante el desarrollo laboral.

Dentro del decreto legislativo número 688 también conocido como la ley de consolidación de beneficios sociales, la cual fue publicada en el año 1991, ha establecido tres tipos de beneficios sociales los cuales son; la compensación por tiempo de servicios, el cual se activa una vez se haya producido el cese de labor; el siguiente es el seguro de vida, el cual se aplica para poder resguardar la seguridad del empleado o trabajador así como la protección de sus familiares inmediatos en caso de lesión o fallecimiento; por último está la bonificación por tiempo de servicios la cual actualmente se encuentra derogada ya que en el año 1995, cuatro años después de la primera normativa, se genera la ley número 26513, con la cual se modifica la ley de consolidación de beneficios sociales, derogando este último beneficio, pero de manera excepcional a todos aquellos trabajadores que durante dichos 4 años adquirieron dicha bonificación derogada podrán mantener la vigencia de dicha norma, continuando su derecho a percibirla.

Pero la norma siempre consigue evolucionar con el transcurrir del tiempo, buscando adaptarse a la nueva realidad de la sociedad, por lo cual mediante decreto legislativo número 713 se reconocen otros beneficios sociales, siendo éstos: el descanso semanal remunerado, los feriados no laborables, por último las vacaciones anuales pagadas.

Cabe mencionar que los beneficios sociales, según derecho constitucionalmente reconocido dentro del articulado 24 de nuestra carta magna actual, en dónde se establece que para el empleador la obligación suprema será el cumplimiento de las beneficios sociales, así como de su remuneración del trabajador; los beneficios a su vez de manera general están regulados dentro del decreto legislativo 856 en donde menciona cuatro figuras

considerados como un crédito laboral en beneficio del trabajador, siendo estas los beneficios establecidos por ley, las remuneraciones, la compensación por tiempo de servicios, así como las iniciaciones que pudiesen ser meritorias de otorgar al empleado a su favor.

Posteriormente se establece la ley general de trabajo, la cual sigue en que cayó restrictivo respecto a los beneficios sociales mencionando tan sólo 3, el seguro de vida, la compensación por tiempo de servicios, y la participación en las utilidades del trabajador. Pero las normas nuevamente ido evolucionando Y actualmente ya se considera una mayor cantidad de beneficios dentro de los beneficios sociales que se le otorga al trabajador, ellos se encuentran estipulado dentro del inciso f del artículo 44 del TUO de la ley del impuesto a la renta.

Sino que actualmente se está considerando para nuestra legislación laboral vigente que los beneficios sociales establecidos por ley son las CTS, toda aquella indemnización pagada por despido arbitrario, asimismo incluye el seguro de vida, las gratificaciones, las vacaciones remuneradas, la participación del empleado en las utilidades de la empresa, así como demás derechos laborales; precisamente existe una controversia respecto a qué concepto se les puede llamar beneficios sociales, y a cuáles no, por ejemplo actualmente existe un conflicto respecto a si entender a la remuneración vacacional como un beneficio social, o si debe ser considerada de naturaleza remunerativa, y respecto a ello existen diferentes perspectivas del tribunal fiscal.

[...] El nuevo criterio se basa en el acuerdo de la sala plena número 2005- 35, estableciendo tres conceptos relacionados con las vacaciones: 1) las vacaciones entendidas como descanso físico o descanso vacacional, que es el derecho que tienen los trabajadores son periodos de descanso como consecuencia de haber laborado durante un año, sin que dicho periodo de descanso significado de interrupción o ruptura del vínculo laboral; 2) la remuneración vacacional qué es el pago correspondiente al periodo vacacional

que asciende a un monto equivalente al que el trabajador hubiera percibido habitualmente de haber continuado laborando, o aún cuando no hubiera hecho uso de su descanso; 3) la gratificación vacacional que es el pago adicional de la remuneración vacacional otorgándose únicamente con ocasión del goce de descanso vacacional es que tiene por fundamento solventar los mayores gastos en los que incurren los trabajadores por sus actividades de recreo y esparcimiento desarrolladas durante el periodo de descanso vacacional [...] (Tizón, 2006, pág. 73)

Lo que implica que actualmente existe un nuevo criterio donde las vacaciones van a ser percibidas como un descanso corporal constituidas como beneficio social pero la remuneración percibida dentro de dicho descanso tendrá la naturaleza de una remuneración.

Tiene que poner bajo análisis diferentes conceptos respecto a el descanso vacacional y la remuneración vacacional, siendo conceptos totalmente diferentes ya que es posible que el trabajador puede decidir no tomar el descanso físico pero si la remuneración vacacional, pero lo considerado común, es que tanto el descanso vacacional como la remuneración sean tomadas al mismo tiempo por el trabajador, ya que la percepción original de la remuneración vacacional es cubrir aquellos gastos imprevistos como recreativos el trabajador el cual deberá concurrir dentro del periodo vacacional.

Se ha de considerar que dentro del estado existen diferentes tipos de remuneraciones, y beneficios sociales para los trabajadores se aplica la ley de contrataciones del estado, asimismo se ha de aplicar aquellos sistemas de contratación estatal de manera general como por ejemplo el régimen de contratación 276, y el régimen de contratación de personal estatal contenida dentro de la ley 28175, existiendo una gran problemática dentro de la contratación del estado, ya que los trabajadores o empleados civiles que laboran dentro de las entidades pertenecientes a las fuerzas armadas, son empleados estatales, y existe una falta de regulación para estos empleados estatales pertenecientes a estas entidades de defensa específicas, y por ello

se les aplica cualquiera de estos regímenes de trabajo, y con ello se genera que los trabajadores posean diferentes beneficios respecto a labores similares.

2.2.2 Leyes de Contrataciones del Estado

El estado como una entidad estatal que engloba a otras entidades se rige por diferentes regímenes laborales aplicado en diferentes puestos de trabajo dentro estas entidades estatales, actualmente en Perú existen regímenes laborales generales, aquellas dirigidas a carreras especializadas, y otros relativos al vínculo laboral o civil.

Por darle mención cada uno de los secretos de ejecutivos normativas que han constituido un régimen laboral otorga a los trabajadores acogidos a estas diferentes tipos de beneficios, asimismo existen diferencias en la forma de remuneración, la cantidad de horas exigidas , asimismo la formalidad dentro del trabajo respecto a los diferentes contratos es diferente, ya que por ejemplo dentro del régimen por carrera administrativa del decreto legislativo 276; el trabajador va a adquirir estabilidad laboral, ella quiere decir que puede ir rotando en diferentes puestos laborales dentro de la entidad pero no podrá ser despedido, a menos que esté renuncia o que incurra en algunas de los supuestos que la ley impone como infracciones normativas laborales.

Es necesario mencionar las legislación respecto a los regímenes laborales que van a aplicarse dentro de la presente investigación, en primer lugar tenemos a la ley 28359 del año 2014 el cual pertenece al régimen laboral militar clasificado como un régimen laboral de carrera especializada estatal, en dónde se van a regular tanto las funciones de los integrantes del fuero militar, así mismo las normas que andes ahí en el ejercicio de sus funciones, Por ende es normativa también va estipular el tipo de remuneración que el trabajador de índole militar va a recibir, asimismo se especifican los beneficios y demás características de su contrato dentro de sus funciones en cualquiera de las fuerzas armadas del Perú.

Por otro lado también se va a trabajar con los regímenes laborales generales en primer lugar está al régimen ya mencionados en la carrera administrativa originado en el año 1984 mediante decreto legislativo 276, y Por ende también se debe mencionar a los recuerdos laborales que no constituyen una carrera pero si un micro laboral por ejemplo de régimen de la actividad privada, el cual fue promulgado en 1991 mediante el decreto legislativo 728, y por otro lado está el régimen de contratación administrativa de servicios también conocido como régimen CAS el cual se promulga en el año 2008 mediante decreto legislativo 1057 y modificado en el año 2012; así mismo se aplica el régimen del servicio civil, el cual fue promulgado mediante ley 30057.

2.2.3 Ley N° 28359 sobre situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas

Respecto a esta normativa, solamente incluye a los miembros de las fuerzas armadas y su criterio será aplicada en un supuesto de situación militar, a los empleados civiles que trabajan dentro de las fuerzas armadas no se les aplica esta ley, la razón de ello es que no cumplen con la característica de pertenecer al fuero militar, además de que sus funciones son completamente diferentes a quienes están regulados por esta normativa.

Esta norma tiene como objetivo principal el establecimiento de aquellos derechos y obligaciones que los oficiales de las fuerzas armadas deberán cumplir asimismo dispondrá criterios que servirán para la clasificación o categorización de la situación militar, así como el grado, todo ello siguiendo y respetando las normas de la constitución política del Perú.

Por supuesto esta norma también se rige bajo el principio de igualdad, pero tan solo aplica la igualdad respecto a los beneficios que otorga la presente ley respecto a los oficiales de las fuerzas armadas escribiendo Por ende a cualquier otro trabajador o empleado civil que exista dentro de cualquiera de las

entidades de las fuerzas armadas. Es necesario mencionar que las instituciones que conforman las fuerzas armadas son en primer lugar el ejército, en segundo lugar, y por último la fuerza aérea del Perú.

Los beneficios [...] Entre principales que gozan los jóvenes que realizan el Servicio Militar Voluntario están: 1. La dotación completa de prendas. 2. Una asignación económica mensual, viáticos, seguro de vida. 3. Asistencia médica de salud en los hospitales del Minsa y EsSalud. 4. Instrucción militar, educación técnica productiva, ampliando sus posibilidades de inserción en el mercado laboral.

Descuentos de hasta 50% en museos, eventos deportivos y culturales. También cuentan con beneficios para realizar estudios superiores en universidades e institutos adheridos al Programa Beca 18 en la modalidad Fuerzas Armadas. Esta beca cubre en su totalidad los gastos de estudio, así como hospedaje, pasajes y materiales de estudios que sean necesarios para el desarrollo de la carrera elegida. (Redacción, 2017, p. 3)

Se debe tomar en cuenta que existe una gran diferencia entre beneficios y beneficios sociales, el principal es que la ley exige como derecho fundamental a los beneficios sociales; en cambio los beneficios por si solos son aquellas formas de atraer a las personas para que deseen ocupar el puesto laboral, en este caso de pertenecer a las fuerzas armadas, los beneficios pueden ser aumentados o reducidos a voluntad de la entidad, en cambio los beneficios sociales son estipulados por la ley, protegidos por la constitución por ende es requerido un cambio en la normativa.

Cabe mencionar que dentro del decreto legislativo 1133 los militares tienen La regulación del régimen de pensiones que les corresponde, y es eso articulado número 5 en donde mencionan los beneficios que ese régimen de pensiones aplicada para los trabajadores pertenecientes al fuero militar, mencionando que anualmente recibirán 12 pensiones teniendo derecho a recibir el doble

durante fiestas patrias y Navidad, asimismo de recibir una bonificación por escolaridad para quién es tengan hijos.

Por otro lado la ley 29248 es la del servicio militar el cual tiene por objeto prestar una regulación al servicio militar voluntario, especificando los derechos y beneficios en su articulado número 54 respecto al servicio militar acuartelado en donde se deberá dotar de alimentación, prendas según la región y estación, prestaciones de salud, una asignación económica mensual, seguro de vida y servicio de sepelio, instrucción militar básica, apoyo de asistencia social, entre otros beneficios que la ley le otorga.

2.2.4 Régimen Laboral en el Decreto Legislativo 728

El decreto legislativo 728 es aquel que regula el régimen de la actividad privada laboral, en donde existe una interrelación proveniente de la autorización o consenso en del trabajador y su empleador donde existen elementos laborales, por ello se va a realizar las actividades propias del puesto laboral debido a una contraprestación económica en proporción a los servicios prestados el cual se dará de forma directa.

Se puede dar mención que el trabajador es una persona natural el cual tendrá el deber de prestar los servicios en razón a la remuneración que va a percibir por ellos, asimismo este se encuentra en una situación de subordinación del empleado hacia su empleador.

Por mencionar un poco de jurisprudencia citamos al tribunal constitucional en el expediente número 00027 del año 2006, en su fundamento 12 este refiere que [...] el régimen laboral como un aplicable a los trabajadores inmersos en la actividad privada tiene una regulación general en materia de remuneraciones jornada de trabajo y descanso vacacional así como respecto de la indemnización por despido, materias que se han desarrollado in extenso a nivel infraconstitucional, debido a que los artículos constitucionales que

regulan estas materias delegan en el legislador el desarrollo de los mandatos constitucionales, aun cuando resulta innegable que la Constitución ha establecido el marco director que debe contar esa regulación de rango legal.

Es en este régimen laboral donde se regula la existencia del contrato de trabajo así mismo como las características que deberá contener para considerarse válido, y dentro de su desarrollo esta norma se aplica en concordancia con el texto único ordenado de la ley de productividad y competitividad laboral, dentro del área del contrato establece que el plazo podrá ser determinado, a tiempo parcial, o en todo caso sujeto a modalidad.

Pago de una remuneración por la prestación de sus servicios; la norma constitucional, en materia de remuneración, ha establecido en el artículo 24º que: “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.”

- Descanso semanal obligatorio y vacaciones por 30 días al año; el artículo 25º de la Constitución Política ha establecido que: “(...) Los trabajadores tienen derecho a descanso semanal y anual remunerados. Su disfrute y compensación se regulan por ley o por convenio.
- Jornada de Trabajo: El artículo 25º de la Constitución Política ha establecido que: “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo”.
- Pago de beneficios laborales, tales como las gratificaciones de fiestas patrias y navidad, asignación familiar, compensación por tiempo de servicios;

- Acceder a la seguridad social (AFP u ONP, ESSALUD, SCTR);
- Poder accionar para la obtención de una indemnización en caso de despido arbitrario; el artículo 27º de la Constitución señala que: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (Peralta, 2017, p. 36).

Es en esta modalidad de trabajo donde se establece que puede existir un período de prueba de 3 meses para que el trabajador pueda ser considerado ya un trabajador estable, pero eso no significa que ese trabajador posea dicho empleo a tiempo indeterminado.

Ese tipo de contrato regula un modelo de trabajo naturaleza temporal y accidental, asimismo este contrato se puede aplicar para aquellos contratos de obra o servicios, asimismo los beneficios que pueden recibir están sujetos a la normativa y sus requisitos es implica que tendrán los beneficios sociales así sea de plazo indeterminado o de plazo determinado del contrato, o serán los mismos beneficios tanto unos como otros; aplicados durante el desarrollo de sus labores y al momento del cese laboral.

2.2.5 Régimen de la actividad pública perteneciente al Decreto Legislativo 276

Respecto al régimen de la actividad pública el cual ha sido promulgado mediante decreto legislativo 276 se caracteriza porque posee elementos relativos al contrato de trabajo los cuales resaltan la unilateralidad del vínculo laboral además de ello regula el ingreso a este régimen ya que ello implica acceder a una función pública.

Este régimen se basa en la función administrativa a mérito del ejercicio por el bien público, también puede decirse que mediante este régimen se puede formar una carrera administrativa para meterlas dentro de principios normas y procesos los cuales regulan a su vez tantos derechos como debe de ser y esto

incluye a los beneficios sociales que deberán ser aplicados al régimen del trabajo de los servidores públicos sujetos al este decreto legislativo 276.

Cabe mencionar que el tribunal constitucional en el expediente número 00002 del año 2010 en su fundamento 27 menciona que el presente decreto legislativo establece las bases de la carrera administrativa, así como los criterios y normas que rigen la remuneración dentro del sector público.

Se debe mencionar que los servidores públicos tanto como los funcionarios públicos poseen derechos que la misma normativa Lee otorga respecto a su carrera pública ello en mérito en primer lugar al principio de igualdad ya que se busca que el ejercicio de sus funciones que realice sin discriminación política, ni religiosa, racial o de ninguna otra índole; por otro lado, esta normativa busca como fin otorgar estabilidad a los trabajadores públicos así como la retribución de sus servicios mediante una remuneración que concuerde con su nivel laboral, así como con el esfuerzo de trabajo exigido.

Por otro lado, también establece beneficios sociales como por ejemplo las vacaciones obligatorias que poseen una duración de 30 días, las cuales deberán ser remuneradas.

2.2.6. Ley 30057 correspondiente al régimen del Servicio Civil

Se debe comprender que el servicio civil se traduce como la naturaleza del servicio hacia los ciudadanos lo que implica una labor estatal, esta ley nace en el año 2008 mediante decreto legislativo 1023, crea con ello la autoridad nacional del servicio civil.

Dentro del estado se ha visto el uso de este régimen especial para poder administrar de manera más eficiente la contratación del nuevo personal, así como el ofrecimiento de las remuneraciones aplicables a los puestos dentro del estado, otorgándoles asimismo beneficios dentro de su régimen laboral.

Existe una diferencia dentro de los regímenes de trabajo ya que las labores realizadas dentro de un ámbito privado son totalmente diferentes a las labores que se deben realizar en el ámbito público ya que estos están supeditadas a cumplir un fin público.

Tenemos recordar que los servidores civiles dentro de las fuerzas armadas son servidores públicos y esto se encuentran regulados principalmente por este régimen de trabajo civil teniendo en cuenta además de que estamos ante una necesidad de gestión de los servidores públicos esta norma es enteramente general y a situación de estos servidores civiles dentro de las fuerzas armadas es una situación específica que necesita una mayor regulación sin desnaturalizar ninguna normativa o principio que rige a esta normativa que regula el régimen del servicio civil.

Las fuerzas armadas son la única entidad que usan el servicio de personas civiles para el desarrollo de las actividades dentro del estado, sin olvidar que esta norma objeto de análisis tiene como objetivo buscar un progreso en la calidad del servicio que se brinda por interés público, además de ello se busca que hayan mejores beneficios laborales para los servidores, es por ello que los trabajadores y se encuentran en los regímenes de trabajo de la ley 276 y la ley 728, si no se encuentran conforme con los beneficios que actualmente poseen tienen la posibilidad de hacer su traslado de régimen laboral, hacia la ley del servicio civil.

2.2.7 El derecho laboral en el Perú

Empezando a estudiar esta dimensión desde un punto de vista histórico y evolutivo sobre el derecho laboral, este surge como un medio de tendencia replicado de los acontecimientos surgidos en la Europa del siglo XVIII, puesto que en dicho siglo una serie de conflictos sociales dio pase a este experimento social que tuvo una gran lucha para el mejoramiento de la calidad laboral en favor del trabajador. Las luchas por el reconocimiento de los derechos

laborales dentro de estos dos continentes tuvieron una clara diferenciación, ya que dentro de los estados latinoamericanos se vivía una evolución, acerca de derecho laboral, moderada por no decir la lenta, puesto que serie el Estado actor interviniente para el reconocimiento de los mismo, posteriormente se fueron acoplando e integrando nuevos conceptos u herramientas para la lucha de este sector social, a diferencia de los Estados europeos, en donde el Estado no tuvo gran impacto como lo tuvieron los sindicatos quienes actuaban de forma directa con la interacción y acuerdos sobre los derechos que las empresas deberán de reconocer.

Volviendo al punto central, el primer reconocimiento que tuvo el sector laboral fue dado mediante el código civil de 1852, en donde el artículo 540 estipulaba cierto tratamiento, aunque el título que presentaba no era muy acorde con la configuración del artículo, ya que lo representaba como trabajo obrero. Pero dicha regulación no era suficiente debido a que con el pasar de las décadas, las relaciones laborales se volvían más complejas a tal punto que dentro del código civil no podrían prever la situación o consecuencias dentro del área laboral, un ejemplo de ello serían los despidos arbitrarios, los accidentes dentro del trabajo, los beneficios sociales, la repartición de las utilidades, entre otros. Por lo que el Estado peruano estuvo en la obligación de intervenir para garantizar el bienestar en la población, es por ello que uno de los principales modelos tomados para la regulación de los accidentes laborales fue tomada por la ley de España de 1900, en donde el legislador peruano trato de adaptar dichos articulados y el resultado de ello se dio con la Ley N° 1378 en el año 1911, cuyo título será la “Ley sobre Responsabilidad del Empleador por los Accidentes de Trabajo”, otro precedente dentro del cuerpo normativo se dio en la constitución de 1920, puesto que dentro de ella se dio la primera carga de disposiciones legales que amparaban y regulaban el derecho laboral. Los puntos para tratar ondeaban en la seguridad, salud, higiene o seguridad en el trabajo, las jornadas laborales y por último la remuneración.

Pero a pesar de ello la necesidad dentro de la realidad laboral del país fue mucho más grande, por ello la constitución de 1933 desarrollo aspectos protectores, los cuales tenían como contexto desproporciona, por lo que se crearon diversos regímenes laborales que sobre pasaban la relación laboral, cuya corrección fue dada por la constitución de 1979, en donde se le dio mejores precisiones pero sin dejar de lado el sentido extenso del derecho, por lo que se le asignó un propio capítulo, siendo este el V, pero dentro de este punto se pasó por alto las normas laborales de rango inferior.

Y por último se tiene a la constitución de 1993, en donde se podría asumir la esencia del derecho laboral, pero dentro de su tratamiento se ve otra cara, ya que la situación política trajo consigo una reducción de los derechos laborales, es por ello que existe hasta la fecha un problema de índole social debido a la vulneración de estos derechos, a raíz de ello el tribunal constitucional tendrá la labor de recomponer aquel orden normativo laboral, ya que los diversos tratamientos no han producido en su gran mayoría un avance para dicho sector social.

2.2.8. Principios aplicados al Derecho Laboral

Un principio es determinado como la invocación de una proposición clara y evidente, por lo que no será necesario la aplicación de algún fundamento que demuestra valor alguno para la justicia, ya que la construcción de ella se basa en ideales posteriormente tratados dentro del ámbito jurídico como instituciones, posterior a ello se empezó a dictar diferentes tratamientos sobre los principios dentro de los diversos ámbitos de aplicación en el derecho.

“Entonces, podemos decir que los principios son líneas directrices, verdades anteriores y superiores a la norma legal [...] la importancia de los principios del derecho al trabajo reside en la función fundamental que ellos juegan [...]”.
(Rivera A., 2017, p. 13)

Existe una triple función sobre los derechos laborales, la primera de ella será la función informadora, la cual asegura que el principio es la manifestación positiva y contingente del derecho, por lo que se presume que dicha función formara parte de la dimensión axiológica de los principios, la segunda función será una denominada como interpretativa, la cual denomina a los principios como una serie de directrices que buscan orientar la creación normativa de los derechos direccionados a fines vitales o de gran necesidad. Por último, se tiene a la tercera función la cual es la interpretativa, en ella se busca que los principios formen parte directa del ordenamiento jurídico, en base a las fuentes normativas, ya que los principios ocupan lugar cuando la ley adolece de un error, obstaculización o existe la necesidad de suplirla como tal.

Para lo que compete al presente tema los principios que componen al derecho laboral son once de los cuales se para explicar de forma breve y claro sobre tales, el primero de ellos es conocido como la irrenunciabilidad, por lo que se entenderá que ningún trabajador puede renunciar, evitando así la forma unilateral de dicha renuncia, estando contemplado en el artículo 26 inciso 2 de la constitución política vigente. El segundo será el principio no discriminatorio, del cual se entiende que ningún empleador podrá tratar de forma diferente a alguno o algunos trabajadores dentro de la institución donde laboren, es por ello que se prohíbe todo tipo de discriminación.

Dentro del tercer principio se halla el In Dubio Pro operario, lo que significará que la aplicación de la normativa rige en la condición más favorable que se le pueda brindar al trabajador, por lo que no será necesario la aplicación de diversas interpretaciones para hallar el mejor beneficio. Para el cuarto principio, la norma más favorable, buscara poner un fin ante la aplicación de dos normas que se versan sobre la misma materia laboral, lo cual se pretende aplicar la que para el trabajador le proporcione mayor beneficio.

Para la sexta se basa en la primacía de la realidad, en donde operara el principio más importante, ya que produce una discrepancia entre los hechos versus la prueba documentaria declarada. En cuanto séptimo principio sobre

la continuidad o permanencia, el derecho laboral determina que la relación o vínculo laboral entre el empleador y el empleado solo se terminara cuando se cumpla alguna causal establecida por la ley o lo exprese la voluntad propia del trabajador. Dentro del octavo principio se encuentra la razonabilidad, en ella se encontrará la prudencia del dictamen judicial, lo cual permite evaluar una mejor sentencia por parte del juez con respecto a los derechos laboral en medio de una Litis.

En el noveno principio se encuentra la buena fe, la cual hace referencia a la conducta moral y jurídica que deberán adoptarlos cada una de las partes de manera obligatoria, de forma previa, durante y a la conclusión de cualquier vínculo laboral. Con referencia a este último encontramos al décimo principio, el cual es de inmediatez, en donde se busca que la materia laboral estará ligada a la potestad sancionadora e inclusive disciplinaria del empleador, ante las conductas deshonestas, de mala fe y entre otros establecidos por la ley. Y por último se tiene al onceavo principio sobre la tipicidad, consistiendo en que “[...] detalla y clara de la conducta infractora y la indicación de la sanción específica para dicha infracción; más no a efectuar interpretaciones extensivas o analógicas de las conductas y de las sanciones señaladas en la norma. Esto quiere decir que las infracciones laborales debe estar expresamente sancionadas”. (Rivera A., 2017, p. 18)

2.2.9 Contrato Laboral

Es conocido como el mutuo acuerdo entre las partes por el cual ambos suscriben sus voluntades con el fin de obtener una serie de beneficios materializadas en acciones, por lo que, a diferencia de uno de índole civil, el contrato laboral presenta tres características particulares que rigen este tipo de relación, la primera será personal, el segundo remunerado y por ultimo subordinado, ante ello se puede evidenciar la base fundamental del derecho laboral. Dichos elementos demostraran ser la esencia de la relación laboral, pero ello no será lo único que defina el contrato laboral, puesto que existen

otros elementos que imperan dicha relación, aun no siendo indispensables, ayudaran a identificar el contrato de uno típico o uno común.

Dichas características son conocidas por determinar el centro laboral o lugar de trabajo donde se desempeñarán ciertas funciones, otro punto seria la situación de la jornada laboral o también la exclusividad de su labora, esto en referencia a un solo empleador, y por último la falta de temporalidad dentro del contrato laboral, esto significará que se dará de manera indeterminada.

El nacimiento de un contrato se debe a la necesidad de cubrir cierto puesto laboral, ya que la función de ese puesto es necesaria para el correcto funcionamiento de las labores institucionales que pueda realizar, asimismo será necesario recalcar el ámbito personalísimo que debe presentar el trabajado con su empleador.

Para entender mejor el contrato de trabajo es necesario dividir y analizar mejor estos tipos, teniendo como primero el contrato colectivo de trabajo, en donde se celebra un acuerdo con el empleador mediante la representación de los trabajadores de esa forma todo lo acordado es de obligatorio cumplimiento para los miembros. Pero desde el punto de vista de un contrato individual de trabajo será visto como la prestación continua y única de los servicios del trabajador, es por ello que todo lo acordado ente el empleador y el trabajador rigen de forma única e individual.

2.2.10 Garantías Constitucionales aplicadas al Derecho Laboral

Al igual que otras ramas del derecho presentara garantías emanadas de la propia Constitución Política peruana, el derecho laboral no será una excepción a ello, ya que dichas herramientas irán en contra de las distintas acciones vulneradoras de derechos, podría encontrarse dentro de ello el artículo 200 de la Constitución de 1993, en donde regulara la protección de los principios y valores fundamentales, asimismo se garantizará el ejercicio de los derechos fundamentales.

Por lo que se indica que para garantizar el ejercicio constitucional se desarrollaran algunos procedimientos que permitan una mejor defensa del ordenamiento constitucional, ya que se implementara un órgano especializado para garantizar dicha supremacía que es propia de la constitución.

Una de las principales influencias nacidas en cuestión a dichos órganos se dará en el sistema americano (difuso), dado a partir del siglo XIX en Estados Unidos, con la sentencia del juez Jhon Marshall, dicho suceso marco un hito sobre la forma de ver el derecho, puesto que el juez como representante del poder judicial podría anular, dejar sin efecto alguna ley si esta llegara a contradecir la propia constitución.

Otro suceso de índole doctrinaria se enmarco en el sistema europeo, donde se origina dentro de la segunda década del siglo XX, dentro de ellas se dará las famosas definiciones o inspiraciones para los órganos especializados en materia constitucional, conocidos como el tribunal constitucional o las famosas cortes supremas, en donde sus precursor como Kelsen, Einsenmann o Mirkeguetzavitch, dieron pase a este tratamiento único y jerárquico sobre el control de la constitucionalidad, en donde dichos efectos serán erga omnes y pos consiguiente de naturaleza abrogatoria.

Uno de las principales orientaciones políticas que se halla será en Francia, en donde dicho resultado se dio en pleno siglo XVII, los distintos enfrentamientos por garantizar la libertad y soberanía por los derechos de todos los hombres se vio resuelta en donde el ciudadano era el beneficiario tanto de la constitución, el parlamento y otras distintas actividades orientadas al bienestar del ciudadano.

Y por último el sistema dual, en donde se realizan dos tipos de controles el primero siendo el control difuso y el otro el sistema concentrado, en donde los efectos serán distintos, pero esto no significara que sean contradictorios, dicho sistema tiene una predominancia dentro de los países latinoamericanos, y la realidad peruana es libre de esta influencia.

2.2.11 La aplicación de la acción de Amparo dentro del ámbito laboral

La constitución establece procesos predeterminado como garantista de los derechos fundamentales de la persona, en el caso de la acción de amparo, buscar proteger dichos derechos retrotrayendo las acciones hasta el momento anterior a la vulneración de los derechos fundamentales vulnerados, en el caso de los beneficios sociales laborales se tiene que considerar que lo otorgado a los trabajadores deberá ser acorde a los normativa y su designación será mediante los decretos legislativos emitidos por el ente, en este caso perteneciente a las fuerzas armadas.

Los beneficios sociales por ley constitucional deberán ser aplicados considerando la equidad en las condiciones del trabajador, esto quiere decir que tanto los empleados civiles que laboran en las fuerzas armadas, como los integrantes del foro militar, deberán recibir por igual y en proporción a sus funciones los beneficios sociales que por ley se les deberá de corresponder, sin distinción alguna.

Se debe considerar que la acción de amparo es una garantía constitucional extremadamente amplia, ya que cubre a todos los principios fundamentales, exceptuando a la que ya se encuentran protegidas por otras garantías constitucionales, y es dentro del código procesal constitucional donde se estipulan de manera específica al conjunto de derechos protegidos por la acción de amparo, esta regulación se encuentra dentro del su articulado 37 y es en su inciso 10 en donde se especifica que protege todos los derechos relacionados con el derecho fundamental al trabajo, esto incluye por supuesto a las condiciones laborales, la remuneración, los beneficios sociales, entre otros.

2.2.12 El estado de empleados civiles de las Fuerzas Armadas

Se debe mencionar que las fuerzas armadas son un ente que constituye un aspecto del estado de carácter histórico dirigido a la defensa de la nación, y

como cualquier gente necesita tanto trabajadores evocados en la carrera militar, así como trabajadores civiles que presten servicios necesarios y útiles para el mantenimiento de las instituciones pertenecientes a las fuerzas armadas; se puede decir que son una institución que se caracteriza por poseer características que se establecen respecto a un contexto cultural y temporal, ya que justamente son productos del transcurrir histórico congelado en organizaciones estatales la cal pocera capacidades materiales, las cuales son tan importantes como aquellos componentes valorativos y simbólicos, con lo cual se desarrolla el funcionamiento interno así como la producción de sentido en el campo social, lo que implica que se establece un empleo o función para esta entidad de defensa de la nación, todas aquellas que componen a las fuerzas armadas del Perú.

Dentro de las instituciones militares se genera una dependencia a subordinar pasacalles actividades que están relacionadas con el mantenimiento y funcionamiento de las instituciones pertenecientes a las fuerzas armadas, para ello se tiene qué contratar a personal que no pertenece al fuero militar, es decir a civiles quién es mediante una vinculación contractual realizarían actividades en beneficio de las entidades militares, es decir que dentro de una entidad militar existen dos tipos de personal es el personal militar propiamente dicho, y los empleados civiles.

Las normas plantean diferentes beneficios para estos dos tipos de trabajadores pertenecientes a estas entidades de las fuerzas armadas inclusive pertenecen a tipos diferentes de normativas respecto a los regímenes laborales de servidores públicos en el Perú.

Es necesario recordar y como régimen laboral, los militares aplican la ley 28359 del año 2004 la cual regula a la carrera militar, y siendo que son servidores públicos con categoría militar, pero los civiles que trabajan dentro de las fuerzas armadas, también son considerados servidores públicos, pero La regulación de su hacer laboral se divide en tres regímenes laborales generales aplicados al ámbito público, la primera se trata del decreto legislativo

276 del año 1984 la cual regula la carrera administrativa, y luego existen dos normativas más que regulan a los regímenes laborales sin carrera pero con vínculo laboral, tratándose del decreto legislativo 728 del año 1991, el cual regula el régimen de la actividad privada, y por otro lado está la ley de contratación administrativa de servicios, también conocido como régimen cas el cual fue estipulado por el decreto legislativo número 1057 del año 2018 siendo modificado en el año 2012.

Y así como tienen diferentes regímenes laborales del personal militar Y el personal civil pertenecientes a las fuerzas armadas del Perú poseen también beneficios sociales diferentes siendo obviamente mayores los beneficios de los miembros del fuero militar, es por ello que es investigación busca aumentar los beneficios de los trabajadores civiles que realizan sus labores dentro de las fuerzas armadas del Perú.

También se debe considerar existe una función diferente entre los trabajadores que pertenecen al fuero militar y los empleados civiles que brindan el funcionamiento y mantenimiento de las entidades pertenecientes a las fuerzas armadas, pero aun así existe un medio laboral común dentro de estas entidades, y a pesar de ello esos empleados civiles poseen los mismos beneficios y derechos que cualquier otro empleado del estado perteneciente a otras entidades estatales.

Manejamos dentro de esta investigación una teoría absolutista respecto a los beneficios sociales ya que se intenta implementar una igualdad de los beneficios sociales tanto para los empleados civiles como para los pertenecientes al fuero militar, a su vez también se podría mencionar que no va haber decisión entre servidores públicos y funcionarios públicos, pero únicamente respecto a los beneficios sociales ya que esto se constituyen como derechos fundamentales de la persona humana, asimismo cada puesto o tipo de trabajador sea servidor funcionario o perteneciente al fuero militar, poseen beneficios propios de su cargo o función y ellos no debe confundirse con los

beneficios sociales que se debe aplicar de manera general en base al principio de igualdad y razonabilidad.

Dentro de las fuerzas armadas poseen una política de personal en donde existe una parte en la cual se evoca el despliegue de las unidades militares dentro del territorio y posee otra parte donde se especifica un manejo de la entidad lo que implica un control de gastos, un mecanismo de gestión, un marco de incentivos dirigido al personal, así como la asignación de recursos dentro de la entidad.

[...] A fin de ser más eficaces militarmente las fuerzas armadas tienden a contrariar o abandonar los imperativos democráticos de la sociedad civil [...] Esta hipótesis que ha sido planteada por Huntington en términos imperativos no refleja necesariamente dilemas empírico sino más bien legítima de los valores y percepciones predominantes en la instituciones militares en momentos históricos determinados [...] por ejemplo la exclusión de mujeres o demo sexuales en las instituciones militares no ha sido necesariamente un resultado de una consideración relativa de eficiencia o eficacia tales instrucciones, si bien algunos individuos pueden haber percibido la cuestión en esos términos [...] (Fontana, 2005, p. 12)

Cabe mencionar que el modelo ocupacional actualmente es el aplicado dentro del sistema de trabajo en las entidades que componen las fuerzas armadas, este modelo pose como teoría la inexistencia de diferencias entre organizaciones militares y organizaciones civiles asimismo los criterios utilizados para medir la eficiencia estas organizaciones pueden medirse de igual manera, así como evaluarse de forma similar, de la misma forma se percibe que la remuneración tanto para empleados militares como para miembros civiles de las fuerzas armadas se percibe en dinero en efectivo de manera general esto con la intención de mejorar el funcionamiento del mercado.

Pero aun así existen diferencias entre la remuneración ya que los miembros de la fuerza militar han de contar con una capacitación especializada técnica

respecto a sus distintas especialidades, el cual deberá ser cubierto por la institución militar, considerándose también un tipo de remuneración.

2.2.13 Empleados Civiles

Existe interrogante del grupo al cual pertenecen los llamados empleados civiles, teniendo en cuenta que nos hallamos en un supuesto que estos brindan labores dentro de alguna de las entidades de las fuerzas armadas, las cuales pueden ser el ejército del Perú, la marina de guerra o la fuerza aérea nacional; siendo que éstos deben ser entendidos como aquellas personas que no se encuentra incluidas dentro del foro militar, y que Por ende no realizan ningún tipo de actividad militar, pero que sus servicios son necesarios para el mantenimiento, desarrollo y crecimiento de la institución de defensa de la nación, que son las fuerzas armadas.

Esto implica que los empleados civiles pueden llegar a ser diferentes tipos de personas con diferentes habilidades y competencias, y los procesos trabajo varían desde aquellos que exigen un nivel profesional o técnico hasta los que exigen simples habilidades funcionales para la entidad.

Se puede decir entonces que un empleado civil es un trabajador que ejerce función o servicio público, pero que mantiene su categoría de civil; además se debe entender que éste posee un vínculo laboral con el estado, y es por ello que se le considera como un trabajador público cuya función dentro del organismo al cual pertenece este prestado un servicio que cumpla con una función pública en beneficio del pueblo.

Cuya labor será regulada dentro de la Constitución por los principios de igualdad, los principios de mérito y capacidad que responden a una normativa administrativa; y como ya se ha mencionado busca perfeccionar los beneficios sociales que se le otorga por ley a los trabajadores del estado, por ello se constituye como una normativa general buscando integrar el resto de regímenes laborales para poder brindar a todos por igual los beneficios

sociales y demás derechos que esta ley reconoce, es por ello que se le brinda la oportunidad de que los trabajadores civiles puedan acceder a los beneficios sociales, otorgándoles la potestad de realizar un traspaso de su régimen laboral.

2.3 Bases legales

A continuación, se presentará cual es la base legal en la cual reposa la presente investigación científica:

Nacionales:

- **Artículo 26 inciso 2 de la Constitución Política del Perú de 1993**

Dentro de este artículo, se establece el carácter irrenunciable de los derechos laborales, lo cual evitara cualquier aceptación voluntaria del trabajador por perder algún derecho laboral, esto en trazo de que los derechos laborales son progresivos y que estas interacciones pueden ser dadas bajo coerción, por lo que el trabajador podría sufrir algún tipo de amenazas con el fin de que acepte renunciar a tales derechos.

- **Artículo 2 inciso 15 de la Constitución Política del Perú de 1979**

Se exhibe como el derecho de toda persona por medio del cual alcanzara un nivel de vida que les permita gozar tanto de un bienestar obtenido por su propio esfuerzo como también para su familia, pero esto solo podrá ser posible con un ingreso acorde a la situación socioeconómica que se adecue la remuneración obtenida con el valor económico del país, e inclusive con la oferta y demanda laboral en los diversos sectores del país, dando una equidad para las diversas oportunidades.

- **Artículo 79 de la Decreto Supremo N° 003-97-TR**

Expresara que todos los trabajadores que llegaran a ser contratados recibirán iguales derechos y beneficios que los trabajadores contratados presentan, esto

significara que no se hace distinción algún para ningún miembro del personal, ya que se intentara integrar de la mejor forma a todos los trabajadores, evitando así la vulneración de algún derecho laboral. Asimismo, el Estado deberá asumir ciertas responsabilidades en cuanto se trate de materia laboral, ya que este debe promover el empleo para el progreso social entre otros concordante a lo que se estipula en el artículo 23 de la constitución política del Perú de 1993.

Internacionales:

- **Artículo 23 de la Derechos Humanos**

Dentro de este articulado se estipula el tratamiento al derecho laboral de forma breve pero específica, ahora dicha relación laboral nace a partir de dos agente el primero siendo el empleador el cual debe garantizar una igualdad en el trato laboral, una remuneración acorde a la equidad o satisfacción de las parte como también la protección laboral mediante la tutela jurisdiccional e inclusive a formar un sindicato y como segundo agente se tiene al empleado quien realizara ciertas acciones lícitas establecida en su contrato laboral, la declaración universal será base fundamental para la estructuración normativa de todas las constituciones con respecto al reconocimiento de los derechos laboral, puesto que el tratamiento que se le dio al presente artículo proviene además de inspiración europea.

- **Artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, “Protocolo de San Salvador”**

En el presente artículo se basa sobre los derechos laborales, que a diferencia del anterior descrito, este señala que se deben crear oportunidades para que la persona pueda acceder a dicho vínculo laboral, puesto que la producción que se halla dentro de este, permite una vida digna y decorosa para la vida de toda persona, es por ello que se debe incentivar esta actividad lícita.

- **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**

Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados pro los mandantes del OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen principios y derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios (o protocolos), que son tratados internacionales jurídicamente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, [...] (ONU, 1919, p. 1).

2.4 Definición de Términos Básicos

Pues bien, tenemos las siguientes bases teóricas relacionadas con los siguientes temas que giran en torno a nuestra investigación:

- 1) Administración pública.-** Se denomina al conjunto de entidades y acciones emanadas de la misma, que buscan lograr un bienestar social o responder a la atención de la población, esto en medida de lo establecido mediante ley, para ello la administración pública demuestra ser el acercamiento del Estado con el ciudadano, ya que de esta forma se desempeña un contacto directo y organizado.
- 2) Afectación presupuestaria de gastos.-** Consiste en la materialización ocasionada por el presupuesto mal diseñado o empleado, dando consigo un daño financiero para la institución que llegaría a emplear, el sector público en muchos casos ha sufrido este tipo de atropello debido al manejo de los fondos para las obras o servicios públicos, puesto que las contrataciones no se enfocan en la eficacia del servicio.
- 3) Aprobación del presupuesto.-** Acto por el cual la entidad concede tanto el permiso como la derivación de los recursos, los cuales pararan a ser parte

del presupuesto solicitado para lograr llevar a cabo un proyecto en miras del desarrollo público o privado.

- 4) **Bienes.-** Conocidos como aquellos elementos materiales individualizables que permiten formar parte del patrimonio de cualquier entidad pública o privada, que a partir de ellos se puede crear una solvencia o seguridad financiera.
- 5) **Ejecución Financiera.-** “La ejecución financiera de los ingresos se produce cuando se recaudan, captan u obtienen los recursos que utiliza un determinado pliego durante el año fiscal. La ejecución financiera de los egresos comprende el registro del devengado, girado y pagado [...]”. (Mejia, 2016, p. 94)
- 6) **In Dubio pro operario.-** Dicho principio manifiesta que se deberá aplicar la norma más favorable para el trabajador, en este caso cuando existe alguna controversia normativa, esta deberá desplazarse y primar sobre todo ello lo que se le favorezca al empleador, pero dentro de lo jurídicamente permitido, esto a razón de no causar un abuso ni para el empleador como para el empleado, en cuanto a las condiciones más favorables que se le puede brindar variaran según el caso se desarrolle.
- 7) **Principio de razonabilidad.-** Dicho principio busca apelar al razonamiento judicial, dentro de lo permitido discrecionalidad interpretativa, por lo que deberá dilucidar el caso de la mejor manera posible sin restarle características o facultades al juez dentro del proceso, pro le contrario dicho principio actúa de forma que donde la norma no llegue estipular un respuesta o consulta pertinente, podrá resolver de forma favorable siguiendo lo establecido por los tratados internacionales o Constitución Política del Perú.

- 8) Contrato de trabajo.-** Denominado dentro del derecho como el acuerdo entre las partes, en donde ambos se suscribe a una serie de obligaciones y derechos con el fin de buscar un retribución mutua mediante la materialización de ciertos actos realizados bajo una serie de condiciones de obligatorio cumplimiento, caso contrario se podría llegar a disolver dicha relación jurídica entre ambos.
- 9) Estabilidad laboral.-** Consiste en la protección del puesto laboral del trabajador ante cualquier despido arbitrario, esta figura limita la libertad incondicional del empleador, por lo que todo despido o amonestación se deberá realizar mediante una justificación razonable la cual debe estar amparada dentro de la constitución y en el manual de conducta que presenta cada empresa.

CAPÍTULO III

PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

3.1 Análisis de Resultados

De acuerdo a la investigación cualitativa que se sigue en el presente trabajo, tenemos que se plantearán una serie de preguntas que nos ayudará a legitimar la presente investigación:

PREGUNTAS	ESPECIALISTA: N.º 01 RESPUESTA
1) ¿Considera usted que la ley 28359 sobre situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas presenta vacíos legales en cuanto a los derechos laborales se mencionan?	Definitivamente, esta ley debería ser observada porque presenta muchos vacíos legales que generan una disconformidad grande en las personas que se ven afectadas, así como es en el presente caso como son los civiles que trabajan para las Fuerzas Armadas.

<p>2) ¿Considera usted que la Ley 30057 correspondiente al régimen del servicio civil ha logrado su objetivo de unificar los regímenes laborales que se aplican a los servidores o funcionarios públicos?</p>	<p>No considero que haya alcanzado su fin, pues hasta la fecha se ha presentado diversas incongruencias y desacuerdos por parte de las personas que han presentado su pretensión y les ha sido esquivo su pedido, por lo que la Ley, hasta el momento, no ha cumplido con su fin.</p>
<p>3) ¿Cree usted que el régimen laboral en el decreto legislativo 728 proteger de una forma óptima los derechos de los trabajadores?</p>	<p>Definitivamente es el cuerpo legal que otorga mayor protección a los trabajadores, por lo que debería este ser implantado en los diversos sistemas laborales, como es el caso de las fuerzas armadas y sus trabajadores civiles.</p>
<p>4) ¿Considera usted que existe una mayor importancia en cuanto al derecho laboral del personal del foro militar que de los empleados civiles?</p>	<p>Sí, es que los trabajadores civiles no están amparados de la mejor forma, pues el régimen al que están sometidos no otorgan los beneficios sociales que nuestro ordenamiento jurídico debe tutelar.</p>
<p>PREGUNTA</p>	<p>ESPECIALISTA: N.º 02 RESPUESTA</p>
<p>1) ¿Considera usted que la ley 28359 sobre situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas</p>	<p>Sí, y esta ley debe ser revisada pues lo que está generando es una vulneración grave de los derechos de las personas que tutela.</p>

<p>presenta vacíos legales en cuanto a los derechos laborales se mencionan?</p>	
<p>2) ¿Considera usted que la Ley 30057 correspondiente al régimen del servicio civil ha logrado su objetivo de unificar los regímenes laborales que se aplican a los servidores o funcionarios públicos?</p>	<p>Hasta la fecha he podido apreciar que no existe tal unificación de los regímenes laborales, ya que siguen siendo marcadas las diferencias entre los beneficios sociales que tienen los servidores y funcionarios públicos.</p>
<p>3) ¿Cree usted que el régimen laboral en el decreto legislativo 728 proteger de una forma óptima los derechos de los trabajadores?</p>	<p>Este es el régimen que mejor ampara los derechos laborales de los trabajadores, y debería ser el régimen que se aplique en todas partes, derogándose de forma inminente las leyes que amparan otros regímenes laborales que no tutela de la mejor forma los derechos laborales.</p>
<p>4) ¿Considera usted que existe una mayor importancia en cuanto al derecho laboral del personal del foro militar que de los empleados civiles?</p>	<p>Si, existe una marcada diferencia de los beneficios laborales que tienen los trabajadores del sector militar que los empleados civiles que trabajan en este foro.</p>
<p>PREGUNTA</p>	<p>ESPECIALISTA: N.º 03 RESPUESTA</p>

<p>1) ¿Considera usted que la ley 28359 sobre situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas presenta vacíos legales en cuanto a los derechos laborales se mencionan?</p>	<p>Si, la ley debe ser analizada pues los vacíos legales no permiten que se regulen los derechos laborales de la mejor forma posible.</p>
<p>2) ¿Considera usted que la Ley 30057 correspondiente al régimen del servicio civil ha logrado su objetivo de unificar los regímenes laborales que se aplican a los servidores o funcionarios públicos?</p>	<p>Es cierto que la Ley quiere buscar la regulación de la mejor forma en los regímenes laborales, pero en el caso de los servidores y funcionarios públicos, se tiene una marcada diferencia en los derechos que cada uno ostenta.</p>
<p>3) ¿Cree usted que el régimen laboral en el decreto legislativo 728 proteger de una forma óptima los derechos de los trabajadores?</p>	<p>Es el mejor régimen laboral que ha existido, y creo que debería ser aplicado en todas las esferas del derecho laboral, sea público o privado.</p>
<p>4) ¿Considera usted que existe una mayor importancia en cuanto al derecho laboral del personal del foro militar que de los empleados civiles?</p>	<p>Si, y la problemática del tesista radica en eso, pues son los trabajadores civiles del foro militar que no ostentan una regulación laboral debida, generándose así una vulneración en sus derechos laborales.</p>
<p>PREGUNTA</p>	<p>ESPECIALISTA: N° 04</p>

	INTEPRETACION
1) ¿Considera usted que la ley 28359 sobre situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas presenta vacíos legales en cuanto a los derechos laborales se mencionan?	Si, los vacíos legales que se presentan en esta ley son críticos, por lo que se tendría que pedir al legislador que realice una revisión de su contenido para poder hacer las enmiendas que sean pertinentes.
2) ¿Considera usted que la Ley 30057 correspondiente al régimen del servicio civil ha logrado su objetivo de unificar los regímenes laborales que se aplican a los servidores o funcionarios públicos?	No, pues cada régimen tiene sus directrices bien definidas, es decir, se tiene una marcada diferencia entre ambos, por lo que el decir que han sido unificados suena más a una utopía que a una realidad.
3) ¿Cree usted que el régimen laboral en el decreto legislativo 728 protege de una forma óptima los derechos de los trabajadores?	Si, este es el régimen laboral que otorga mayor protección a los trabajadores, por lo que no solo tendría que limitarse al régimen privado, sino que debería ser aplicado al sector público, para así de esa manera otorgar una estabilidad laboral en los trabajadores,
4) ¿Considera usted que existe una mayor importancia en cuanto al derecho laboral del personal del foro militar que de los empleados civiles?	Si, en este caso, si hablamos del fuero militar, son estos los que tienen mayor protección laboral que los trabajadores civiles.

PREGUNTA	ESPECIALISTA: N° 05 INTEPRETACION
1) ¿Considera usted que la ley 28359 sobre situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas presenta vacíos legales en cuanto a los derechos laborales se mencionan?	Si, esos vacíos legales deberían ser debatidos en un pleno para poder realizar las modificaciones pertinentes.
2) ¿Considera usted que la Ley 30057 correspondiente al régimen del servicio civil ha logrado su objetivo de unificar los regímenes laborales que se aplican a los servidores o funcionarios públicos?	No, los objetivos que se han planteado con esta ley, hasta el momento, no se han visto cristalizados, pues sigue aún la marcada diferencia entre los servidores públicos y funcionarios públicos.
3) ¿Cree usted que el régimen laboral en el decreto legislativo 728 proteger de una forma óptima los derechos de los trabajadores?	Si, este es el mejor régimen laboral que puede existir, por lo que debería ser aplicado e todas las legislaciones laborales que existen en nuestro país.
4) ¿Considera usted que existe una mayor importancia en cuanto al derecho laboral del personal del foro militar	Si, los trabajadores civiles no cuentan con la misma regulación, por lo que los militares cuentan con derechos que si están protegidos, a diferencia de los civiles.

que de los empleados civiles?	
----------------------------------	--

3.2 Discusión de Resultados

A la luz de los resultados obtenidos, de los objetivos propuestos se realiza las siguientes discusiones:

PRIMERA:

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados: Si bien los artículos 44, 45, 46 y 47 de la Ley 28359, Situación Militar de los Oficiales de las Fuerzas Armadas, describe las causales por las que el oficial del Ejército pasa a la situación de retiro, esta norma no establece, aunque tampoco limita, la responsabilidad de la institución de asistir a la recolocación del personal que se desvincula laboralmente.

Por principio del derecho laboral, la relación de trabajo que sostiene un oficial con el Ejército está sustentada en contrato de trabajo de plazo indeterminado, es decir que esta vinculación se rige no solo por las normas generales consignadas en la ley, sino también por las condiciones particulares establecidas por la propia institución que en esencia guardan compatibilidad con las de un contrato laboral: prestación personal de un servicio, remuneración por este y la dependencia al empleador.

Este tipo de relaciones laborales indeterminadas solo culminan cuando, según la normatividad, se produce una causa justificada, que en este caso son las descritas en los referidos artículos de la Ley 28359, pero en este mismo aspecto debe considerarse no incurrir en un despido arbitrario, que pueda luego ocasionar una indemnización o reposición del personal militar.

De lo expuesto, se puede determinar que ni en la normativa laboral ni en la disposición especial para el personal militar de oficiales de las Fuerzas Armadas se ha establecido una obligación del empleador de asistir al personal militar en la recolocación al mercado laboral al desvincularse de la institución. Entonces, los programas de desvinculación laboral asistida se encuentran dentro del sector empresarial, cuando el empleador expresamente lo ha reconocido en el contrato de trabajo o lo ha desarrollado de forma voluntaria, dados los beneficios que este le generan.

SEGUNDA:

En la presente investigación se encontraron los siguientes resultados: A pesar que han pasado varios años de su entrada en vigencia de la ley SERVIR, muchos servidores del Estado, aún se encuentran reacios a su incorporación, esto implica diseñar y poner a funcionar reglas que ordenen y mejoren el funcionamiento de los recursos humanos en las entidades públicas, es decir, la ley lo que busca es promocionar y promover el tránsito de los trabajadores hacia una nueva ley, hacia una ley que no solo fomenta una mejora en el beneficio al servidor, porque se privilegia la meritocracia, pero también la mejora en la calidad del servicio.

Los trabajadores son reacios a los cambios, porque piensan que pueden estarse ubicando en la fila de la posibles desempleados, es decir quien se incorpora a la ley SERVIR, puede perder su estabilidad laboral y de allí es que se han acumulado problemas en la gestión de recursos humanos en el Estado. 18 A consideración de la investigadora, la ley SERVIR brindará un acompañamiento, una asesoría tanto en el diseño técnico como en la implementación de las nuevas reglas, esto con el

propósito de que los servidores del Estado, se vayan asimilando a las nuevas reglas estatales y que la mejora que opere, no solo sea en el aspecto personal, sino en el servicio.

TERCERA:

En la investigación realizada se encontraron los siguientes resultados: “La doctrina Liberal conceptualiza el Derecho del Trabajo como el conjunto de principios y preceptos que regulan las relaciones entre el capital y el trabajo y establece en las medidas de seguridad y protección en beneficio de los trabajadores. Este Derecho puede considerarse de naturaleza mixta. Se le reconoce en gran parte un carácter de Derecho Público por causa de la tutela que el Estado se atribuye” (Machicado, 2010).

La Política Nacional de Empleo constituye el conjunto de instrumentos normativos orientados a promover, en armonía con los artículos 42, 48, y 130, de la Constitución Política del Estado, un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los peruanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo, en cualquiera de sus manifestaciones, Encaminado a instaurar un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que brinde la confianza, seguridad a todos los ciudadanos y el acceso a una trabajo útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones.

Se entenderá que existe una relación laboral ante la existencia de la prestación de servicios de forma directa y sólo por el trabajador como persona natural. Además, se tendrá que otorgar una contraprestación por los servicios Decreto Legislativo 728. Además, se tendrá que otorgar una

contraprestación por los servicios prestados (remuneración) y existirá una relación de subordinación entre el empleador y trabajador.

CUARTA:

En el presente estudio se encontraron los siguientes resultados: En toda prestación de servicios remunerados y subordinado, el que se celebra entre el trabajador y el empleador, por escrito ya sea este a tiempo parcial o indeterminado, para obra o servicio determinado o sometidos a condición o sujetos a plazo en los casos y con los requisitos que la Ley establece.

El artículo 9º del Decreto Supremo N° 001-97-TR, señala que son remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera sea la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición.

Los beneficios laborales es un derecho reconocido del trabajador y que son de carácter obligatorio para el empleador, siendo estos beneficios más allá de las remuneraciones normales y periódicas que reciben por su trabajo.

La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, respectivamente.

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su

empleador, con la finalidad de cumplir la prestación laboral que le pueda exigir, es un derecho constitucional que se encuentra regulado en el artículo 25 de la Constitución Política del Perú.

3.3 Conclusiones

- 1) El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.
- 2) Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de derechos, como es el cuestionado contrato administrativo de servicios.
- 3) El derecho al trabajo es considerado un derecho humano, el cual se encuentra debidamente amparado en instrumentos de carácter nacional y supranacional. Los cuerpos normativos que regulan la Carrera Administrativa no admiten la reposición como medio de ingreso de forma permanente e indefinida al Sector Público, al comprobarse la desnaturalización del contrato de trabajo.
- 4) En algunos países existen regímenes laborales similares al nuestro con la diferencia que aquellos tratan de manera uniforme al personal contratado en el sector público sin que existan diversas modalidades de contratación en el sector público. Por otro lado, existen países que teniendo similar régimen laboral al nuestro han procurado en la medida de lo posible dotar casi de los mismos derechos como aquel que se encuentra bajo una relación laboral.

3.4 Recomendaciones

1. Establecer criterios claros sobre la regulación de la norma por lo que aún quedan puntos sin aclarar como el tiempo de duración de la norma que regula la eliminación progresiva, por lo que preocuparía una mayor permanencia de la norma en nuestro ordenamiento.
2. Debe llevarse a cabo un Pleno Casatorio, en el cual se desarrolle con amplitud la desnaturalización de Contratos de Servicios Especifico en el Sector Público. El Perú debería ratificar el Convenio N° 158 de la Organización Internacional de Trabajo, para evitar incertidumbres, en cuanto al reconocimiento del derecho de reposición de los trabajadores.
3. Unificar los regímenes laborales existentes y paralelamente eliminar progresivamente los contratos administrativos de servicios. Aplicar efectivamente los instrumentos internacionales por parte de los magistrados, sobre todo al momento de tomar decisiones respecto a la problemática de los CAS. Establecer criterios claros sobre la regulación de la norma por lo que aún quedan puntos sin aclarar como el tiempo de duración de la norma que regula la eliminación progresiva, por lo que preocuparía una mayor permanencia de la norma en nuestro ordenamiento.
4. Aplicar efectivamente las normas de derecho laboral y en especial la Constitución, donde establece el respeto de los derechos laborales y el derecho fundamental del derecho al trabajo. El respeto de nuestros derechos comienza por nosotros mismos y de hacerlo valer cuando se sienta que los derechos están siendo vulnerados.

3.5 Fuentes de Información

Alfaro Rodríguez, C. (2012). Metodología de la Investigación Científica aplicado a la Ingeniería. Callao: Universidad Nacional del Callao. Obtenido de [https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Final es_Investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf](https://unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Final_es_Investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf)

Argüello, T. (2013). Diseño de un programa integrado de gestión del talento humano, de la empresa de Fondo Complementario Previsional Cerrado de los Empleados Civiles de las Fuerzas Armadas (Capremci) Quito, año 2012 - 2013 (tesis de titulación). Universidad Técnica Particular de Loja. Obtenido de <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/6623>

Ascurra, A., & Calua, C. (2016). Las familias ensambladas y el reconocimiento de sus derechos sucesorios en el Código Civil peruano (tesis de titulación). Universidad Señor de Sipán. Obtenido de <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss/4178/Ascurra%20%20Calua.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Asencio, O., & Calvay, Y. (2018). Implementación de requisitos para presentar una oposición en un procedimiento de prescripción adquisitiva de dominio (tesis de titulación). Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/749>

Bolívar, E. (2016). La Prescripción Extraordinaria Adquisitiva de Dominio, por escritura pública de promesa de compraventa, en el Distrito Metropolitano de Quito, primer semestre, año 2000 (tesis de titulación). Universidad Central de Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/9151/1/T-UCE-0013-Ab-444.pdf>

Calderón, J. (2014). La familia ensamblada en el Perú. Superando el vacío legal. Lima: Adrus D&L Editores S.A.C.

Carhuapoma, A. (2015). Propuesta de lineamiento de mejora en la fase de actos preparatorios de contrataciones de bienes y servicios en la municipalidad distrital de Pacaipampa-2015 (tesis de titulación). Universidad Nacional de Piura. Obtenido de <https://core.ac.uk/download/pdf/250076728.pdf>

Carrasco, J. (2012). Como influyen las familias ensambladas en el desarrollo de la autoestima de los niños/as (tesis de titulación). Universidad Central del Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/1994/1/T-UCE-0007-59.pdf>

Casanova, R. (2017). Criticas a la jurisprudencia del tribunal registral sobre prescripción adquisitiva de dominio notarial. (tesis de grado). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11779>

Condezo, M. (2012). Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios (tesis de titulación). Universidad Wiener. Obtenido de <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>

Del Cisne, M. (2015). Necesidad de incorporar al Código Civil ecuatoriano en el régimen familiar, a la familia emplazada y a sus distintas variables: ensamblada por nuevo matrimonio, y la relación entre los cónyuges, padres e hijos [...] (tesis de titulación). Universidad Nacional de Loja. Obtenido de <http://dspace.unl.edu.ec:9001/jspui/bitstream/123456789/8592/1/Martha%20Isabel%20del%20Cisne%20Ontaneda%20Andrade.pdf>

Delgado, M. (2016). El derecho a la identidad: una visión dinámica. (tesis de magister). Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Obtenido de <https://corteidh.or.cr/tablas/r36895.pdf>

Encalada, H., & Ortega, V. (2014). Diseño e implementación de un plan de comunicación interna para el fondo complementario previsional cerrado de los empleados civiles de las FF.AA del Ecuador (CAPREMCI). Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.puce.edu.ec/handle/22000/7985>

Esquibel, J. (2017). La necesidad de un marco legal sobre los hijos afines menores de edad dentro de una familia ensamblada en el Perú (tesis de titulación). Universidad Privada Antenor Orrego.

Obtenido de
http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/2876/1/RE_DERE_JOSE.ESQUIBEL_NECESIDAD.DE.UN.MARCO.LEGAL_DATOS.pdf

Ferrer, E. (2015). La Prescripción Adquisitiva de Dominio y su perjuicio por gravámenes del propietario registral No Poseedor (tesis de titulación).

Universidad Privada Antenor Orrego. Obtenido de
<http://repositorio.upao.edu.pe/handle/upaorep/1002>

Fontana, A. (2005). Consideraciones sobre el rol de las fuerzas armadas y la profesión militar. Documento de Trabajo N° 127. Buenos Aires:

Universidad de Belgrano. Obtenido de
http://repositorio.ub.edu.ar/bitstream/handle/123456789/280/127_fontana.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Galan, M. (5 de mayo de 2008). Metodología de la Investigación. Obtenido de

<http://manuelgalan.blogspot.com/>

Griffiths, J. (2017). Fuerzas Armadas: ¿preparadas solo para la guerra o efectivo instrumento para, además, asegurar la paz y seguridad estatal?

Estudios Internacionales 187, 131-161. Obtenido de
<https://scielo.conicyt.cl/pdf/rei/v49n187/0719-3769-rei-49-187-00131.pdf>

Guaraca, L. (2013). La estructura de las familias ensambladas, su adaptación y conformación como una nueva familia. Casos que llegan al Centro de Protección de Derechos Gualaceo, 2011 a 2012 (tesis de magister). Universidad de Cuenca. Obtenido de <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/350/1/TESIS.pdf>

Guerrero, W. (2014). Análisis y valoración de la prueba en los juicios de prescripción adquisitiva extraordinaria de dominio en el derecho procesal civil ecuatoriana vigente (tesis de titulación). Universidad Central de Ecuador. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/3090>

Gutierrez, G. (2019). La ley de contratación del estado y su influencia en el proceso de adquisiciones de bienes y servicios en la municipalidad distrital de Orurillo, periodos 2016 y 2017 (tesis de titulación). Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/11090/Gutierrez_Hua_huasoncco_Gordy_Esleyder.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6 ed.). Mexico: McGraw-Hill. Obtenido de http://metabase.uaem.mx/bitstream/handle/123456789/2792/510_06_color.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Hernández, A. (2005). Imputación fáctica y jurídica. Derecho Penal y Criminología, 26(78), 81- 108. Obtenido de <https://revistas.uexternado.edu.co/index.php/derpen/article/view/1015>

Huaclla, A. (2018). Causas principales de la vulneración de derechos a la igualdad y no discriminación en los miembros de las familias ensambladas en Tacna en los años 2013-2014. (tesis de magister). Tacna: Universidad Privada de Tacna. Obtenido de [http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/402/1/Huaclla-Gomez-Amalia- Juana.pdf](http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/402/1/Huaclla-Gomez-Amalia-Juana.pdf)

Huaclla, A. (2018). Causas principales de la vulneración de derechos a la igualdad y no discriminación en los miembros de las familias ensambladas en Tacna, en los años 2013 – 2014 (tesis de titulación). Universidad Privada de Tacna. Obtenido de [http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/402/1/Huaclla- Gomez-Amalia-Juana.pdf](http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/402/1/Huaclla-Gomez-Amalia-Juana.pdf)

Iglesias, A., & Ochoa, G. (2019). La prescripción adquisitiva de dominio como modo de adquirir la propiedad intelectual de marcas (tesis de bachiller). Universidad Cooperativa de Colombia. Obtenido de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/14581/1/2019_prescripcion_adquisitiva_dominio.pdf

Infante, D. (2016). La familia ensamblada y su protección constitucional como familia natural. Universidad de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/3979/MAE_DER_046.pdf?sequence=2&isAllowed=y

La familia ensamblada, 09332-2006-PA/TC (Tribunal Constitucional 30 de noviembre de 2007). Obtenido de <https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/09332-2006-AA.pdf>

Leiva, J. (2018). Plan de negocio para la creación de TEMPOCOL, empresa prestadora de servicios temporales (tesis de titulación). Pontificia Universidad Javeriana. Obtenido de <https://www.javeriana.edu.co/biblos/tesis/economia/tesis329.pdf>

Llontop, E. (2018). La adquisición del poseedor por contrato de compraventa como criterio de interrupción del plazo de la prescripción adquisitiva (tesis de titulación). Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Obtenido de <http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/UNPRG/3417>

Lozano, R., & Córdova, A. (2017). Las consecuencias jurídicas de la atribución de competencia al notario para declarar la prescripción adquisitiva de propiedad Predial. (tesis de titulación). Trujillo: Universidad Nacional de Trujillo.

Mejia, W. (2016). Influencia de la Ejecución de los procesos de contratación de bienes y servicios en el cumplimiento de metas presupuestarias de la Municipalidad Distrital de Santa Rosa, periodos 2013 - 2014 (tesis de titulación). Universidad Nacional del Altiplano. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/2993/Mejia_Farban_Weny_Betzabeth.pdf?sequence=1

1LISIS%20SOBRE%20LA%20CONTRATACION.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Peralta, J. (2017). Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 - 2016. (Tesis de grado). Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín. Obtenido de <http://bibliotecas.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4695/DEpecaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Redacción. (11 de agosto de 2017). ¿Qué beneficios ofrece el Servicio Militar Voluntario en el Perú? RPP Noticias, págs. 2-4. Obtenido de <https://rpp.pe/politica/gobierno/conoce-todos-los-requisitos-para-postular-al-servicio-militar-voluntario-noticia-935147?ref=rpp>

Rivera, A. (2017). La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco (tesis de titulación). Universidad Ricardo Palma. Obtenido de <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TEISIS%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Rivera, S. (2019). Prescripción adquisitiva de dominio de predio rustico y la función notarial, en la provincia de barranca, durante el año 2017 (tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2885>

Rodríguez, A. (2019). Evolución del Notariado en la ciudad de Guayaquil (tesis de maestría). Universidad Católica de Santiago de Guayaquil. Obtenido de <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/13147>

Rodriguez, M. (2016). La prueba del animus domini en el proceso de usucapión. (tesis de grado). Universidad Empresarial Siglo Veintiuno. Obtenido de <https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13648/RODRIG UEZ%20Christian%20Mariano.pdf?sequence=1>

Serrano, E. (1972). El Ejército, institución social, jurídica y política. Revista de estudios políticos(185), 65-108. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1710580.pdf>

Sierra Bravo, R. (1994). Técnicas de Investigación Social. Madrid: Editorial Paraninfo. Obtenido de <https://es.scribd.com/doc/53545006/Tecnicas-de-Investigacion-Social-bravo>

Sierra, M. (2016). La aplicación del principio de transparencia en los procesos de selección en la contratación estatal Colombiana a través del SECOP (tesis de maestría). Universidad del Rosario. Obtenido de <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/12531/Tesis%20para%20publicar%20%20Martha%20Sierra%20Lafaurie.pdf;jsessionid=2F33DD36E19629924BDA979B7B1FC6CD?sequence=5>

Sosa, P. (2019). Prescripción adquisitiva de dominio de predio rustico y la función notarial, en la provincia de Barranca, durante el año 2017 (tesis de maestría). Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Obtenido de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/2885>

Tamayo, M., & Tamayo. (2002). El Proceso de la Investigación Científica (4 ed.). México: Grupo Noriega Editores. Obtenido de <http://evirtual.uaslp.mx/ENF/220/Biblioteca/Tamayo%20Tamayo-El%20proceso%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20cient%C3%A9fica2002.pdf>

Tizón, R. (2006). Hacia una Definición de los Beneficios Sociales Como Gasto Deducible del Impuesto a la Renta. *Derecho & Sociedad*(27), 67-75. Obtenido de <https://www.swissocial.com/filelinks/IBES-resumen-05.13.pdf>

Torre, R. (2017). El reconocimiento y protección de las familias ensambladas en nuestro sistema jurídico peruano (tesis de titulación). Universidad de Ancash "Santiago Antúnez de Mayolo". Obtenido de http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1913/T033_46602260_T.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Valderrama, S. (2010). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica. Lima: San Marcos.

Yangua, D. (2017). La Prescripción Adquisitiva de Dominio como forma de extinción de la Hipoteca (tesis de titulación). Universidad Nacional de Piura.

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de Consistencia

La insuficiencia de los Beneficios Sociales en relación con los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019

Problema	Objetivos	Supuestos	Categoría	Metodología
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es el nivel de insuficiencia de los beneficios sociales en relación a los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es el grado de importancia de evaluar la eficiencia de las leyes de contratación laboral del Estado en relación con los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es el grado de afectación que presentan los empleados civiles con referencias a sus derechos laborales, en las Fuerzas Armadas, Lima, 2019?</p> <p>¿Cuál es el nivel de importancia de evaluar la afectación que presentan los empleados civiles en referencia a los beneficios sociales, en las Fuerzas Armadas, Lima, 2019?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL Determinar el nivel de insuficiencia de los beneficios sociales en relación a los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Evaluar el nivel de eficiencia de las leyes de contratación laboral del Estado en relación con los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019.</p> <p>Establecer el grado de afectación que presentan los empleados civiles con referencia a sus derechos laborales, en las Fuerzas Armadas, Lima, 2019.</p> <p>Evaluar el nivel de afectación que presentan los empleados civiles en referencia a los beneficios sociales, en las Fuerzas Armadas, Lima, 2019.</p>	<p>SUPUESTO GENERAL Jurídicamente y socialmente el nivel de los beneficios sociales es notoriamente insuficiente en relación con los empleados civiles de las Fuerzas Armadas, Lima, 2019.</p> <p>SUPUESTOS ESPECIFICOS</p> <p>Existe una necesidad jurídica social de evaluar la eficiencia de las leyes de contratación laboral del Estado en relación con los empleados civiles.</p> <p>Existe una significativa necesidad social de establecer el grado de afectación que presentan los empleados civiles con referencia a sus Derechos laborales.</p> <p>Existe una significativa necesidad social de evaluar el nivel de afectación que presentan los empleados civiles en referencia a los beneficios sociales.</p>	<p>CATEGORÍA Beneficios sociales</p> <p>SUB - CATEGORÍA</p> <p>1.- Ley de Contrataciones del Estado</p> <p>2.- Derechos Laborales</p> <p>3.- Fuerzas Armadas</p>	<p>Enfoque: Cualitativo</p> <p>Tipo: Básico</p> <p>Diseño: Teoría Fundamentada</p> <p>Método: Inductivo</p> <p>Nivel: Descriptivo</p> <p>Población: 20 Abogados laboralistas</p> <p>Muestra: 5 abogados laboralistas</p> <p>Técnica: Entrevista</p> <p>Instrumento: Guía de Cuestionario con preguntas abiertas</p>

Anexo 2. Entrevista



Guía de entrevista sobre:

**“LA INSUFICIENCIA DE LOS BENEFICIOS SOCIALES EN RELACIÓN CON
LOS EMPLEADOS CIVILES DE LAS FUERZAS ARMADAS, LIMA, 2019”**

5) ¿Considera usted que la ley 28359 sobre situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas presenta vacíos legales en cuanto a los derechos laborales se mencionan?

6) ¿Cree usted que la ley 28359 sobre situación militar de los oficiales de las Fuerzas Armadas debería incluir a los empleados civiles?

7) ¿Cree usted que el régimen laboral en el decreto legislativo 728 proteger de una forma óptima los derechos de los trabajadores?

4. ¿Crees que dentro del régimen de la actividad pública perteneciente al decreto legislativo 276 se aplican los beneficios sociales a diferencia de otros regímenes laborales?

5. ¿Considera usted que la Ley 30057 correspondiente al régimen del servicio civil ha logrado su objetivo de unificar los regímenes laborales que se aplican a los servidores o funcionarios públicos?

6. ¿Considera usted que es necesario analizar los contratos laborales debido a la creciente vulneración de los derechos laborales?

7. ¿Considera usted que existe garantías constitucionales en base a doctrina extranjera que puedan ser aplicados dentro de la realidad jurídica nacional?

8. ¿Cree usted que en la realidad se aplica la función proactiva del Estado en el rol de la Igualdad Laboral?

9. ¿Considera usted que existe una mayor importancia en cuanto al derecho laboral del personal del foro militar que de los empleados civiles?

10. ¿Cree usted que existe una clara discriminación a los derechos laboral de los empleados civiles?

Anexo 3. Anteproyecto de Ley

ANTEPROYECTO DE LEY

ANTEPROYECTO DE LEY QUE MODIFICA LAS DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS DE LA LEY N° 30057 CORRESPONDIENTES AL RÉGIMEN DEL SERVICIO CIVIL, RESPECTO A LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS EMPLEADOS CIVILES

El Bachiller en Derecho Julio Alberto Ayquipa Ccoscco, en ejercicio de sus facultades ciudadanas que le confiere el artículo 31° de la Constitución Política del Perú y conforme al artículo 75° del Reglamento del Congreso de la República, presenta el siguiente anteproyecto de ley que modifica respecto a los beneficios sociales de los empleados civiles, por lo que se realizara la correspondiente modificación sobre las disposiciones complementarias de la ley N° 30057 Correspondientes al régimen del servicio civil.

I. Exposición de motivos

Antecedentes

Los trabajadores poseen derecho que están constitucionalmente reconocidos, esto incluye a los beneficios sociales, que representan al derecho fundamental del trabajador, este mismo requerirá una adecuada regulación respecto al régimen laboral al cual se va a someter, ya que de ello depende sobre qué derechos o beneficios llegara a poseer mediante el vínculo laboral, es por ello que surge en un primer momento el decreto legislativo N° 276, en el año 1984, el cual regulaba la carrera administrativa, el cual generaba beneficios sociales, derechos y deberes a los servidores y funcionarios públicos, asimismo con el paso del tiempo surge el

decreto legislativo 728 en el año 1991, el cual regula la actividad privada respecto al vínculo laboral, y surge a su vez en el año 2008 el decreto legislativo 1057, perteneciente al régimen laboral de contratación administrativa de servicios, pero todas estas alternativas eran aplicadas al mismo tiempo dentro del mismo ámbito, lo que generaba una situación, en que dos o más personas que ocupaban el mismo cargo y ejercían las mismas funciones dentro del Estado, presentaban regímenes laborales diferentes, con beneficios sociales diferentes y características del vínculo laboral diferentes también, es por ello que surge el régimen del servicio civil mediante ley N° 30057, en el cuales estipulan los beneficios sociales que pueden aplicarse a todos los demás regímenes laborales, brindando la oportunidad a los trabajadores del sector público de migrar al régimen laboral estipulado dentro de esta normativa, y es justamente en esta ley donde se ira a aplicar una modificación dentro de las disposiciones complementarias, respecto a los beneficios sociales relativo a la aplicación de las vacaciones remuneradas.

Problemática actual

El estado necesita de la fuerza militar, con el fin de procurar la defensa de la nación y su soberanía, para ello se crearon las instituciones pertenecientes a la fuerza militar las cuales son el ejército del Perú, la marina de guerra, y la fuerza aérea; y para que puedan funcionar estas instituciones del estado de manera eficiente deben hacer la contratación de dos tipos de trabajadores, en primer lugar están los mismos militares quienes pertenecen al fuero militar y hacen una carrera militar dentro de estas instituciones usando de diferentes beneficios por su servicio a la nación, pero la función vital no es la única que importa dentro de las fuerzas armadas, ya que existen otras funciones que deben ser cumplidas por servidores públicos civiles, como por ejemplo el mantenimiento de las áreas institucionales, las funciones administrativas requeridas para su funcionamiento, la asistencia a los miembros del fuero militar, entre otras funciones que han de ser cumplidas para que se pueda decir que existe un correcto funcionamiento de las fuerzas armadas como institución.

Es por ello que los empleados civiles poseen gran importancia dentro de estas instituciones, pero esos dos tipos de trabajadores se rigen por normas diferentes siendo que el trabajador que pertenece el fuero militar se rige por las normativas que estipulan; todos los beneficios sociales y remuneraciones mencionadas dentro de la norma reguladora de la actividad militar.

En primer lugar, el tratamiento es igual desde el punto de vista de que debe pasar un año de trabajo para poder acceder a un mes, que son aproximadamente 30 días calendario, pero en el caso de los integrantes del fuero militar, ellos tienen la posibilidad y dividir sus vacaciones en diferentes meses con tal que se cumplan con los 30 días de descanso ordenados por la constitución, lo cual no se aplica para los trabajadores civiles.

A los trabajadores civiles se les otorga los 30 días de vacaciones, pero se le impone que se apliquen estos 30 días en un solo mes, en otras entidades esto es lo común lo más solicitado por los trabajadores, pero en las fuerzas armadas lo común es que se puede realizar la división de los días del conjunto de los 30 días de vacaciones remuneradas, con el fin de aumentar la productividad de los militares.

Existe pues una insuficiencia en la aplicación de los beneficios sociales respecto a las vacaciones para los empleados civiles dentro de las entidades de las fuerzas armadas; cabe recordar que a pesar de que pertenecen a la misma institución son dos normativas diferentes e incluso más quienes establecen el régimen de trabajo que se va a aplicar a estos trabajadores.

Considerando que es la ley 28359 del año 2004 establece los parámetros de la ley militar, regulando mediante esta normativa a los trabajadores de funciones militares a su vez también son regulados por la ley del servicio militar número 29248, así mismo el decreto legislativo número 1133 brinda regulación relativa a sus pensiones otorgadas al finalizar el tiempo de servicio.

Por otro lado los empleados civiles actualmente poseen como normas reguladoras de sus funciones laborales al decreto legislativo 276 del año 1984 el cual regula la carrera administrativa que se puede llegar a formar dentro del ámbito estatal en

estas instituciones del estado pertenecientes a las fuerzas armadas, asimismo existe el régimen de la actividad privada del decreto legislativo 728 del año 1991, el cual estipula que los empleados y vías que están contratados mediante tercerización o por un contrato a una empresa privada, deberán elegirde bajo los parámetros de esta normativa.

Y por último está el régimen cas, siendo qué está promulgado mediante el decreto legislativo 1057 del año 2008, permitiendo la contratación temporal de personal, pero por supuesto existe cierta estabilidad en ese contrato ya que al pasar cierta cantidad de tiempo el trabajador se constituye como un trabajador estable.

Por supuesto cada una de estas normativas posee una estipulación sobre la aplicación de los beneficios sociales de manera diferente y Por ende el estado ha intentado unificar estos regímenes laborales en uno solo denominándolo régimen del servicio civil el cual está estipulado dentro de la ley 30057, el cual está pensado para regular justamente a los empleados civiles.

Cómo se ha podido menciona estos diversos regímenes laborales lo que crea diferentes tipos de aplicación de los beneficios sociales y cierta desigualdad ante la ley es por ello que enfocándonos en beneficio social de las vacaciones se busca una igualdad para la aplicación de este beneficio tanto para los trabajadores del fuero militar como para los empleados civiles que laboran dentro de estas instituciones pertenecientes a las fuerzas armadas.

Justificación

Los integrantes del foro militar tiene una característica especial en la aplicación del beneficio social respecto a las vacaciones remuneradas, ya que como la ley indica, a todo trabajador se le deberá brindar una vez al año treinta días calendarios como descanso, el cual deberá ser remunerado por el empleador, pero a diferencia de otro tipo de trabajadores, los integrantes del foro militar pueden acceder al fraccionamiento de dichas vacaciones, no teniendo que tomar los treinta días de forma consecutiva, característica que puede ser de utilidad para los trabajadores,

por ende la presente investigación busca generalizar dicha característica no solo para los miembros del foro militar sino también para los empleados civiles que formen parte de dicha institución.

II. Análisis costo beneficio

Existe un beneficio en el reconocimiento de los beneficios sociales respecto a su forma de aplicar las vacaciones remuneradas, como ya se a explicado líneas arriba, y el costo supondría ser nulo debido a que la aplicación

de manera fraccionada de las vacaciones a voluntad del trabajador, no supondrían costos extras para el Estado.

III. Impacto de la vigencia de la Ley sobre el régimen laboral en la legislación nacional

El impacto dentro de la legislación peruana, concuerda con un beneficio dirigido al trabajador en base a los principios constitucionales, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo y demás derechos conexos están reconocidos constitucionalmente y amparadas por normativas supranacionales, por ende existe una concordancia entre la modificación a realizar y las normas supremas.

IV. Fórmula legal

Artículo 1°.- Disposiciones complementarias de la ley N° 30057:

Tercera disposición complementaria.- Respecto a la aplicación de las vacaciones remuneradas a los empleados civiles de las Fuerzas Armadas:

Disposición Complementaria Añadida:

Todos los trabajadores civiles que laboren dentro de alguna entidad de las Fuerzas Armadas del Perú podrán solicitar voluntariamente el fraccionamiento del tiempo de las vacaciones remuneradas anuales.

Lima, 10 de mayo del 2021