



Universidad Nacional
Federico Villarreal

Vicerrectorado de
INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

**“LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES
EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN
ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA CORTE
SUPERIOR DE LIMA NORTE - 2017”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN DERECHO**

AUTOR:

MARÍA MAGDALENA CÉSPEDES CAMACHO

ASESOR:

DR. GONZALO PAREJA MORILLO

JURADO:

DRA. ROSMERY MARIELENA ORELLANA VICUÑA

DRA. EMILIA VICUÑA CANO

DR. DAVID SAUL PAULETT HAUYÓN

LIMA – PERU

2019

A mi familia por su incondicional apoyo en la realización de mis metas académicas.

TITULO:

**“LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL
RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE
SERVICIOS – CAS EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA NORTE -
2017”**

AUTOR:

MARÍA MAGDALENA CÉSPEDES CAMACHO

LUGAR:

CORTE SUPERIOR DE LIMA NORTE

ÍNDICE

	Pág.
PORTADA	i
DEDICATORIA	ii
ÍNDICE	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE GRÁFICOS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	3
1.1. Antecedentes	3
1.2. Planteamiento del Problema	10
1.2.1. Problema General	10
1.2.2. Problemas Específicos	10
1.3. Objetivos	11
1.3.1. Objetivo General	11
1.3.2. Objetivos Específicos	11
1.4. Justificación e Importancia	12
1.5. Alcances y Limitaciones	13
1.6. Definición de Variables	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	15
2.1. Teorías Generales Relacionadas con el Tema	15
2.2. Bases Teóricas Especializadas sobre el Tema	83
2.3. Marco Conceptual	87
2.4. Hipótesis	89
2.4.1. Hipótesis General	89
2.4.2. Hipótesis Específicas	89
CAPÍTULO III. MÉTODO	91
3.1. Tipo de Investigación	91
3.2. Diseño de Investigación	92
3.3. Estrategia de Prueba de Hipótesis	92
3.4. Variables	93
3.5. Población	94
3.6. Muestra	95

3.7. Técnicas de Investigación	95
3.7.1. Instrumentos de Recolección de Datos	95
3.7.2. Procesamiento y Análisis de Datos	95
CAPÍTULO IV. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS	97
4.1. Contratación de la Hipótesis	97
4.2. Análisis e Interpretación	97
CAPÍTULO V. DISCUSIÓN	105
Discusión	105
Conclusiones	109
Recomendaciones	111
Referencias Bibliográficas	113
ANEXOS	115
1. Ficha Técnica de los Instrumentos a utilizar	116
2. Definición de Términos	117

ÍNDICE DE TABLAS

		Pág.
TABLA N°		
1	Cuadro Comparativo entre Régimen Laboral y el CAS	39
2	Servidores Públicos por Régimen Laboral considerando Carreras Especiales	43
3	Remuneración Promedio Mensual de los Servidores Públicos bajo el Régimen CAS, según Grupo Ocupacional	44
4	Principales Materias analizadas por el Tribunal Constitucional	57
5	Estrategia de contrastación de Hipótesis	92
6	El nivel de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte	97
7	El derecho a la permanencia de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte	98
8	El nivel de incorporación a la Carrera Administrativa de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte	99
9	El derecho al reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte	100
10	El pago de la asignación por escolaridad de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte	102
11	El nivel de reconocimiento de la Compensación de Tiempo de Servicios de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte	103
12	El nivel de derechos sindicales de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte	104

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Pág.

GRÁFICO N°

- 1 El nivel de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte
- 2 El derecho a la permanencia de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte
- 3 El nivel de incorporación a la Carrera Administrativa de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte
- 4 El derecho al reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte
- 5 El pago de la asignación por escolaridad de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte
- 6 El nivel de reconocimiento de la Compensación de Tiempo de Servicios de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte
- 7 El nivel de derechos sindicales de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte de Justicia de Lima Norte

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

La muestra se obtuvo a partir de la encuesta realizada a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. El tipo de investigación utilizado fue aplicada o pura. El diseño de investigación que se utilizó es descriptivo, transversal o transaccional. Se aplicó el instrumento de la encuesta teniendo en cuenta las dimensiones y los indicadores. Para la prueba de hipótesis se utilizó el análisis estadístico Programa SPSS y Excel, para medir el nivel de las variables.

Los hallazgos indicaron de manera general el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

La institución muestra un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

Palabras Claves: Derechos laborales, CAS, vulneración, trabajadores, Magistrados, regímenes.

ABSTRACT

The objective of the investigation was to determine the level of violation of labor rights in the special regime of Administrative Procurement of Services - CAS in the Superior Court of Lima Norte.

The sample was obtained from the survey of 27 workers of the Superior Court of Lima Norte. The type of research used was applied or pure. The research design that was used is descriptive, transversal or transactional. The survey instrument was applied taking into account the dimensions and indicators. For the hypothesis test the statistical analysis Program SPSS and Excel was used to measure the level of the variables.

The findings generally indicated the level of violation of labor rights in the special regime of Administrative Procurement of Services - CAS in the Superior Court of Lima Norte.

The institution shows a high level of violation of labor rights in the special regime of Administrative Procurement of Services - CAS in the Superior Court of Lima Norte.

Key words: Labor rights, CAS, violation, workers, judges, regimes.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis titulada “La Vulneración de los derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte - 2017”, se legisla con la naturaleza o situación jurídica *sui generis* que en doctrina viene a ser “labor excluida o no laborizada”, ya que pese a ser una prestación personal, subordinada y remunerada, conteniendo por ello sin lugar a dudas la existencia de una relación laboral; es excesivo al excluir por mandato legal, no legítimo del ámbito de protección plena del Derecho Constitucional al Trabajo.

Es necesario precisar que la dignidad de un individuo es un concepto que alude al valor intrínseco, no dependiente de factores externos; lo cual, está conectado con el hecho de que la persona humana es un fin en sí mismo y no un medio, porque es un ser importante debido a que posee razón y puede decidir sobre su vida, ser libre, escoger entre el bien y el mal, de ahí que una de las fundamentales manifestaciones es el trabajo, el cual, recuerda la dignidad humana por ser un acto de creación personal.

En el Derecho Laboral y demás principios fundamentales, éstos han sido dejados de lado con la aparición del régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, en ese sentido, la presente investigación busca conocer el nivel de su permanencia laboral, ser reconocidos, estar incorporados y obtener los beneficios sociales mediante este régimen y no sean vulnerados sus derechos laborales como trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha emitido una sentencia reconociendo la existencia de dicha relación laboral en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, decisión que contiene un trato discriminatorio porque dicho régimen otorga menos beneficios y derechos laborales que otros regímenes públicos,

pese a que se desempeñan idénticas funciones, cargos y ocupaciones para un mismo empleador.

En el marco gnoseológico de la presente tesis se fundamenta las coordenadas generales del trabajo: antecedentes del problema, aportes de las teorías de la investigación y la sinergia de las variables involucradas, de ahí que la investigación está estructurada en cinco capítulos, tal como se presenta a continuación:

En el Capítulo I. Planteamiento del problema, antecedentes, objetivos, justificación e importancia, alcances y limitaciones y definición de las variables.

En el Capítulo II. Marco teórico, Contratación Administrativos de Servicios – CAS, vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores del régimen CAS e hipótesis.

En el Capítulo III. Metodología, tipo, diseño, estrategia de prueba de hipótesis, variables, población, muestra y técnicas de recolección de datos.

En el Capítulo IV. Presentación de resultados, contrastación de hipótesis y análisis e interpretación.

En el Capítulo V. Discusión, conclusiones, recomendaciones y finalizamos con las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Antecedentes

El Decreto Legislativo N°1057 de fecha 28.6.08 regula taxativamente el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS y su Reglamento cuya determinación consta en el Dec. Sup. N°075-2008-PCM, decreto que aprueba el Reglamento del Dec. Leg. N°1057, que regula el régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS aunado al actual cambio legislativo en el orden reglamentario de fecha 07-11 con el Dec. Sup. N°065-2011-PCM, decreto que establece modificaciones al Reglamento del régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

En síntesis, esto hace referencia a la formalización de más de 79 mil trabajadores que tenía el Estado bajo el Servicio No Personales – SNP, a esa fecha, personal carente de elementales derechos laborales y de seguridad social. Este problema era pues “una piedra en el zapato” del Estado Peruano empleador, ya que no podía exigir el cumplimiento de normas laborales a las empresas privadas cuando el mismo no las cumplía. El dispositivo tiene siete artículos normativos, cuatro disposiciones complementarias finales y cinco disposiciones complementarias transitorias.

Según Haro (2012):

La norma en el contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeta a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales (p. 56).

Debemos entender cómo funciona la lógica de contratación de servicios públicos, aun cuando hoy en día al régimen de personal determinado se le otorgan tintes de laboralidad sujeta, sin embargo, a un régimen jurídico especial que viene siendo abandonado.

Condezo Taipicuri María Isabel de la Universidad Privada Norbert Wiener, en su tesis: “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS del año 2012”, como consecuencia de esta contratación y debido a que el agravio originado a aquellos trabajadores contratados bajo este régimen menoscaba principios y derechos laborales como el principio y el derecho de igualdad, también el principio de igualdad de oportunidades, de progresividad laboral entre otros, vulnerando así el derecho al trabajo.

De ello se desprende la importancia de la presente tesis, el cual tiene por objetivo principal determinar si la derogación del marco legal sobre la Contratación Administrativa de Servicios – CAS garantizará la variación de su contratación por una de naturaleza de trabajo, haciendo posible la concreción de la estabilidad laboral en el sector público.

Ricardo Javier Herrera Vásquez de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su tesis: “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado – 2013”; abordará temas relacionados que son el régimen público, normado por el Dec. Leg. N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como por la Ley N°28175 – Ley Marco del Empleo Público, el régimen privado, normado por el Dec. Leg. N°728 – Ley de Fomento del Empleo y el antiguo régimen de Contratos de Servicios No Personales – SNP, quienes pasaron al régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS desde junio del 2008, régimen normado por el Dec. Leg. N°075-2008-PCM.

Así como la problemática generada por la mala utilización de los mismos, en especial del antiguo régimen de SNP ahora CAS, lo que ha ocasionado desorganización en la administración pública, dilución del concepto de Carrera Administrativa y vulneración de derechos laborales.

Alfredo Villavicencio Ríos de la Pontificia Universidad Católica del Perú, en su tesis: “La cuestión sindical de los regímenes laborales especiales en el ordenamiento jurídico peruano del año 2017”, se evidenció la estrategia utilizada por los anteriores gobiernos a fin de convertir al mercado laboral en el Perú en uno atractivo para la inversión privada. Para ello, se han creado numerosos RLE, caracterizado por brindar mayor flexibilidad al empleador y por reducir o eliminar beneficios laborales para ellos. En su origen, estos regímenes eran de un carácter meramente transitorio, respondiendo a situaciones concretas, sin embargo, en la práctica podemos ver que muchos han pasado a ser permanentes.

Nadia Dominica Palomino Fernández de la Universidad Nacional de Trujillo, en su tesis. “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo 2016”, tiene como finalidad definir, diferenciar y establecer la problemática de la aplicación del régimen especial de contratación denominado Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, en su primer año de entrada en vigor, en contraposición con la antigua modalidad de contratación civil de locación de servicios, dentro del ámbito laboral del sector público, limitando aún más nuestro campo de investigación a los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, mal llamado “servicios no personales” o SNP.

Es preciso señalar que el derecho del trabajador a la estabilidad laboral y la imposibilidad de ser excluido de la carrera administrativa sin causa justa, prevista por ley y justificada en un proceso administrativo, se genera desde el punto de vista jurídico y económico, porque la “estabilidad laboral” tiene implicancias más profundas que regular una protección adecuada contra el despido arbitrario, entre otros derechos laborales que no están siendo reconocidos en los decretos legislativos que regulan la Contratación Administrativa de Servicios – CAS, a pesar de estar consagrados en la Constitución y en Convenios y Tratados Internacionales que resguardan su adecuada protección.

Serrano Mendoza Karla Aida de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos – UNMSM, en su tesis: “Influencia de los factores motivacionales en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad Distrital

de Carabayllo 2016”, determina cuales son los factores motivacionales que influyen en el rendimiento laboral de los trabajadores de Contratación Administrativa de Servicios – CAS de la Municipalidad de Carabayllo.

La presente investigación es de tipo descriptivo correlacional con una muestra de 104 participantes, a través de una encuesta que mide las dos variables, se obtuvo como resultado apreciar la existencia de correlación significativa a nivel del 0.05 de la variable de factores motivacionales con la variable rendimiento laboral de los resultados indican que existe un 97.7% de confianza de que las correlaciones sean verdaderas y una probabilidad de error menor al 5%.

De acuerdo a la tabla de valores de χ^2 , la correlación encontrada = 3,1052 para la correlación respectiva, con lo que validamos nuestra hipótesis alterna que sugiere que los factores motivacionales influyen de manera significativa en el rendimiento laboral de los trabajadores CAS de la Municipalidad antes mencionada, validándola.

Norka Ofelia Vargas Paredes de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, en su tesis: “Constitucionalidad y derechos civiles del Contratación Administrativa de Servicios – CAS año 2015”, aboca a una de las figuras laborales que es el contrato administrativo de servicios según el Dec. Leg. N°1057 y su Reglamento, via Dec. Sup. N°075-2008, en el marco de las facultades legislativas delegadas por el Congreso al Ejecutivo, que tenía la imperiosa finalidad de la implementación (fortalecimiento institucional y modernización del Estado) del Acuerdo de Promoción Comercial – TLC con

EE.UU., el mismo que ha sido responsable de un problema de desnaturalización de los derechos laborales.

Brian Núñez Z. (2008), en su artículo titulado “La lucha de los SNP, CAS o Locadores”, señala que los trabajadores contratados como SNP, CAS o también conocidos como locadores, RECAS o los “sin ningún privilegio”, están sufriendo una serie de abusos por parte de sus empleadores: entidades públicas, los cuales, luego de adecuarlos al novísimo Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, han empezado a rescindir sus contratos sin previo aviso y sin respetar el plazo señalado en ellos; lo que conlleva a que, al tener esta modalidad de contratación, los trabajadores se van sin un sol de liquidación, “no les corresponde”, “no son trabajadores”, “no tienen beneficios” son solo algunas de las respuestas remitidas por los servidores.

Wendy Lezama Corvera de la Universidad Privada Antenor Orrego, en su tesis: “La prevalencia de la teoría de los derechos adquiridos en los Contratos CAS del año 2012”. Señala que el Poder Ejecutivo, en uso de las facultades delegadas mediante la Ley N°29157, expidió el Dec. Leg. N°1057, publicado en el Diario Oficial “El Peruano” de fecha 28 del mismo mes y año, por el cual, se instituye el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

Dicha modalidad es un régimen especial de naturaleza típicamente laboral, no obstante, que la propia ley le niega tal naturaleza; y no lo comprende en ninguno de los regímenes laborales, la Ley de Bases de la Carrera Administrativa (Dec. Leg. N°276), el régimen laboral de la actividad privada

(Dec. Leg. N°728), ni carreras administrativas del Estado, sino que más bien se hallan bajo una relación propia del derecho administrativo, otorgando ciertos derechos que son típicos de una relación laboral, pero bajo este contexto, nos preguntamos si dicho dispositivo legal estará acorde con la norma constitucional que proclama los derechos de los trabajadores.

Bady Omar Effio Arroyo (2008), abogado del Estudio Jurídico Mondoñedo Chávez y Asociados, en su artículo titulado: “A propósito del nuevo régimen laboral del Estado, Comentarios al Decreto Legislativo N°1057”, se argumenta que el Estado se ha limitado, al no reconocer los derechos adquiridos que los trabajadores mantuvieron hasta antes de la promulgación del mencionado decreto, y con ello se rehúye a la obligación, por parte del Estado, de promulgar la Ley de Remuneración del Sector Público, ya que con la vigencia de este decreto creemos que el Estado encuentra justificada la innecesaridad de su emisión.

No podemos poner en desequilibrio derechos fundamentales de los trabajadores, a condición de un puesto de trabajo, considerado como un derecho fundamental, pues este derecho “inalienable de todo ser humano” comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente aceptado, es decir, el derecho a trabajar es concebido como un derecho a “ganarse la vida”, considerando que esto no apunta al sentido literal, pues la vida – como hecho biológico- en esta construcción jurídica no se “gana”, sencillamente se tiene o no.

Pues debemos reiterar, que lo que se gana a través del trabajo y a él se la condiciona, es una vida en condiciones acorde a la indiscutida dignidad

humana, es decir, la calidad de vida. Además de su estabilidad laboral frente a la contratación que se impone con plena violación de derechos y denigrando a la calidad de vida que la persona obtiene a través de su actividad laboral.

1.2. Planteamiento del Problema

1.2.1. Problema General

¿Cuál es el nivel de la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿Cómo es el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte?
- ¿Cuál es el nivel de la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte?
- ¿Cómo es el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte?
- ¿Cómo es el pago de la asignación por escolaridad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte?

- ¿Cuál es el nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte?
- ¿Cuál es el nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General

Determinar el nivel de la vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer como es el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte.
- Describir el nivel de incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte.
- Analizar como es el derecho al reconocimiento de una relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

- Identificar como es el pago de la asignación por escolaridad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte.
- Determinar cuál es el nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte.
- Establecer cuál es el nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte.

1.4. Justificación

La presente tesis busca cómo resolver en gran medida la situación de vulneración de los derechos laborales en el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios – CAS. El Contrato Administrativo de Servicios conlleva un impacto negativo a nivel social y económico; además, pone de manifiesto el grave incumplimiento por parte del Estado de su obligación constitucional de proteger el trabajo, respetar y hacer respetar los derechos constitucionales y laborales.

Por tal razón, el trabajo de investigación académica emprendido es importante. Servirá para evidenciar que en realidad el Contrato Administrativo de Servicios – CAS constituye una modalidad contractual laboral que afecta los derechos de los trabajadores y constituye un abuso del Estado.

Además, esta investigación es de suma utilidad, toda vez que con las conclusiones y recomendaciones a las que se arriben se logrará evitar la continuidad de este régimen y concientizar a las autoridades en el irrestricto respeto de los derechos laborales.

El presente trabajo de investigación tiene un impacto en el sistema nacional de forma tal que, sin lugar a dudas, es un esfuerzo positivo que se desea lograr y se ha elegido este trabajo, por considerarlo como una situación anómala en nuestro ordenamiento jurídico y porque denota nuestra preocupación por cautelar los fines del programa constitucional en materia laboral.

Surge, pues, la importancia y la necesidad de investigar académicamente para establecer la verdadera naturaleza del CAS y determinar, frente a los derechos laborales que afecta, su carácter inadecuado por infracción a las normas y derechos laborales de carácter fundamental, que son irrenunciables, con la finalidad de plantear alternativas y recomendaciones para una mejor regulación y reconocimiento de los derechos laborales de aquellas personas que prestan servicios temporales en el sector público.

1.5. Alcances y Limitaciones

El tiempo durante el cual se ejecutó el estudio permitió obtener datos sólo del año 2017, por ser una investigación explicativa, no experimental transversal, debido a que se realiza la evaluación en un determinado momento de la realidad problemática. Al ser una investigación descriptiva correlacional, y por la condición del personal de la Corte Superior de Lima Norte, que en su mayoría son trabajadores CAS y los que

van a proporcionar información institucional por lo que los datos podrían ser sesgados.

1.6. Definición de Variables

Variable Dependiente: Vulneración de los Derechos Laborales

Se vulneran estos derechos cuando en el ejercicio de las facultades que la Ley le reconoce al empleador se limita el pleno ejercicio de aquellos sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial; o sea, son los mismos derechos constitucionales que se aplican a todos los peruanos los que son extrapolados al ámbito del derecho del trabajo para evitar o frenar vía judicial ciertos abusos en los que puede incurrir el empleador(a) sobre el trabajador (a).

Variable Independiente: Contratación Administrativa de Servicios - CAS

La Contratación Administrativa de Servicios – CAS es una modalidad contractual de la administración pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

En la presente investigación se va a definir conceptos y ampliar los datos e informaciones sobre la problemática estudiada y los factores que contribuyen a la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

2.1. Teorías Generales Relacionadas con el Tema

2.1.1. Contratación Administrativa de Servicios – CAS

El objetivo de la presente tesis es analizar el artículo 1º del Dec. Leg. N°1057 que crea y regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en el ámbito laboral del empleo público en nuestro país. Por ello, trataremos de explicar el por qué del Régimen Especial de CAS a través de la situación del empleo público como diagnóstico y la propuesta de la Comisión Multisectorial; luego veremos a este régimen como uno nuevo en comparación y diferenciación con el Dec. Leg. N°276, la Ley N° 281475 y Dec. Leg. N°1024.

Según Morón (2008), el CAS es:

... una medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las

entidades. No creemos que sea sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades, dentro de la carrera administrativa (p. 16).

Debo destacar, que los Contratación Administrativa de Servicios – CAS es una medida alternativa para la contratación de personal sin mediar relación laboral, puesto que si bien no es un contrato de locación de servicios sino un contrato administrativo de servicios, pues a diferencia de los primeros, éstos otorgan derechos laborales que no ofrecen los servicios no personales, por lo que, así se evitaría la contratación irregular, claro está que los CAS no es aplicable al sector privado, pero creemos que el cambio ha empezado por el sector laboral más débil como es el sector público.

Al respecto, Atarama (2008) afirma:

Finalmente, puesto que los beneficios otorgados a los CAS son de naturaleza laboral, no se justifica la existencia de un régimen diferenciado que genere trabajadores de segunda categoría (comparado con el típico servidor de planta) de forma permanente. En ese sentido, al no establecer la norma mecanismos que demuestren su temporalidad y al no sustentarse razonablemente los criterios que justifican dicho trato diferenciado, el régimen del Decreto Legislativo N°1057 podría vulnerar el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, garantizado por la Constitución (p.26).

Según el Decreto Legislativo N° 1057, que aprueba el denominado

Contrato Administrativo de Servicios - CAS, en su artículo 1º, regula un régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Por lo que, debo destacar, que la Contratación Administrativa de Servicios – CAS se aparta del régimen general de contratación contenido en la legislación civil, de modo que nos remite totalmente a un régimen especial, vinculado a la particular posición que tiene la Administración Pública en nuestro ordenamiento jurídico peruano; por un lado, como ente con prerrogativas en la Constitución y las leyes, y por el otro, como parte contratante, asumiendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que aquella suscribe.

Mediante los Contratos Administrativos de Servicios, la Administración contrata a un tercero para que ejecute obras públicas, preste o administre –en su representación– un servicio público; dicho de otro modo, se recurre a un particular para que, a cambio de una contraprestación, ejecute o desarrolle una obra o actividad propia de la administración pública.

Dichos Contratos Administrativos de Servicio – CAS, tienen ciertas características o cualidades que justifican su consideración como un régimen especial; así se tiene que, no alterar o modificar la posición de la partes dentro del ordenamiento jurídico, son de naturaleza contractual (esto es, que es voluntario, y que regula obligatoriamente los derechos y obligaciones de las partes, aunque la administración pública no pierde sus

prerrogativas), e incluso el cuestionamiento de estos contratos en Sede Judicial ya no es de competencia de la jurisdicción civil sino de la contenciosa administrativa.

Por ello, se demuestra la importancia y medida que ha ido tomando la actividad contractual de la Administración Pública, sobre todo cuando aquella se caracteriza por la contratación de bienes, servicios y obras, según corresponda y de acuerdo a las necesidades de la entidad contratante.

Por ello, Quispe (2009), concluye:

... que el fin último de la creación del CAS, antes que la señalada en la versión oficial, era frenar los reclamos laborales presentes y futuros de los prestadores bajo la modalidad de SNP; estableciéndose un régimen de carácter administrativo exclusivo y excluyente que implicaba un retroceso del Derecho laboral público a una visión unilateralista (p.125).

Debo detallar que las empresas o entidades podían contratar también bajo esta modalidad sin que exista un vínculo laboral de por medio, entonces cualquier persona que cumpliera con el perfil descrito por la empresa contratante, era susceptible de ser contratado no como trabajador, tanto como personal administrativo o bajo un contrato de locación de servicios. Desde el año 1997, esta norma es derogada por la Ley N° 26850 – Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, la misma que a su vez fue derogada también por el Decreto Legislativo N° 1017 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado.

Es preciso incidir respecto a la forma de contratación a través de los SNP, si bien en el sector privado se contrata los servicios de una persona para determinada función y éstos a su vez son contratados bajo un contrato de locación de servicios, donde el locador es el contratado y la locadora, es la empresa o entidad contratante, en el sector público dichos contratos son calificados como contrato de servicios no personales. Ello en mérito a la Resolución Directoral N°007-99-EF-76.01, toda vez que define qué por un contrato de locación de servicios, “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por algún tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución, sin que medie vínculo laboral. En el Sector Público dicho contrato se denomina Contrato de Servicios No Personales”.

Viene de eso, el concepto de SNP, reafirmando como Contrato de Locación de Servicios, en un ámbito distinto al sector privado. Por aquellos años y durante el tiempo de vigencia de la norma en mención, diversas entidades del sector público como el Poder Judicial, contrataron bajo esta misma modalidad, el cual, no era otra cosa más que un Contrato de Locación de Servicios, por el cual, el Estado contrataba los servicios de una persona sin que medie relación laboral alguna, como bien se sabe que estas personas no tenían acceso a ningún beneficio o derecho laboral; sin embargo, prestaban servicios de manera temporal.

En realidad, todo cambio conlleva a una mejora, entonces porque una nueva norma que deroga a otra, no puede regular con mayor eficacia las relaciones laborales dentro del sector público. En efecto, pese a los

cambios normativos, los Contratos Administrativos de Servicios no constituyen la solución para aquellos trabajadores que alguna vez fueron contratados bajo los servicios no personales.

Creo que la solución no radica en crear más normas, sino en regularizar las ya existentes. Para empezar esta modalidad de contrato, llamada “Servicios No Personales”, era una modalidad de contratación que vulneraba derechos fundamentales plasmados en nuestra Constitución, no solo, porque no reconocía los derechos laborales, sino porque transgredía el contenido del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Fomento del Empleo, que estipula “que toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado”. En síntesis, esta situación se tornó agravante durante muchos años, pues se contrataba a la mayoría de personal bajo este régimen.

Este tipo de contratación atentaba contra las normas fundamentales del Derecho Laboral, toda vez que no reconocía el derecho a gozar de vacaciones, a percibir de una gratificación, escolaridad, asignación familiar, descanso por maternidad o enfermedad, el derecho a la seguridad social o previsional, entre otros. Finalmente, desarrollaremos en que consiste el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en tanto régimen especial de contratación y sus principios.

2.1.1.1. Finalidad y Objeto del Régimen Especial de CAS

El objeto del contrato administrativo de servicios,

denominado en sus abreviaturas como CAS, como es la determinación legislativa de la norma bajo estudio, preconiza la garantía de determinados estándares para el servicio civil. Ahora, habrá de resaltarse que lo que norma del CAS denomina el objeto de esta fórmula contractual hace referencia, antes bien, a lo que es la finalidad del señalado contrato de contenido estatutario.

Según lo señalado, lo correcto sería considerar que la finalidad del régimen de contratación especial de servicios, que viene a desplazar la deficiencia de regulación normativa de los contratos “por servicios no personales”, es la de ser ofrecido como una garantía de los principios de mérito y capacidad así como de la igualdad de oportunidades y el profesionalismo buscado en el personal al servicio de la Administración Pública.

El objeto del CAS no debe valorarse en solitario puesto que ello llevaría a entender como una relación puramente civil encerrada bajo un ropaje estatutario, la realización de actividades permanentes y en entero laborales sino, además, sin dejar de tener en cuenta el reclamo de la doctrina.

Por su parte, Mujica (2010) precisa:

“Prestaciones personales, subordinadas y numeradas y, por tanto, claramente comprendidas en el ordenamiento laboral, quedaban segregadas por la utilización de un contrato de encubrimiento de naturaleza administrativa” (p. 246).

Hoy en día, si bien es cierto, los CAS han logrado ser la mejor alternativa frente a los SNP, en cuanto, a reconocimiento de derechos laborales se refiere. Ello no oculta la verdadera naturaleza del servicio que presta el trabajador, pues ya sea mediante un CAS o SNP, esta mejor alternativa de contratación va en contra de toda igualdad de oportunidades y de igualdad ante la ley. Por ello, no puede haber una figura dedicada a recoger lo carente de autonomía a costa de convertirse en laboral.

Por su parte, Mujica (2010) señala:

La doctrina concuerda en que el trabajo por cuenta ajena puede prestarse en relación de subordinación o de autonomía (...) Pero no existe entre dichos conceptos uno tercero llamado “no autonomía”. El vínculo que no es autónomo, es subordinado y viceversa. No hay otra opción (...). El propósito de este deliberado enredo no puede ser otro que el de pretender deslaborizar la relación (...) No puede sino concebirse como un retroceso que se sustraiga una porción de trabajadores el sector público al ordenamiento laboral, al que realmente pertenecían, para entregárselos al Derecho Administrativo (p. 248).

Si bien tal doctrina jurídica del CAS, pretende disfrazar una verdadera relación laboral, dicho concepto solo deviene en

un juego de palabras, pues el trabajador contratado bajo este régimen y prestando servicios de manera no autónoma, solo muestra la dependencia hacia la entidad contratante, es decir, contiene el elemento esencial además de los ya existentes para que se configure un contrato laboral, es decir, se tiene además al elemento “subordinación” en un contrato administrativo.

Como explica, Vásquez (2007):

El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación (p. 37).

Debo reiterar que lo que la norma del contrato denomina objeto, no es otra cosa que la finalidad de la norma especial en lo laboral del empleo público, es decir, supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos de su empresario.

Lahera (1993) manifiesta:

La situación que el empleo público peruano enfrenta son muchos y diferentes, entre ellos son: la falta de orientación a resultados, la coexistencia de diversos regímenes laborales, la ausencia total del sentido de

mérito y desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, y la absorción cada vez mayor del gasto público por las planillas (p.21).

Debo precisar, que los empleados públicos deben ser seleccionados primero por procedimientos que garanticen la igualdad de los aspirantes, segundo, en función a su mérito y capacidad, tercero, lo que no es incompatible con una mayor agilidad en la selección. También parece necesario que sean funcionarios que gocen de las garantías necesarias frente a eventuales despidos, cambios de puesto o alteraciones de sus condiciones de trabajo por motivos políticos o de mera confianza personal. Viceversa, el empleado público, sea funcionario o contratado, debe realizar su función con imparcialidad y para ello ha de ajustarse a ciertos límites e incompatibilidades.

Definitivamente, todo empleado público, por el hecho de serlo debe respetar un código de conducta ética en parte distinto y más exigente que el de otros empleados, por cuenta ajena, así como someterse a un régimen disciplinario que, con las debidas garantías para el interesado, permita asegurar su cumplimiento. Teniendo en cuenta, estos factores la Administración Pública en el Perú, será de carrera administrativa única, organizado e integral.

2.1.1.2. Naturaleza Jurídica del CAS

Hablar de la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios nos conduce, en primer término, a la definición que el Decreto Legislativo N°1057 le ha asignado y que está contenida en el artículo tercero de la indicada norma legal y a la cual se hace referencia también en el artículo primero de su norma reglamentaria, aprobada por el Decreto Supremo N°075-2008-PCM.

Quisiéramos empezar el presente estudio revisando si es que basta ésta sola declaración de la norma para que a partir de su fecha de promulgación, por su sola definición, todos aquellos contratos de servicios no personales que ya se venían suscribiendo a nivel de todas las instituciones del Estado, se inscriban en el ámbito del Derecho administrativo y se pudieran tornar o convertir -sin inconveniente alguno- en un contrato administrativo de servicios con las características que esta regulación trae consigo.

Desde nuestro punto de vista, de ninguna manera podrían reconstruirse relaciones que se iniciaron con un contrato de servicios no personales, que de por sí venían desnaturalizados por tratarse de verdaderas relaciones de trabajo, donde estaba presente el cumplimiento de una jornada de trabajo, el desarrollo de la labor con subordinación y prestación personal de servicios y, como tal, esta vinculación

por el principio de la primacía de la realidad, ya constituía desde antes de la entrada en vigencia de esta norma, una relación de carácter laboral, que si bien es cierto no había sido declarada judicialmente por alguna autoridad, por la realidad de los hechos se había configurado como tal.

De esta manera, la subsecuente sustitución de una relación de trabajo por la suscripción de un contrato administrativo de servicios no la convierte automáticamente en una relación de Derecho administrativo público, máxime si como suponemos en la generalidad de los casos, la posterior suscripción del contrato administrativo de servicios no ha traído como consecuencia un cambio en el desarrollo de su labor, ni de las características de la prestación personal de servicios que justifique que ahora, por la simple declaración de la norma, esta prestación se constituya en una de diferente denominación y efectos.

Nos explicamos, si una persona hubiese suscrito un contrato de servicios no personales antes de la dación del Decreto Legislativo N°1057 y venía prestando servicios, por ejemplo, de secretaria en alguna entidad cualquiera del Estado, cumpliendo un horario de trabajo, como sabemos que en efecto así se venían dando estos casos, bajo las órdenes de un jefe inmediato, con subordinación y exclusividad.

La presencia de todos estos elementos implica que nos

encontrábamos frente a una relación laboral por el principio de la primacía de la realidad y, por consiguiente, de por sí esta trabajadora al haber sido objeto de una vulneración de sus derechos por la propia entidad ya tenía ganados para sí los derechos laborales como consecuencia de su prestación personal y subordinada, en muchos casos por records superiores a los tres años, lo que también genera derecho dentro del régimen público.

En el supuesto que comentamos precedentemente, ¿con la sola dación del Decreto Legislativo N°1057, podríamos decir que la sustitución de su relación de trabajo por el contrato administrativo de servicios, subsanaría el record anterior de servicios prestado para la misma entidad y convierte la relación en una de Derecho administrativo privativo?

A nuestro entender ello no ocurre y, por el contrario, creemos que habría una vulneración a sus derechos laborales, consecuencia de la previa desnaturalización de los contratos de servicios no personales con los que estuvo vinculado por decisión de la entidad; la trabajadora en el caso de nuestro ejemplo, que es el caso de muchísimos trabajadores en las entidades públicas- aun cuando por no perder su trabajo en estos momentos haya suscrito el contrato administrativo de servicios que los respectivos organismos y entidades de la Administración Pública les han puesto a disposición para sus

suscripción en aplicación de lo dispuesto en el numeral 2) de la Primera Disposición complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, tendrían expedito su derecho a accionar al cese de su relación laboral reclamando los reintegros consecuentes por todos los derechos laborales que el régimen general les contempla.

En consecuencia, en estas situaciones el pasivo contingente se sigue incrementando y postergando, pues en verdad no se habría dado una solución a los reclamos laborales presentes y futuros de los prestadores bajo la modalidad de servicios no personales, solo se está postergando, ya que al final de la relación o cuando no se les renueve el contrato en el siguiente ejercicio presupuestal, dicho colaborador que se sentirá afectado en sus derechos, por lo cual seguramente va a plantear la acción correspondiente en la vía judicial, ya sea para retornar al organismo o reclamando el reintegro de todos los beneficios que están concebidos para el régimen general al final del ejercicio presupuestal.

En este orden de ideas, existen pronunciamientos de carácter firme que sustentan nuestra posición, al decir que por la aplicación del principio de la primacía de la realidad, el contrato administrativo de servicios configura una relación laboral con el trabajador. Así, tenemos lo dispuesto por la Sala Civil de Cajamarca, en su sentencia de fecha 21 de julio de

2009, recaída en el Expediente N°1703-2008, mediante la cual falló amparando la demanda señalando lo siguiente:

Décimo: [...] cabe precisar que al analizar los contratos de prestación de servicios, el contrato administrativo de servicios y demás documentación acopiada por las partes al proceso, se constituyen en pruebas indiciarias suficientes y pertinentes para acreditar el vínculo entre la demandante y la entidad demandada, por cuanto en aplicación del principio al principio de primacía de la realidad se puede colegir que la prestación del servicio sí fue personal, remunerado, y bajo dependencia y subordinación, toda vez que el empleador estableció el lugar y horario de trabajo, las funciones a realizar por la demandante y las sanciones a imponer en caso de incumplimiento, y queda acreditado de manera fehaciente la desnaturalización del vínculo laboral por fraude a la ley conforme a lo prescrito en el acápite d del artículo 77° del Texto Único Ordenado por el Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Asimismo, la Sala Mixta itinerante de Moyabamba señaló en su sentencia recaída en el Expediente N°0097-2009 lo siguiente: Tercero: Que, en estos términos queda claro que por expresa decisión del legislador las labores sujetas al Contrato Administrativo de Servicios que regula el Decreto Legislativo N°1057 no solo resultan ser personales, dependientes y

subordinadas, además son causa eficiente del goce de ciertos y específicos derechos y beneficios sociales que por lo demás resultan privativos de un contrato de trabajo, así se desprende de la regulación contenida en el artículo 25° de la Constitución Política del Estado que es desarrollada por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N°854 y 713:

[...] Séptimo: Que en tal virtud probado como está en el proceso las labores personales y subordinadas desarrolladas por el demandante a favor de la accionada con los documentos consistentes en planilla de fojas treinta y treinta y nueve, así como de los informes de fojas diecisiete a veintinueve, y los roles de trabajo semanal de fojas cuarenta a sesenta y ocho, los cuales sirven para establecer la configuración de una típica relación de trabajo [...].

Esta argumentación es la regularización de los contratos de servicios no personales por la suscripción del contrato administrativo de servicios no constituye una solución al problema planteado, porque la relación ya venía viciada de origen por la simulación de la contratación previa bajo una modalidad que no es la que se ajusta a la relación que en los hechos se venía dando, que era de naturaleza laboral y no civil autónoma.

Hasta aquí hemos efectuado una reflexión con relación a aquellos contratos administrativos de servicios de aquellas

personas que previamente habían venido prestando sus servicios personales a las entidades a través de un contrato de servicios no personales, no encuadrado dentro del ámbito de una prestación autónoma del servicio que es la que realmente pertenece al contrato de servicios no personales. Enseguida quisiéramos hacer una reflexión sobre otro supuesto y es el de aquel que no ha tenido ninguna relación contractual previa y que ingresa a prestar servicios a la entidad mediante un contrato administrativo de servicios y ahí nos gustaría entrar a analizar la validez jurídica del contrato: ¿es válida este tipo de contratación?

Aquí queremos insistir en la pregunta planteada al inicio del presente artículo: ¿la sola declaración que hace la norma como contrato administrativo de servicios, le asigna tal calidad o es la naturaleza de la prestación la que regula y delimita el contenido del contrato y sus características? Consideramos que hay que concluir que por más que se pretenda decir que estamos frente a un contrato administrativo de servicios, lo real y concreto es que nos encontramos frente a una relación laboral entre una persona natural y una entidad u organismo del Estado, ya que la sola denominación no la puede sustraer de las connotaciones que rodean semejante interacción, ya que el contratado, en este caso el prestador del servicio, tiene una relación no autónoma con la entidad (artículo 1º del

Reglamento).

Ello quiere decir que hay una prestación personal del servicio subordinado, con el desarrollo de una jornada de trabajo máxima de cuarenta y ocho horas a la semana y compensación con descanso físico por los sobretiempos que pudieran laborarse (artículo 6º). En otras palabras, ello implica que nos encontremos frente a una relación laboral con derechos diferenciados y, por lo tanto, lo que tendríamos que analizar es si esta figura sería posible, si no constituye una vulneración al principio de igualdad contemplado en el numeral 2) del artículo 2º de nuestra Constitución Política que establece la igualdad ante la ley y que nadie puede ser discriminado por razón de sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.

Dentro de este contexto aun cuando no estamos frente a una lista cerrada sino que podrían incluirse otros supuesto que afecten el derecho de igualdad, podemos afirmar categóricamente que no existe en la norma

2.1.1.3. Principios del Régimen CAS

La segunda parte de la redacción del artículo 1º del Decreto Legislativo N°1057, establece que la mencionada norma tiene por objeto “Garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”.

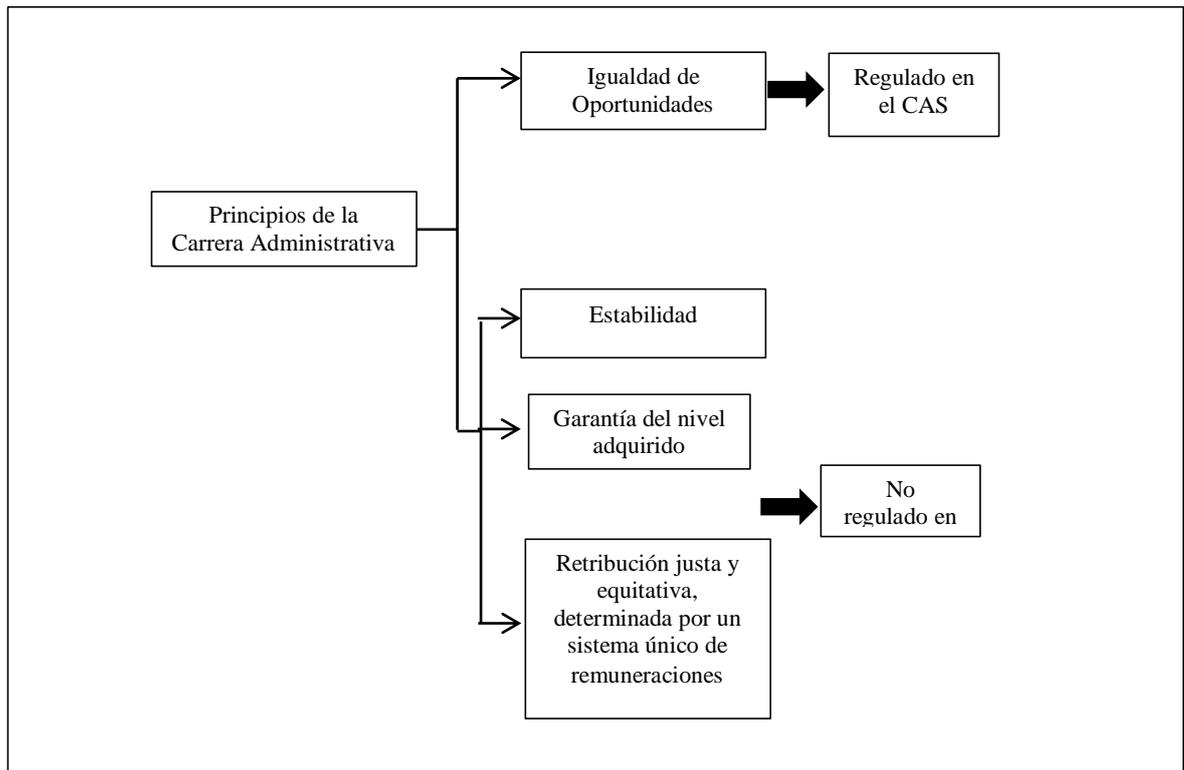
Al respecto, debemos considerar, en general, que los principios son valores que solventan a la ley, a su vez complementan y orientan su aplicación dentro de las funciones de informar, en cuanto sirven de fundamento del ordenamiento jurídico; también sirven como base normativa o integrativa, al actuar como fuente supletoria ante el vacío o la laguna; y además constituyen el elemento ideal e interpretativo, al operar con criterio orientador para quien ejerce la ley. Partiendo de estas consideraciones, tenemos que aseverar que todo ordenamiento jurídico se asienta en principios y que le sirve al Derecho como su base axiológica.

Plá (1975) plantea:

“El sentido de los principios como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, aun cuando no siempre se le mencione en forma expresa” (p.35).

Entonces, puedo destacar, que los principios tienen la suficiente fecundidad y elasticidad como para no quedar aprisionados en fórmulas legislativas concretas. Han de poseer la debida maleabilidad como para inspirar distintas normas en función de la diversidad de circunstancias. Este es el rol que adquieren los principios generales o fundantes en el campo del Derecho, cuya aplicación va más allá de los casos en los que el

ordenamiento jurídico las mencione para transformarse en un postulado, en un referente moral y jurídico.



Por ello, volver a los principios primigenios del empleo público requiere identificarlos con los derechos de los bienes públicos y de los trabajadores, destacando a pesar de que todos tienen la misma jerarquía, el de equilibrio de los derechos de los ciudadanos y la protección del trabajador que explica su necesidad en la desigualdad inherente a toda relación de trabajo.

Como sostiene, Naranjo (2000):

El rasgo esencial, que define la condición del principio general del Derecho es su carácter de elemento informador del ordenamiento jurídico en un conjunto o de

un sector del mismo. Para que podamos hablar de la existencia de un determinado principio, debe poder apreciarse que las reglas existentes en un ámbito jurídico concreto, se encuentran informados por un determinado criterio de justicia que le es común (p.258).

Preciso que dichos principios deben llevarnos a interpretar los derechos ciudadanos y sociales desde su verdadera y más elemental dimensión. Aunque muchos lo ocultan, son esencialmente derechos del hombre o derechos humanos. Se tratan de derechos que deben gozar todos los trabajadores como personas y ciudadanos, de manera efectiva, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general si el Estado no se preocupa por la suerte de hombres y mujeres considerados ya no solo como trabajadores, sino como personas y ciudadanos y, como consecuencia, debe garantizar simultáneamente el respeto a los derechos básicos de los trabajadores y los derechos ciudadanos.

Efectivamente, la condición normativa viene dada por su multifuncionalidad. Estos principios son: “mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública” (Artículo 1º).

Por su parte, Balaguer (1990) señala:

En efecto, el valor jurídico de algunos principios se centra, sobre todo, en la introducción de criterios de

interpretación de otras normas. Otros, por el contrario, van más allá y tienen efectos más directos, desplazando la aplicación de determinadas normas o determinando el sentido de la solución a los problemas jurídicos que plantea la práctica cotidiana. Es de destacar, además, que un mismo principio puede desarrollar, dependiendo de las circunstancias del caso, esas funciones (p.36).

Puedo asegurar, que las características son necesarias para resaltar o señalar que son enunciados básicos, que pretenden abarcar una serie indefinida de situaciones y no una en particular de tal manera que puedan ser utilizados en una diversidad de situaciones, lugares, tiempos, etc. Es menester, además, tener en cuenta que estos principios en que se funda el CAS, son el apoyo, el soporte que permite suplir la estructura conceptual asentada en años de vigencia y experiencia que tienen las normas jurídicas sobre el empleo público.

Una segunda característica es que recoge principios inspiradores de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175, cuya finalidad también es establecer los lineamientos generales para promover y lograr una administración pública moderna, profesional, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana.

Además, en cuanto a una estructura que permita la ubicación de los servidores públicos según calificaciones por

mérito y capacidad, esta ya se encuentra indicada en el artículo 1° del Decreto Legislativo N°276 cuando se refiere a la ubicación de los servidores en la estructura de la Carrera Administrativa.

Y respecto a los principios de igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública para el ingreso, permanencia, mejoras remunerativas, de condiciones de trabajo y ascensos en la carrera administrativa, ya se encuentran incluidos en los artículos 11°, 12°, 16° y 19° del Decreto Legislativo N°276 y en los artículos 8°, 9°, 10°, 28°, 29° y 30° de su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N°005-90-PCM.

En tal sentido, al señalarse los cuatro principios mencionados en el artículo 1° del Decreto Legislativo N°1057, no se hace más que reiterar lo que existe en las normas reguladores del empleo público en el país. Es decir, dichos principios buscarían la modernización del empleo público, al orientar las acciones de los postulantes y de los servidores públicos, a redoblar esfuerzos para que en igualdad de condiciones experimenten un estado constante de superación y capacitación, redundando de esta forma en el logro de una mejor atención a las personas.

No debemos dejar de considerar que los principios son aquellos valores que solventan a la ley, a su vez complementan y orientan su aplicación dentro de las funciones de informar, en cuanto sirven de fundamento del ordenamiento jurídico; también sirven como base normativa o integrativa, al actuar como fuente

supletoria ante el vacío o la laguna; y, además, constituyen el elemento ideal e interpretativo, al operar con criterio orientador para quien ejerce la ley.

2.1.1.4. ¿Qué beneficios se conceden en estos contratos administrativos?

Los contratos de servicios administrativos establecidos por esta norma conceden los siguientes beneficios:

- a) Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- b) Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
- c) Descanso de treinta (30) días calendarios por año cumplido.
- d) Afiliación al régimen contributivo que administra EsSalud. A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.
- e) La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen, y, obligatoria, para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia.

A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones. Para establecer la diferencia entre el régimen laboral común y el régimen de contratación

administrativa de servicios se puede observar el cuadro siguiente:

Tabla 1.

Cuadro Comparativo entre Régimen Laboral y el CAS

Conceptos	Régimen Laboral	D. Leg. 1057
Ámbito	Laboral	Administrativo
Duración	Indeterminado y temporal	Temporal
Salario mínimo	Una RMV	No contempla
Jornada laboral	8 horas diarias o 48 semanales	48 semanales
Descanso vacacional	30 días x año	30 días x año
Gratificaciones	30 días en julio y 30 días en diciembre	No contempla
CTS	30 días x año sin tope	No contempla
Indemnización por despido injustificado	45 días x año con tope de 12 años	No contempla
Régimen de salud	Obligatorio 9% de remuneración a cargo del empleador	Obligatorio 9% de retribución con tope de 30% de UIT (1,050.00) a cargo de la entidad
Régimen pensionario	Obligatorio 100% de aportación a cargo de trabajador (11% SPP y 13% ONP)	Opcional quienes viene prestando servicios y obligatorio para nuevos contratados. 100% de aportación a cargo de trabajador (11% SPP y 13% ONP)

Como se observará el CAS representa la "huida" del modelo contractualista, que tenían las diferentes normas sobre la modernización del empleo público, hacia el modelo estatutario, donde prima la hegemonía del Estado y en donde el servidor debe someterse a las reglas poco favorables establecidas por este en su calidad de empleador.

2.1.1.5. ¿Qué beneficios laborales se ven afectados por el CAS?

Afecta a los derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral público

- a) Afecta el derecho a la permanencia de miles de trabajadores contratados para labores permanentes que cuentan con más de un año de servicios, porque, en la medida que han sido incorporados al CAS, han perdido la protección establecida por la Ley N°24041, que solo es aplicable a los contratados bajo el Decreto Legislativo N°276, tal como se ha establecido en numerosas sentencias del Tribunal Constitucional.
- b) Afectación en la incorporación a la carrera administrativa que corresponde a los servidores públicos contratados para labores permanentes por más de tres años consecutivos (Decreto Legislativo N°276), lo cual, es impedido por su incorporación al CAS.
- c) Respecto a los servidores públicos que laboran en las entidades públicas sujetos al régimen laboral privado (Decreto Legislativo N°728) bajo las modalidades de SNP, locación de servicios y similares, al pasar al régimen de los CAS, se les negaría el derecho al reconocimiento de la existencia de una relación laboral, tal como lo han establecido numerosos fallos del Poder Judicial, de acuerdo al Pleno Jurisdiccional 2000, referido a la locación de servicios y contrato de trabajo se establece como criterio vinculante para todos los juzgados y salas laborales que “si el juez constata la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primada de la realidad y de irrenunciabilidad sobre

el de buena fe contractual que preconiza el Código Civil, para establecer los derechos laborales que correspondan" y del TC.

- d) Se desconoce determinados derechos económicos del régimen laboral común, entre ellos la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, pagos que afectan el derecho de los trabajadores.
- e) Afecta el reconocimiento de los derechos colectivos laborales, entre ellos el de sindicación, la negociación colectiva y el de huelga, reconocidos en la Constitución del Estado, en los convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo y en diferentes tratados internacionales.

2.1.1.6. Número de trabajadores incurso en este régimen

De acuerdo a cifras oficiales proporcionadas por el Ministerio de Economía y Finanzas podemos detallar el número de personal activo, el de pensionistas y el de trabajadores sujetos a contratos según el Proyecto de Ley de Presupuesto del Sector Público para el año fiscal 2011, MEF, el número de trabajadores sujetos al CAS sería de 84,238; sin embargo, estas cifras no son nada convincentes, porque la misma fuente explica que dichas cifras no reportan a trabajadores de los gobiernos locales ni a los contratos sujetos al Decreto Legislativo N°1057, contratos administrativos de servicios que para este ejercicio no cuentan con marco presupuestal.

Con cifras no oficiales se estima que los contratos CAS se han incrementado de aproximadamente 84,000 en el año 2008 a 156,536

trabajadores en el mes de octubre del presente año, tal como dan cuenta las declaraciones de altos funcionarios a los medios de prensa como es Diario Gestión del miércoles 25 de agosto del 2010 “El Poder Judicial declara inconstitucionalidad el régimen CAS”, lo que explica un exceso en su aplicación.

De otro lado, de acuerdo a la exposición realizada por el Presidente Ejecutivo de Es Salud en la Audiencia "Necesidad de una Ley General de Seguridad Social" el 4.de noviembre de 2011 en el Congreso de la República, podemos afirmar que a junio de 2011 la población titular asegurada perteneciente al CAS ascendió a 153, 872 trabajadores. Teniendo en cuenta que los trabajadores incursos en el régimen CAS son asegurados obligatorios en el sistema de seguridad social en salud a cargo-de esta institución, podemos inferir que esta cifra se acerca más a la realidad.

Finalmente en el Proyecto de Ley N°666/2011-PE, remitido - por el Poder Ejecutivo para solucionar el problema del CAS, el número de trabajadores involucrado en esta problemática alcanza a 188,000.

Con las diferentes cifras mostradas por las diferentes instituciones públicas se demuestra la irresponsabilidad del Estado sobre este problema, que ni siquiera tiene cifras confiables sobre el número de trabajadores afectados.

2.1.1.7. Datos estadísticos de trabajadores CAS en relación a los demás regímenes laborales en la Administración Pública

Con relación al universo de trabajadores que laboran en el empleo público se puede inferir, en primer lugar, que la mayor población corresponde al régimen laboral público (80%) que se puede subdividir en personal administrativo (276) que asciende al 17%, y a carreras especiales (276), que asciende al 63%. En segundo lugar, encontramos a los trabajadores sujetos al régimen CAS, cuyo número asciende a 13%. Finalmente, en tercer lugar podemos observar a los trabajadores incursos en el régimen laboral privado (728) cuyo porcentaje llega al 7%, según los datos emitidos por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, SERVIR, tal como se ilustra en la siguiente tabla.

Tabla 2

Servidores Públicos por Régimen Laboral considerando Carreras Especiales

Régimen Laboral	Porcentaje
D. Leg. 276 – Administrativos	17%
Carreras Especiales	63%
D. Leg. 728 – Régimen Privado	7%
CAS	13%
Total	100%

Fuente: MEF – Módulo de Gestión de Recursos Humanos. Enero 2011

De otro lado, los trabajadores que laboran bajo el régimen CAS en los diversos grupos ocupacionales, tienen las siguientes remuneraciones promedios, que se detallan en la Tabla 3.

Tabla 3

Remuneración Promedio Mensual de los Servidores Públicos bajo el Régimen CAS, según Grupo Ocupacional (Soles)

Grupo Ocupacional	Remuneración Promedio
Funcionario	7,112
Profesional	2,480
Técnico	1,293
Auxiliar	1,024
No tiene	1,848
Total	1,692

Fuente: MEF – Módulo de Gestión de Recursos Humanos. Enero 2011

2.1.1.8. La carrera administrativa y el CAS como freno a su consolidación

El CAS, al igual que el Régimen de los SNP continúa siendo un obstáculo para la institucionalización y revalorización de la carrera administrativa, ya que lo único que está generando es incrementar la carga de servidores públicos sin línea de carrera y sin los derechos laborales establecidos en la legislación laboral común, como se observará con el incremento de contratos CAS, por la excesiva discrecionalidad de los titulares de las entidades.

Ellos cumplen las mismas funciones y les asignan iguales responsabilidades, pero no tienen derecho a la carrera, con lo cual esta se encuentra prácticamente en extinción, a pesar de tener una base legal en el artículo 1º del Decreto Legislativo N°276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del sector público y constitucional.

En efecto, el artículo 40 de la Constitución vigente reza: "La Ley regula el Ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes

y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en la carrera los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza”. Como se observará, la Carta Magna establece la dispensa de este derecho solo a determinados funcionarios de designación política o de confianza, pero en la práctica esta dispensa se ha ampliado a miles de trabajadores sujetos al régimen CAS.

2.1.1.9. Posición de la Defensoría del Pueblo

La Defensoría del Pueblo ha presentado serias observaciones al Decreto Legislativo N°1057, y a su Reglamento el Decreto Supremo N°075-2008-PCM, a través del Informe de Adjuntía DP/AAE, hecho llegar al Congreso de la República con Oficio N°232-2009-DP/PAD el 1° de junio de 2009.

Al respecto esta institución manifiesta que dicho régimen, a pesar que dichas normas no le dan la naturaleza laboral, no se condice con su verdadera esencia. De otro lado, manifiesta que dichas normas no se condice con los mandatos establecidos en diferentes tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 23° reconoce el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo a una remuneración equitativa y satisfactoria, etc.; o el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales, que hace alusión a derechos y condiciones dignas y satisfactorias en el trabajo, entre otros.

Asimismo, ha considerado que la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento ha establecido que todos los Estados Miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios mencionados, tienen el compromiso de respetar los siguientes derechos fundamentales:

- La libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil; y,
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

De igual manera, considera que no se ha observado el artículo 22° de la Constitución Política que considera al trabajo como un deber y un derecho y base del bienestar social y un medio de la realización de la persona. Tampoco se ha observado el artículo 23 que establece que ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Finalmente, el artículo 24° que establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure para él y su familia el bienestar material y espiritual. Considera también que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Considera también como inadecuado que el régimen del CAS tenga carácter indefinido y no temporal por lo que no se tiene un

cronograma para que se incorporen los demás beneficios laborales que tienen los regímenes laborales que se aplican en la Administración Pública.

2.1.1.10. Posición del Poder Judicial

El Poder Judicial, a través de sentencias en diferentes procesos constitucionales de amparo, viene sentando una posición jurídica y racional muy importante. Las sentencias han sido las siguientes:

- Sentencia N° 055-2009-SEC Exp. N° 2008-1703, por la Sala Especializada Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, publicada en el Diario Oficial El Peruano del 30 de octubre de 2009; Demandante: María Isidora Chalán Saucedo; Demandado: INC de Cajamarca. Fallo: La Sala Superior confirmó el fallo de primera instancia que declaró fundada la demanda y ordenó la reposición de la demandante en las labores que, antes de extinguirse el CAS, venía prestando en dicha entidad.
- Sentencia emitida en el Expediente N° 2009-0097, por la Sala Mixta Itinerante de Moyobamba, Corte Superior de San Martín y publicada en Diario Oficial El Peruano del 31 de enero de 2010; Demandante: Florinda Guerrero Mendoza; Demandado: Municipalidad Provincial de Rioja. Fallo: La Sala Superior confirmó la sentencia de primer grado que declaró fundada la demanda y nula la carta que daba por extinguido el CAS y,

además, ordenó la reposición de la demandante en el cargo de obrera de limpieza pública.

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

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

- a) El proceso constitucional de amparo como vía idónea cuando se cuestiona la ruptura unilateral de los CAS sin expresión de causa. Sí procede el proceso de amparo en razón de que se estaría atentando contra el derecho al trabajo establecido en el artículo 27 de la Constitución Política, ya que, al no existir causa del despido, es exclusivamente unilateral, arbitrario y lesivo de los derechos fundamentales del demandante, por lo que corresponde la reposición del trabajador en el puesto que ocupaba antes del suceso arbitrario.
- b) Aplicación del artículo 77 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N°003-97-TR), en los CAS.

El Poder Judicial ha establecido, a través de las sentencias antes mencionadas^ que corresponde aplicar el artículo 77° de la LPCL sobre el fraude a la ley en los contratos laborales modales en los

casos de despidos a los trabajadores sujetos al régimen del CAS que laboran en las entidades sujetas al régimen laboral privado. Recordemos que este artículo tiene por finalidad sancionar conductas fraudulentas o ilícitas que buscan enmascarar un abuso o arbitrariedad del empleador en perjuicio al derecho de protección al despido arbitrario.

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

El razonamiento judicial ha establecido que las labores en el régimen CAS se realiza mediante servicios personales, dependientes y subordinados y que además gozan de determinados beneficios sociales que resultan privativos del contrato de trabajo. Esto evidencia una contradicción del legislador delegado por conceder y reconocer derechos que tienen como fuente el contrato de trabajo, y a su vez, negar la existencia de la relación laboral. Tal contradicción contravendría la naturaleza tuitiva de la Constitución y los dispositivos contenidos en sus artículos 2,2 y 23.

- d) La libertad de contratar garantizada por el artículo 62 de la Constitución debe interpretarse conforme al artículo 2 inciso 14 de la misma que establece el derecho a contratar con fines lícitos siempre que no contravengan leyes de orden público. Los jueces han establecido en las sentencias en comento que los " articulados constitucionales que garantizan la libertad de contratación se tiene que utilizar para fines lícitos ya que si fuera lo contrario, y si el

contrato independiente de su regulación y denominación se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos laborales nos encontraremos en una situación en que el objeto de licitud, establecido por la norma fundamental, se vería vulnerado.

- e) Se ratifica el principio de primacía de la realidad.

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

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

Si bien los fines del mencionado régimen son que los servidores que tengan una relación con el Estado accedan a la seguridad social y se les reconozca los derechos fundamentales contemplados en la Constitución, estos objetivos pueden lograrse mediante el

establecimiento de un régimen ordenado de ingreso de los trabajadores al servicio del Estado y, eventualmente, a través del reconocimiento progresivo de los derechos laborales reconocidos en la Constitución, los cuales no se logran a través de este régimen.

2.1.1.11. Posición de la Comisión de Trabajo del Congreso

Ya la Comisión de Trabajo en su sesión ordinaria del 7 de abril del 2010, al estudiar numerosos proyectos de ley que proponían la derogatoria y modificaciones al Decreto Legislativo N°1057, que crea el CAS, había aprobado un dictamen que proponía modificar dicha norma, que regula el "Régimen de Contratación Administrativa de Servicios", dándole naturaleza laboral y de carácter especial. Actualmente se encuentra para ser debatido y aprobado por el Pleno del Congreso de la República.

¿Qué novedades trae este dictamen? En primer lugar, rescata la esencia y naturaleza laboral de estos contratos modificando la parte más importante de la norma delegada y establece la temporalidad de los mismos al señalar que el plazo máximo de contratación es de tres años. Transcurrido dicho plazo el contratado debe ser incorporado al régimen laboral ordinario.

Así mismo, establece -la indemnización por despido arbitrario al señalar que "si la persona contratada es servidor público y la entidad resuelve unilateralmente el contrato, deberá pagar una indemnización por despido prevista en el régimen laboral privado". Además, establece

en 30 días el descanso anual (Art. 6), se reafirma que mediante estos contratos no se puede' menoscabar el ejercicio de libertades fundamentales (entre ellos libertad sindical) (Art. 6) y declara nulo todo pacto o cláusula de renuncia de la libertad de asociación o sindicalización o cualquier otro derecho.

Como se observará, la Comisión de Trabajo del Congreso estuvo muy al tanto de las consecuencias jurídicas y sociales de la aplicación del Decreto Legislativo 1057 y, en las diferentes sesiones en que se debatió el dictamen escucho atentamente las quejas y reclamos de las principales organizaciones laborales, aprobándose de esta manera el dictamen que nuevamente apuesta por el modelo laboral en la Administración Pública.

2.1.1.12. Posición del Tribunal Constitucional

Antecedentes

Con fecha 8 de enero de 2010, 5,000 ciudadanos interponen demanda de inconstitucionalidad contra el Decreto Legislativo N°1057, Ley que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, impugnando sus artículos 1°, 2°, 3°, 5°, 6.1° y 6.2°, así como su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N°075-2008-PCM.

La demanda considera que dicho dispositivo vulnera los siguientes: artículos de la Constitución: 2.2° (derecho a la igualdad ante la ley), 104° (delegación de facultades), 25° (jornada ordinaria de

trabajo), 23° tercer y cuarto párrafo (el Estado y el Trabajo), 24° (derechos laborales del trabajador), 26.1° (principio de igualdad de oportunidades sin discriminación), 27° (protección del trabajador frente al despido arbitrario), 42° (derecho de sindicación de los trabajadores públicos) y 103° cuarto párrafo (prohibición de abuso de derecho).

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

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

Fundamentos importantes del TC sobre la materia

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

Respecto a la constitucionalidad de la delegación asignada, el Supremo Tribunal estima que las facultades delegadas en materia de modernización del Estado sí comprenden el funcionamiento del aparato

burocrático de este por lo que legislar sobre los servicios prestados para la Administración Pública, como es el caso del CAS, resulta pertinente.

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

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

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

El T.C. observa que los derechos fundamentales con contenido laboral sí son objeto de reconocimiento en el Decreto Legislativo

Nº1057, como ocurre con la jornada de trabajo y el descanso semanal. También ocurre lo mismo con el descanso anual; sin embargo, la discrepancia de la parte demandante es que solo se conceden, en este caso, 15 días, mientras que en el caso de los trabajadores de otros regímenes laborales es de 30 días. Sobre el particular cabe precisar que la Constitución no establece un periodo de tiempo, sino la necesidad de que dicho descanso se dé con la periodicidad señalada.

Respecto a los derechos de sindicación y huelga el Supremo Tribunal advierte que existe una evidente omisión constitucional que debe ser subsanada por la autoridad administrativa, en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 28º de la Constitución. Encarga a la autoridad administrativa competente (SERVIR) dictar la regulación necesaria en acatamiento de la Constitución, para la protección de los derechos fundamentales de naturaleza laboral que reconoce la Constitución a favor de los trabajadores en cualquier régimen laboral, incluidos los que ahora forman parte del sistema de contratación laboral regulado por el Decreto Legislativo Nº1057, entendido este último, a partir de esta sentencia, como un régimen especial laboral, distinto de los ya existentes.

El Tribunal Constitucional considera que debe actuar responsablemente al advertir que si se declarase la inconstitucionalidad de la Ley impugnada, se generaría un vacío normativo, que importaría dejar sin derechos laborales a quienes han sido contratados bajo su marco regulatorio, situación que sería manifiestamente

inconstitucional, por lo que opta por una sentencia interpretativa estimativa en el siguiente sentido: "a partir de la presente sentencia, el artículo I del Decreto Legislativo N°1057 debe ser interpretado de modo que toda actividad interpretativa hecha respecto del denominado 'contrato administrativo de servicios', deba entenderse que dicho contrato es propiamente un régimen "especial" de contratación laboral para el sector público, el mismo que, como ya se ha expuesto, resulta compatible con el marco constitucional".

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

La Tabla N° 4 contiene un resumen de las principales materias analizadas por el Tribunal Constitucional.

Tabla N° 4***Principales Materias analizadas por el Tribunal Constitucional***

	MATERIA	PRONUNCIAMIENTO	FUNDAMENTO N°
1	Legislación delegada	Constitucional	9
2	Naturaleza jurídica del CAS	Laboral	19
3	Tipo de contrato laboral	Contrato laboral independiente	31
4	Sentencia de naturaleza interpretativa	Procedente	34
5	Evolución del SNP al CAS	Favorable para el trabajador	38
7	Derechos fundamentales contenidos en el contenido laboral	de No resulta contrario a la Constitución ni a los tratados	40
8	Derecho de sindicación y huelga	Detecta la omisión constitucional	42-43
9	Sentencia interpretativa	El CAS como régimen especial laboral compatible con la Constitución	46-47
10	Regulación complementaria	SERVIR, debe dictar la normatividad complementaria	48

Fuente: Sentencia 31 de agosto, recaída en el Expediente 00002-2010-PI/TC y Sentencia Aclarativa del 11 de octubre de 2010, recaída en el Expediente 00002-2010-PI/TC

Sentencias interpretativas estimativas aditivas en el Derecho Procesal Constitucional

Teniendo en cuenta el desarrollo del Derecho Procesal Constitucional y la jurisprudencia internacional sobre la materia, el propio Tribunal Constitucional, a través de diferentes sentencias recaída en el Expediente N°004-2004-CC/TC, demanda de conflicto de competencia entre el Poder Judicial y el Poder Ejecutivo, del 31 de diciembre de 2004 y sentencia recaída en los Expedientes N°0008-2003-AI/TC y N°018-2003-AI-TC, ha establecido una tipología de sentencias que pueden emitir los tribunales constitucionales, alguna de esta clasificación es la que se ha aplicado en el expediente en análisis.

Las sentencias estimativas son aquellas que declaran fundada una demanda de inconstitucionalidad. Su consecuencia jurídica específica es la eliminación o expulsión de la norma cuestionada del

ordenamiento jurídico mediante una declaración de invalidez constitucional. En dicha hipótesis, la inconstitucionalidad se produce por la colisión entre el texto de una ley o norma con rango de ley y una norma, principio o valor constitucional. Las sentencias estimativas pueden ser de simple anulación, interpretativa propiamente dicha o interpretativas-manipulativas (normativas).

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

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

En el caso de las sentencias interpretativas-manipulativas (normativas), que es el caso de la presente sentencia el órgano de control constitucional detecta y determina la existencia de un contenido normativo inconstitucional dentro de una ley o norma con rango de ley. La elaboración de dichas sentencias está sujeta alternativa y

acumulativamente a dos tipos de operaciones: la ablativa y la reconstructiva. Para nuestro caso nos interesa esta última.

La operación reconstructiva o de reposición consiste en consignar el alcance normativo de la ley impugnada "agregándosele" un contenido y un sentido de interpretación que no aparece en el texto por sí mismo.

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

- **El principio de conservación de la ley.** Mediante este axioma se exige al juez constitucional "salvar", hasta donde sea razonablemente posible, la constitucionalidad de una ley impugnada, en aras de afirmar la seguridad jurídica y la gobernabilidad del Estado. Es decir, la expulsión de una ley del ordenamiento jurídico por inconstitucional, debe ser la última ratio a la que debe apelarse. Así, la simple declaración de inconstitucionalidad no debe ser utilizada, salvo si es imprescindible e inevitable.

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

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

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

En ese sentido, no debe olvidarse que la jurisdicción constitucional desarrolla una función armonizadora de los conflictos sociales y políticos subyacentes en un proceso constitucional, por lo que dichas sentencias se constituyen en instrumentos procesales necesarios para el desarrollo de tal fin.

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

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

procedimiento.

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

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

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

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

La finalidad en este tipo de sentencias consiste en controlar e integrar las omisiones legislativas inconstitucionales; es decir, a través

del acto de adición, evitar que una ley cree situaciones contrarias a los principios, valores o normas constitucionales.

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

La Sentencia del TC

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

1. Declarar **INFUNDADA** la demanda de inconstitucionalidad, debiendo interpretarse el artículo 19 del Decreto Legislativo N°1057, conforme se ha expuesto en el Fundamento 47 de la presente sentencia.
2. Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte, en un plazo no mayor de 30 días, la reglamentación necesaria que permita a los trabajadores sujetos al régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N°1057, el ejercicio del derecho de sindicación y huelga regulado en el artículo 28° de la Constitución.
3. Disponer que el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dicte la legislación que considere necesaria para regular los aspectos detallados en el Fundamento 48 de la presente resolución, en un plazo que no exceda del 31 de diciembre de 2010.
4. De conformidad con los artículos 81° y 82° del CPC, esta sentencia y las interpretaciones en ella contenidas son vinculantes para todos los poderes públicos y tienen alcances generales.

2.1.2. Vulneración de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores del Régimen CAS

2.1.2.1. Derecho al Trabajo a la luz del Principio de Primacía de la Realidad

Este principio ha sido abordado por el Tribunal Constitucional en distintos pronunciamientos sobre la materia. Entre ellos destaca, la referencia sobre el contenido del principio a la primacía de la realidad, sobre el cual el colegiado ha expresado en la STC N° 1944-2002.FJ. 3: “(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”.

De ello se desprende que tal principio se aplica con preferencia a los hechos o circunstancias en la que se lleva a cabo la actividad del trabajador sin importar lo señalado en los documentos, como puede darse el caso de una persona que se encuentre prestando servicios en una empresa bajo un contrato de locación de servicios cuando en realidad se encuentra cumpliendo labores permanentes, de manera subordinada y percibiendo una remuneración mensual. De lo expuesto por el máximo intérprete de la Constitución, existen referencias sobre la materia.

Mujica (2010) asegura:

Que, sobre el principio de primacía de la realidad, el Juez debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto de encubrimiento como inválido. Este es el efecto derivado de tal situación, aun cuando en ocasiones el trabajador participe del engaño y se beneficie de él (pp.43).

Entendida esta situación y en aplicación a este principio, no importa lo que las partes acuerden libremente puesto que aquí no se considera la autonomía de voluntad como factor determinante, por el que se permita al trabajador renunciar a sus derechos laborales. Por ejemplo, retomando el caso anterior, si ambas partes, tanto el trabajador y el empleador celebran un contrato de locación de servicios, pero se obliga al trabajador laborar de manera permanente, bajo un horario, de manera personal y mediante remuneración, evidentemente lo que va prevalecer en el caso concreto no es bajo qué tipo de contrato se encuentre esta persona sino las actividades que realiza en la práctica.

De ello, se desprende que, ante dos circunstancias, sean las razones por la que una persona se encuentra laborando sin un contrato de trabajo o emitiendo recibos por honorarios pero que la actividad que realiza cumple con los elementos necesarios para configurar una relación laboral, sin lugar a dudas se da preferencia a lo que sucede en el campo laboral antes que los documentos, recibos por honorarios o la

ausencia de un contrato de trabajo.

2.1.2.2. Remuneración Mínima

La Primera Disposición Complementaria Final del Reglamento del Dec. Leg. N°1057, aprobado por Dec. Sup. N°075-2008-PCM, el cual regula, el monto mínimo de la contraprestación en los contratos CAS. La regla de esta norma es muy simple: “Ninguna entidad pública puede suscribir un contrato administrativo de servicios por un monto menor al de la remuneración mínima vital”; y en el caso en que a la fecha de publicación del Dec. Leg. N°1057 se haya dispuesto una contraprestación menor a la de la remuneración mínima vital, esta se tendrá que adecuar al mencionado monto mínimo.

Es importante precisar que si bien el Dec. Sup. N°1057-CAS tiene como objetivo crear un régimen de prestación de servicios subordinada, excluido y diferenciado del Derecho del trabajo, toma de referencia alguno de los derechos de contenido laboral, tal es el caso del parámetro de la contraprestación mínima acorde con la remuneración mínima vital, ello en plena observancia de lo dispuesto en el artículo 24° de nuestra Constitución.

Cabe precisar que dicho precepto constitucional deja en manos del Estado, con la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores, el establecimiento de la remuneración mínima vital. De esta forma, mediante Dec. Sup. N°005-2016-TR, se dispuso un incremento S/.100.00 con relación al monto de

la remuneración mínima vital anterior, que ascendía a S/.750.00, siendo que, por lo tanto, el monto mínimo a pagarse en nuestro país por la prestación de servicios subordinados en una jornada mayor a las 4 horas diarias es de S/.850.00.

Ahora bien, para poder comprender el contenido de la disposición bajo comentario, es necesario analizar qué es lo que indica nuestro texto constitucional sobre la denominada remuneración mínima vital. En ese sentido, el artículo 24° de nuestra Constitución señala que:

“El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual. [...].

Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores”.

Como se podrá apreciar, esta norma señala que la remuneración debe ser justa y equilibrada, y, en términos económicos y en la medida de lo posible, debe servir para que el trabajador y su familia puedan tener una calidad de vida digna, que les permita satisfacer de forma mínima sus necesidades alimenticias y materiales, a efectos de tener la tranquilidad suficiente para no buscar otros medios de empleo para lograr más ingresos y que a la larga puedan derivar en el sometimiento a una serie de abusos en perjuicio de él y de su familia.

Queda claro entonces que el primer párrafo del artículo 24° de nuestra Constitución se asienta bajo cuatro preceptos básicos, a saber:

equidad o justicia remunerativa, suficiencia remunerativa, bienestar integral de la persona y su familia, y el rechazo al sometimiento por necesidad del trabajador a otros empleos que denigren su dignidad.

Por otra parte, el tercer párrafo del artículo 24° de nuestra Constitución se refiere a lo que actualmente conocemos como remuneración mínima vital. Las remuneraciones mínimas.

Como Rubio (1999) asegura:

Son las cantidades que el Estado fija por norma jurídica como el menor pago posible a un trabajador en el país, o en una determinada parte del país. Esto porque se supone que si bien el mercado debe fijar las remuneraciones, funciona imperfectamente con los trabajadores de menores ingresos y la remuneración que les fijaría sería irrisoria (pp.220).

Debo destacar, que nuestra Constitución obliga a que dicho monto no sea fijado de forma unilateral y arbitraria por el Estado, es más ni aún así el Estado lo haya fijado basándose en criterios objetivos y reales. El tercer párrafo de nuestra Constitución es bastante claro en señalar que, para la determinación de la remuneración mínima es necesaria la participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y de los empleadores.

Es cierto, nuestra Carta Magna no ha mencionado el grado de participación de estas organizaciones, pero no cabe ninguna duda que si su participación no es esencial o determinante esta norma no tendría sentido; del mismo modo, si la remuneración mínima es fijada

dándosele mayor importancia a una de estas organizaciones, estimamos que también se quebraría el espíritu de este dispositivo.

Actualmente dicho mandato es cumplido, ya que el Estado con la participación del Consejo Nacional del Trabajo, conformado por las organizaciones sindicales y gremios empresariales más representativos del país, así como por funcionarios del Gobierno del más alto nivel como el Ministro de Trabajo; incluyendo también a un grupo conformado por representantes de las organizaciones sociales vinculadas al sector trabajo, son los que determinan cuál es la cantidad mínima que por concepto de remuneración deben percibir los trabajadores de nuestro país.

Las características básicas de la remuneración a las que hemos hecho alusión anteriormente son resumidas por la doctrina especializada como el carácter alimenticio de la remuneración.

Al respecto, Rodríguez (2004) señala:

Atento a que el salario es utilizado por el trabajador, quien no dispone de otros medios de subsistencia, se le somete a una regulación jurídica que presenta afinidades con el de los alimentos. Por aplicación de este carácter alimentario, los autores entienden que queda excluida la posibilidad de que la mora del empleador pueda ser excusada, aunque medie caso fortuito y fuerza mayor, pues el trabajador no carga con los riesgos de una explotación a que es ajeno, motivo por el cual, si ha trabajado, se le debe el salario, sin que se pueda admitir

excepción alguna (pp.272).

Debo decir que el concepto sobre salario, es la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda actuar en efectivo, fijada por acuerdo o legislación y debida por un empleador, a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por la labor, que este último haya efectuado o deba efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar para cubrir sus necesidades primarias y secundarias. El trabajador debe tener salarios suficientes, condiciones laborales óptimas y la inversión adecuada en los sectores involucrados.

Por ello, Campos (1995) recuerda:

“Como quiera que la finalidad fundamental del salario es la de dotar al trabajador de medios de subsistencia, el Estado se ha preocupado porque éste efectivamente lo reciba y pueda así atender a la satisfacción de sus múltiples necesidades” (pp.301).

Creo que el Estado, no solo debe ver la remuneración del trabajo como ingreso de impuestos o inversión pública o en la construcción y mantenimiento de carreteras, hospitales, escuelas, etc. Los salarios representan un importante incentivo para mejorar el desempeño y la productividad de los trabajadores en una empresa. Cuando más atractivo es el salario a percibir, el trabajador se fideliza, se siente valorado, se motiva y pone un mayor empeño en sus funciones. De la misma manera, cuando el ingreso es recibido a tiempo, el individuo siente la seguridad de estar en una institución que lo protege, lo respalda

y le brinda las condiciones y/o elementos necesarios para su desarrollo profesional, familiar y personal.

2.1.2.3. Duración del Contrato Administrativo de Servicio

El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado, es decir, fijo y que además es renovable. La norma reglamentaria agrega que la duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde el año fiscal respectivo en el cual se efectúa la contratación, lo que significa que si se contrata a una persona en el mes de julio la duración de su contrato no podrá superar el , 31 de diciembre del mismo año, para luego establecer, completando lo que implícitamente establece la norma legal, que el contrato puede ser prorrogado o renovado “cuantas veces considere la entidad contratante” en función de sus necesidades, enfatizándose nuevamente que cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal.

Lo primero que llama la atención es que para este tipo de servidores que ingresan por concurso (Capítulo II del reglamento sobre procedimiento de contratación) estén sometidos injustificadamente a ser contratados a plazo fijo, sin límite alguno. Nos hace recordar, en el sector privado, al régimen laboral de la Ley de Promoción de Exportaciones No Tradicionales, aprobada por el Decreto Ley N° 22342 del 21 de noviembre de 1978, en cuyo artículo 32° se establece que las empresas de exportación de productos no tradicionales “podrán contratar personal eventual [...] para atender operaciones de producción

para exportación [...]”, estableciéndose en el literal b de dicho artículo que los referidos contratos] “[...] podrán realizarse entre las partes cuantas veces sea necesario, [...]’.

Morales (2017) sugiere:

“Han transcurrido más de treinta años desde el inicio de este régimen y existen trabajadores eventuales también con más de treinta años de servicios” (pp.72).

Indudablemente que, aplicando el principio de razonabilidad algo no marcha bien; sin embargo, se trata de una ley de promoción de la exportación y podría existir algún tipo de justificación. De hecho la existió, pues cuando se promulgó este dispositivo el país había perdido prácticamente todas sus divisas, y porque además, ahora, nadie duda que la exportación de nuestros productos y servicios constituye una de las llaves más importantes para el desarrollo de nuestro país.

Sin embargo, el transcurso de tiempo hace necesario un nuevo análisis para ver si se debe continuar con este régimen en sus mismos términos, o establecer ciertos límites a la contratación a plazo determinado, pues ya existen reclamos y proyectos de ley para modificarlo. Además, venimos advirtiendo la tendencia de algunos juzgados de considerar, frente a demandas de amparo originadas por la falta de renovación de estos contratos después de una larga prestación de servicios, que se estaría vulnerando el derecho a la estabilidad laboral del trabajador, dado que la naturaleza del cargo era permanente, por lo que no se justificaba una contratación a plazo fijo renovada por

tanto tiempo.

Estas resoluciones, cuyo criterio no necesariamente compartimos, pues el artículo 80° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, le otorga expresa vigencia al régimen, repetimos, pone de manifiesto la inquietud que viene originando un régimen que debe ser revisado a fin de, cuando menos, tener el convencimiento respecto a si continúan o no las razones del mismo, cuando menos en materia laboral.

En el caso de los Contratos Administrativos de Servicios (en adelante, CAS), a nuestro criterio, no existe ninguna justificación para una contratación a plazo determinado sin limitación alguna. Recordemos que el régimen del CAS tiene como objeto fundamental incorporar a los servidores públicos que venían siendo contratados bajo contratos de Servicios No Personales (en adelante, SNP) a determinados derechos y beneficios sociales, pues con los referidos contratos el Estado, incumpliendo con su rol de empleador, simulaba con este personal contratos de naturaleza civil (locación de servicios), es decir, no subordinados, cuando en la realidad de los hechos se trataba de servidores públicos subordinados a su empleador: el Estado.

Esta mala práctica que afectó a miles de servidores públicos ha encontrado un primer avance de solución con el referido Decreto Legislativo N°1057, pues, en primer lugar, aunque no lo expresa de manera contundente, se refiere a servicios subordinados bajo el

eufemismo de “servicios no autónomos” (Cuarta Disposición Complementaria Final).

Su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, establece con más claridad que esta clase de servidores prestan “servicios de manera no autónoma”, lo que significa que se trata de servicios subordinados. El mencionado decreto legislativo pretende regular un “régimen especial de contratación administrativa de servicios” (artículo 2º) como si se tratara de un régimen realmente *especial*, es decir, con connotaciones, diferencias o particularidades en la prestación de servicios por éstos trabajadores cuando, como ya se ha mencionado no es así, porque nació de la simulación o fraude en que durante muchos años el Estado vino incurriendo.

Lamentablemente, al simular un contrato sin relación de subordinación, cuando en la realidad de los hechos era subordinado, lo que no permite, así lo diga una ley, pretender que se trate de un “régimen especial” cuando intrínsecamente no lo es. En consecuencia, reiteramos, no existe ninguna justificación para la contratación a plazo fijo sin límite alguno.

En la administración pública existen actualmente dos regímenes laborales generales: el régimen de la carrera administrativa regulado por el Decreto Legislativo N°276, que aún se sigue aplicando como consecuencia de la falta de desarrollo de la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175; y, el régimen laboral de la actividad privada, que se aplica a determinadas entidades del Estado, que por ley expresa

ha excluido a quienes le prestan servicios del régimen de la carrera administrativa, incorporándolos al régimen laboral de la actividad privada.

No hay más, excepto, naturalmente, aquéllos regímenes especiales que se justifican justamente por las connotaciones distintivas en que se prestan determinados servicios (trabajadores de las Fuerzas Armadas, de las Fuerzas Policiales, médicos, profesores, diplomáticos, etc.).

Respecto al régimen de la carrera administrativa, el ingreso procede siempre que el postulante haya sido aprobado en el concurso de admisión respectivo, entendiéndose que a partir de ello la prestación de sus servicios es a plazo indeterminado, gozando incluso de una estabilidad absoluta mucho más rígida que en el ámbito privado, ya que para el despido se requiere de un previo procedimiento administrativo que lo justifique.

2.1.2.4. Suspensión de Obligaciones en el Contrato Administrativo de Servicio

En el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, que regula el régimen especial CAS aprobado por D.S. N°075-2008-PCM, señala:

“Art.12°. Suspensión de las obligaciones del contratado

Se suspende la obligación de prestación de servicios del contratado en los siguientes casos:

12.1. Suspensión con contraprestación:

- a. Los supuestos regulados en el régimen contributivo de EsSalud y conforme a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- b. Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de noventa y ocho (98) días. Estos casos se regulan de acuerdo con las disposiciones legales y reglamentarias de EsSalud.
- c. Por causa fortuita o de fuerza mayor, debidamente comprobada.

12.2. Suspensión sin contraprestación:

Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas”.

Esta disposición reglamentaria no regula norma alguna de la ley que expresamente se haya referido a la contraprestación en el caso de quienes se encuentran prestando servicios en virtud del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Es por conocido por todos que la Administración Pública en nuestro país no ha estado ajena al uso de esquemas de contratación irregular de trabajadores, recurriendo a esquemas civiles que no se condecían con la naturaleza de las actividades que desarrollaban. En efecto, frente a la prohibición de incrementar el personal en la carrera administrativa, la Administración Pública recurrió a la creación de figuras alternativas de origen civil que abrieron paso al desorden laboral y a la vulneración continua de derechos fundamentales de sus trabajadores.

La contratación masiva de personal a través de los denominados

Servicios No Personales, también conocidos como SNP o locación de servicios, ha alcanzado niveles considerables en la presente década. En términos prácticos, los contratados bajo dicha modalidad desempeñaban actividades de manera personal, remunerada y bajo subordinación constituyendo una auténtica relación laboral. De hecho, numerosos pronunciamientos del Tribunal Constitucional, en aplicación del principio de primacía de la realidad, reconocían la existencia del vínculo laboral y ordenaban la reincorporación del personal al régimen de carrera administrativa.

A fin de “revertir” el caos laboral en la Administración Pública, el Poder Ejecutivo, en virtud de las facultades legislativas delegadas por el Congreso de la República, emitió el Decreto Legislativo N°1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios -en adelante, CAS- así como su reglamento mediante la publicación del Decreto Supremo N°075-2008-PCM -en lo sucesivo, el Reglamento-.

A través de dichas normas se ha incorporado a nuestro ordenamiento una nueva modalidad contractual “administrativa” pero con amplios visos del Derecho laboral, en tanto reconoce de manera sesgada algunos beneficios laborales, tales como vacaciones, afiliación al seguro social, entre otros, generando confusión en lo referente a los derechos de los “contratados”. Esta indeterminación respecto a su naturaleza jurídica ha llevado a alterar los esquemas tradicionales del contrato laboral caracterizado esencialmente por el elemento de la

subordinación.

2.1.2.5. Extinción del Contrato Administrativo de Servicio

El artículo 13° sobre supuestos de extinción del CAS, recoge los supuestos de extinción del Contrato Administrativo de Servicios (en adelante, CAS). Al respecto, resulta pertinente recordar que el artículo 3° del Decreto Legislativo N°1057, decreto legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, la Ley), define el CAS como “aquella modalidad especial propia del Derecho administrativo y privativa del Estado”. En efecto, la Ley es clara al precisar que el CAS no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, Decreto Legislativo N°276 (en adelante, Ley de Carrera Administrativa), ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

Sobre la base de lo señalado, nos corresponde analizar uno por uno los supuestos de extinción del CAS, los que se encuentran establecidos en el Decreto Supremo N°075-2008-PCM, Decreto Supremo que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057. En este punto resulta muy importante anotar que muchas de las causas de extinción de la relación del CAS son las reguladas para la extinción de la relación laboral en el régimen laboral de la actividad privada; en algunos casos porque resulta evidente que así sea y en otros porque el nuevo sistema contractual establecido por el Estado podría ser

considerado como una relación laboral encubierta.

En este sentido, pasamos a desarrollar los referidos supuestos.

Los supuestos de extinción del Contrato Administrativo de Servicios

- **Fallecimiento del contratado.** La muerte del trabajador determina la absoluta imposibilidad de mantener este particular vínculo contractual con el prestador del servicio. En efecto, debemos recordar que el literal a del artículo 16° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N°728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (en adelante, LPCL), aprobado por el Decreto Supremo N°003-97-TR, prevé, igualmente, el fallecimiento del trabajador como causal de extinción del contrato de trabajo.

En este sentido, y haciendo una comparación con el contrato de trabajo, podemos afirmar que “el efecto extintivo de la muerte del trabajador es, por así decirlo, doble: desaparece una de las partes y desaparece el objeto mismo del contrato, en cuanto que la prestación del trabajador, objeto de su obligación, se extingue con él, lo que caracteriza todas las obligaciones personales de hacer, como lo es la de trabajar en virtud de un contrato de trabajo.

- **Extinción de la entidad contratante.** El inciso b) del artículo 13° del Reglamento contempla como segunda causal de resolución del CAS la extinción de la entidad contratante. En efecto, podemos apreciar que en estricto no se trata de una causa de extinción de un contrato en particular, sino que en realidad nos encontramos antes

un supuesto de cese colectivo, toda vez que implica la desaparición del centro de trabajo y, en consecuencia, la resolución de los contratos que esta institución haya celebrado.

Sobre la base de lo señalado resulta pertinente preguntarnos, ¿qué ocurre en el caso de que la entidad estatal sea absorbida por otra? ¿Acaso podríamos hablar de una especie de subrogación entre empleadores? Claro está que la ni Ley ni su Reglamento señalan algo al respecto. Somos de la opinión de que en el supuesto previsto en el párrafo anterior las obligaciones inherentes al CAS se transfieren, ipso iure o en razón de una estipulación contractual, a la entidad absorbente.

La situación planteada en el presente supuesto estaría también dirigida a la desactivación de los proyectos temporales que realiza el Estado y que buscan cumplir con algún plan de alguna institución del Sector Público, terminado el mismo se desactiva el proyecto y con ello todo lo creado y armado para desarrollarlo; en una especie de contrato para la realización de una obra o la ejecución de un proyecto específico.

- **Decisión unilateral del contratado.** Este supuesto regula la renuncia o retiro voluntario del contratado. En este sentido, Elías (2008) ha señalado que: “La posibilidad de terminación de la relación de trabajo por parte del trabajador no tiene mayores limitaciones” (pp.288). Claro está que el CAS no implica la existencia de una relación laboral, sin embargo, lo antes

mencionado resulta – igualmente- aplicable a esta modalidad contractual. En este orden de ideas, nuestro Tribunal Constitucional ha señalado que a efectos de considerar válida la renuncia, es imprescindible que sea una declaración que surja de la voluntad del trabajador y que no sea coaccionada por el empleador.

- **Mutuo acuerdo entre el contratado y la entidad contratante.** Así como las partes contratantes manifestaron su voluntad a efectos de celebrar un CAS, las mismas voluntariamente pueden ponerle fin a dicha relación contractual. En este orden de ideas, Herrera (1987) señala que: “El acto jurídico que extingue la relación es por su propia naturaleza un negocio bilateral derogatorio, formado por la expresión de voluntad conjunta de las partes, que, de común acuerdo, en un acto legítimo de autonomía de la voluntad, disponen dejar sin efecto para el futuro las normas que de idéntica manera habían creado la relación contractual” (pp.165).

Como podemos apreciar, ni la Ley ni el Reglamento imponen o recomiendan alguna forma para la celebración del referido acuerdo. Por lo tanto, debemos recordar el principio de libertad de forma, consagrado en el art.143º del C.C., dispositivo normativo que indica que “cuando la ley no designe una forma específica para un acto jurídico, los interesados pueden usar la que juzgue conveniente”. En este sentido bastará un medio concreto y determinado que las partes han acordado para exteriorizar su voluntad contractual.

- **Invalidez absoluta permanente sobreviviente del contratado.** A efectos de definir el concepto de invalidez absoluta resulta necesario remitirnos al D.S. N°003-98-SA, dispositivo que aprueba las Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, el cual, en su art.18°, inc. 2), numeral 2, indica que invalidez permanente es aquella en la cual, el trabajador, o en este caso el contratado “quedara disminuido en su capacidad de trabajo en forma permanente en una proporción igual o superior a los dos tercios”.
- **Decisión unilateral de la entidad contratante.** De darse este supuesto, que en realidad se trata de un despido, el Reglamento indica que la entidad contratante debe imputar al contratado el incumplimiento mediante una notificación. De este modo, el contratado tiene un plazo de cinco días hábiles para expresar sus descargos. Vencido este plazo, la entidad debe decidir en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo al contratado. Asimismo, el Reglamento precisa que dicha decisión por parte de la entidad agota la vía administrativa.
- **Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.** El Reglamento establece como causal de extinción del CAS la inhabilitación del contratado, provenga esta de sede administrativa, judicial o política. Resulta pertinente recordar que de acuerdo con lo establecido en el inciso j) del art.12° de la LPCL,

la inhabilitación administrativa o judicial por un periodo menor a tres meses es causal de suspensión del contrato de trabajo.

Asimismo, el art.14º de la LPCL, esgrime que “la inhabilitación impuesta por autoridad judicial o administrativa para el ejercicio de la actividad que desempeñe el trabajador en el centro de trabajo, por un periodo inferior a tres meses, suspende la relación laboral por el lapso de su duración”. De este modo, consideramos que de dar una inhabilitación administrativa, judicial o política inferior a tres solo estaremos ante una especie de “suspensión perfecta” del contrato, en la cual, se suspende la relación contractual por el lapso de duración de la inhabilitación.

- **Vencimiento del plazo del contrato.** El art.5º de la Ley indica que el CAS se celebra a plazo determinado y es renovable. En este mismo orden de ideas, el art.5º del Reglamento establece que la duración del CAS “no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades”. Asimismo, precisa que cada prorroga o renovación no puede exceder del año fiscal.

2.2. Bases Teóricas Especializadas obre el Tema

2.2.1. Dictamen de la Comisión de Trabajo y SS. Proponiendo la derogatoria del CAS

El dictamen de la Comisión de Trabajo y Seguridad Social, aprobada por unanimidad en la Novena Sesión Ordinaria del treinta de noviembre de 2011, ha tomado en cuenta que, no obstante lo establecido por el Tribunal Constitucional en la Sentencia recaída en el Expediente 00002-2010-PI/TC, todavía existirían algunos aspectos que colisionarían con los artículos 2° inciso 2, 23° y 26° de la Constitución que establecen claramente que "Toda persona tiene derecho: A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica, o de cualquier otra índole" (Artículo 2° inciso 2).

"El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado", que "Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador."(Artículo 23°) y que en toda relación laboral se deben respetar los tres principios fundamentales de la Constitución: "Igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley, e interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma" (artículo 26°).

De otro lado, se ha tomado en cuenta que el trabajo a través del

régimen CAS supone un trato discriminatorio que los convenios internacionales (entre ellos el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación) prohíben, por lo tanto, se justifica su derogatoria.

El texto normativo del dictamen considera, en su artículo 1, la derogatoria del Decreto Legislativo N°1057 y deja sin efecto las normas que se opongan a la presente ley. De esta manera, expulsa del ordenamiento legal esta norma que crea desigualdad entre los trabajadores de la administración pública y hace aún más dispersa la legislación del empleo público.

Asimismo, en el artículo 2 del texto sustitutorio, dispone la incorporación excepcional en calidad de permanente a contrato de trabajo indeterminado al personal contratado por el Estado bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios - CAS, con dieciocho (18) meses de servicios continuos o discontinuos, a los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N°276 y N°728, según corresponda en cada entidad de acuerdo a su presupuesto.

En caso de que en una entidad se aplique los dos regímenes se ha dispuesto que se incorporen en el régimen más beneficioso para el trabajador, esto es, al régimen del Decreto Legislativo N°728, en aplicación del principio *in dubio pro operario*.

Para que no queden vacíos normativos que puedan perjudicar a los trabajadores que no alcancen el requisito de los dieciocho (18) meses de servicios, se está disponiendo, en el artículo 3, que las entidades estatales incorporarán a estos a la modalidad de

contrataciones temporales de los regímenes generales que se apliquen en cada entidad.

En el artículo 4, se está facultando a los titulares de las entidades públicas a realizar la modificación correspondiente en los instrumentos de gestión a efectos de reordenar los niveles salariales y los grupos ocupacionales de los trabajadores incursos en el régimen CAS incorporados por la presente Ley. Este reordenamiento debe respetar el principio de progresividad y meritocracia en el empleo público, bajo responsabilidad de los funcionarios correspondientes. Finalmente, en las disposiciones complementarias finales, se está disponiendo que las medidas reglamentarias y complementarias se aprueben mediante decreto supremo refrendado por la Presidencia del Consejo de Ministros y el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, para lo cual se establece un plazo de treinta (30) días hábiles desde el inicio de la vigencia de dicha norma.

¿Qué beneficios acarrearía esta disposición normativa?

La propuesta de la derogatoria del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios haría que la población laboral comprendida en ella, que asciende aproximadamente a 153,872 trabajadores, tendría que incorporarse a los regímenes laborales generales de cada entidad si tienen más de dieciocho (18) meses de servicios, y los que tienen menos serían contratados temporalmente.

Ello significa que de una u otra manera habría un impacto en el presupuesto del Estado. Sin embargo la propuesta legislativa dispone

que cada entidad afronte dicha contingencia con su disponibilidad presupuestaria con el que viene financiando el sistema, para lo cual se está facultando a las entidades realizar las modificaciones en los instrumentos de gestión a fin de reordenar las remuneraciones de los trabajadores incorporados, respetándose los niveles salariales, las categorías ocupacionales y el principio de progresividad de los servidores públicos en los regímenes en donde están siendo incorporados.

Desde el punto de vista de la seguridad social en salud, se beneficiarían no solo los trabajadores sino también EsSalud, ya que quedaría sin efecto las limitaciones establecidas en las contribuciones a esta entidad que es equivalente al 30% de la UIT, es decir, S/. 1080.00 como remuneración máxima. Teniendo en cuenta que las remuneraciones de los trabajadores del régimen CAS superan estos límites, las contribuciones para EsSalud se incrementarían notablemente. De igual manera, se incrementarían los subsidios económicos para los trabajadores al eliminarse esta limitación.

De otro lado, la situación vigente de discriminación derivada de mantener trabajadores que realizan iguales labores y con las mismas responsabilidades, pero con diferentes derechos y/o beneficios laborales, tienen efectos negativos en el clima laboral que afectan la productividad y la eficiencia en la gestión pública, por lo que la expulsión de la norma discriminatoria de la legislación nacional tendría efectos positivos. Los beneficios que se derivan del reconocimiento de

todos los derechos laborales redundarán en la mejora de las relaciones laborales y la identificación del servidor con su institución incrementando la eficiencia y productividad en la gestión administrativa.

2.3. Marco Conceptual

Contrato de Trabajo. 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 74 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.

Remuneración. 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.”

Beneficio 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.

Compensación por tiempo de Servicio. 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.

Jornada de Trabajo. 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. “Artículo 25°. 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.

Gratificación. Las gratificaciones legales son un beneficio social que el empleador otorga al trabajador en base a un mandato legal y que en los últimos tiempos ha sufrido cambios en relación a su otorgamiento.

Vacaciones. El Descanso vacacional es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionantes exigidas en el ordenamiento laboral.

Utilidades. Son pagos efectuados por parte del empleador de acuerdo a las ganancias obtenidas al finalizar el año fiscal por las ventas en el mercado, siendo un porcentaje que se reparte entre los trabajadores y cuyo derecho el estado lo reconoce constitucionalmente.

2.4. Hipótesis

2.4.1. Hipótesis General

H₁. El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto.

H₀. El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es alto.

2.4.2. Hipótesis Específicas

H₁. El derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

H₀. El derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

H₁. El nivel de la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

H₀. El nivel de la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

H₁. El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

H₀. El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

H₁. El pago de la asignación por escolaridad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

H₀. El pago de la asignación por escolaridad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

H₁. El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

H₀. El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

H₁. El nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

H₀. El nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1. Tipo

El tipo de estudio es aplicada, denominada también pura o fundamental, busca el progreso científico, acrecentar los conocimientos teóricos, sin interesarse directamente en sus posibles aplicaciones o consecuencias prácticas; es más formal y persigue las generalizaciones con vistas al desarrollo de una teoría basada en principios y leyes (Hernández, Fernández y Baptista, 1998, p. 211).

La investigación descriptiva reseña las características de un fenómeno existente. Un estudio descriptivo expone las características, las propiedades y rasgos determinantes y articulaciones de un sistema o de un grupo mediante la observación y la reseña de sus componentes (Arbaiza, 2014, p.41).

(...) el propósito del investigador consiste en describir situaciones, eventos y hechos. Esto es decir, como es y cómo se manifiesta determinando fenómeno (Hernández et. al. 2003; p.117).

“Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características, los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que es sometido a un análisis” (Danhke, 1989; citado por Hernández et. al. 2003; p.117).

3.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación es descriptiva, transversal o transaccional, ya que se describe los fenómenos de estudio, se realizará un determinado tiempo, y que a la vez busca el grado de vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte. (Hernández, Fernández y Baptista, 1998, p. 210).

3.3. Estrategias de Prueba de Hipótesis

Tabla 5. Estrategia de Prueba de Hipotesis

Hipótesis	Variables	Indicadores
El nivel de la vulneración de los derechos laborales facilitará la permanencia y reconocimiento en los trabajadores bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte.	V. INDEPENDIENTE:	
	X= VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES	X1 = Permanencia
		X2 = Reconocimiento
	V. DEPENDIENTE:	
Y= CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	Y1 = Incorporación	
	Y2 = Beneficios	
RELACIONES	X,Y	X1,Y1 X2, Y2

3.4. Variables

VI : Vulneración de los Derechos Laborales

Indicadores

X1 : Permanencia

X2 : Reconocimiento

VD : Contratación Administrativa de Servicios – CAS

Indicadores

Y1 : Incorporación

Y2 : Beneficios

Durante esta etapa es preciso el análisis estadístico utilizando el programa SPSS o Excel. Los estadísticos que generalmente se emplean teniendo en cuenta las características de la muestra y el nivel de las variables son las siguientes:

Media Aritmética. Es la medida de tendencia central que permite determinar el promedio de los puntajes obtenidos. Es la suma de las calificaciones, divididas entre el número de personas que responden:

Fórmula:
$$X = \frac{\sum X}{N}$$

Donde:

\sum = Indica que debe efectuarse una sumatoria

X = Es el símbolo de una puntuación

N = Es el número total de casos o puntuaciones

Desviación Estándar. Es una medida que ofrece un índice de variabilidad que permite una mayor homogeneidad y establecimiento de oscilaciones positivas o

negativas en los grupos a los cuales se aplica partiendo de la media.

Fórmula:

$$S = \sqrt{\frac{\sum (X - \bar{X})^2}{N}}$$

3.5. Población

En la Corte Superior de Lima Norte 2017, cuenta con 265 personas laborando bajo relación de dependencia, entre los que se encuentran Jueces, Auxiliares Jurisdiccionales y Personal Administrativos; conforme a la siguiente información:

- Magistrados (35)
- Personal que realiza labores Jurisdiccionales (131)
- Personal que realiza labores administrativas (99)

Los Magistrados y personal de la Corte se encuentran en tres regímenes laborales diferentes, correspondiendo a los Jueces con exclusividad el Régimen N°276, en el caso del personal jurisdiccional y administrativo indistintamente laboran en Régimen 728 a plazo indeterminado, 728 plazo fijo, y Régimen 1057:

- Régimen 276 (35) : 13.20 %
- Régimen 728 Indeterminado (130) : 49.05 %
- Régimen 728 plazo fijo (35) : 13.20 %
- Régimen 1057 (65) % : 24.52 %

3.6. Muestra

La muestra ha sido obtenida a partir de la encuesta realizado a 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte, que representa aproximadamente el 10% del total del personal, que cuenta con un total de 265 personas, de ellas 35 son Magistrados del Régimen 276, 130 trabajadores 728 plazo indeterminado, 35 trabajadores 728 plazo fijo y 65 trabajadores en Régimen CAS -1057.

3.7. Técnicas de Investigación

3.7.1. Instrumentos de Recolección de Datos

Los principales instrumentos que utilicé en mi investigación serán las siguientes:

- Guía de Entrevistas
- Cuestionario
- Guía de Análisis Documental
- Guía de Observación

3.7.2. Procesamiento y Análisis de Datos

- 1) **Ordenamiento y Clasificación.** Esta técnica se aplicó para tratar la información cualitativa y cuantitativa en forma ordenada, de modo de interpretarla y sacarle el máximo provecho.
- 2) **Registro Manual.** Esta técnica se aplicó para digitar la información de las diferentes fuentes.
- 3) **Proceso Computarizado con Excel.** Esta técnica se aplicó para

determinar diversos cálculos matemáticos y estadísticos de utilidad para la investigación.

- 4) **Proceso Computarizado con SPSS.** Esta técnica se aplicó para digitar, procesar y analizar datos de la institución y determinar indicadores promedios de asociación y otros.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Contratación de las Hipótesis

A continuación, se presenta el análisis de los resultados a través de la contratación de las hipótesis

1. **H_i**: El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto.

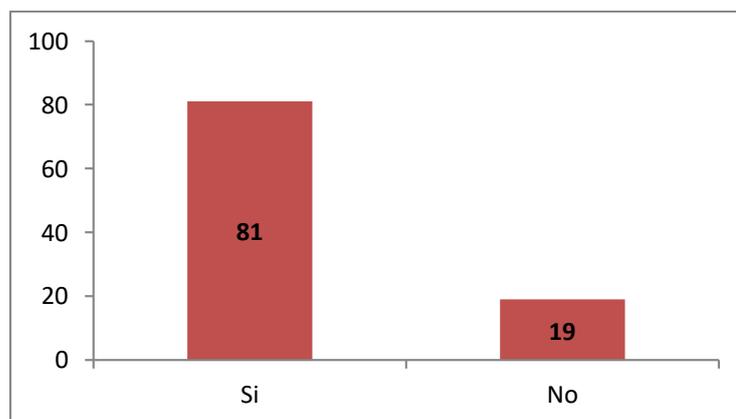
H₀: El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es alto.

Tabla 6

Nº	Alternativas	Cant.	%
1	Si	22	81%
2	No	5	19%
Total		27	100%

Grafico 1

NIVEL DE VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN CAS EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA NORTE



Fuente: Propia

Interpretación. Rechazamos la hipótesis nula, es decir, que existen evidencias estadísticas para afirmar que la vulneración de sus derechos laborales de los trabajadores en el Régimen Especial de CAS en la Corte Superior de Lima Norte si es alto.

2. **H_i.** El derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

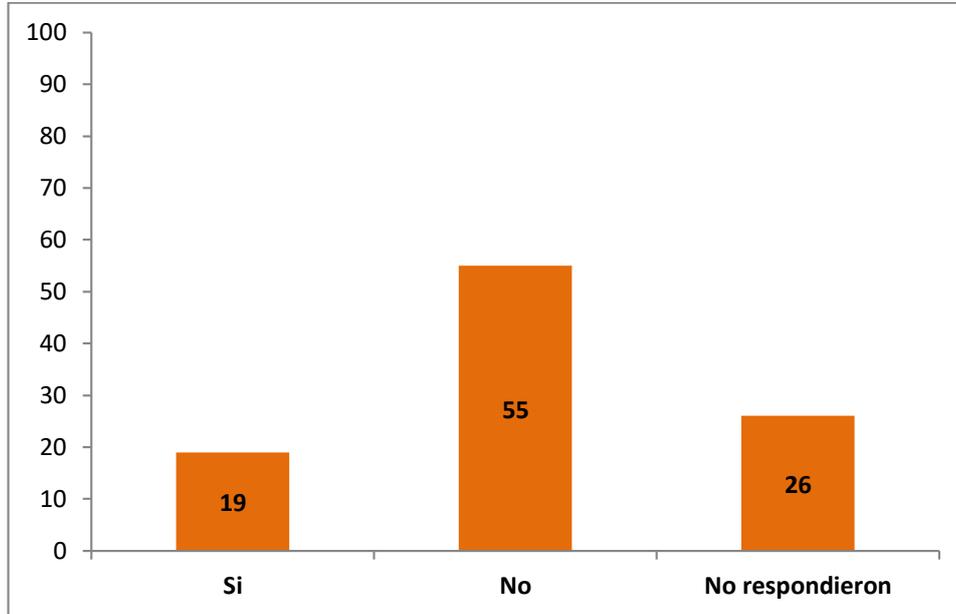
H_o. El derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

Cuadro 7

N°	Alternativas	Cant.	%
1	No	15	55%
2	Si	5	19%
3	No respondieron	7	26%
Total		27	100%

Grafico 2

EL DERECHO A LA PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES EN EL RÉGIMEN CAS EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA NORTE



Fuente: Propia

Interpretación. El derecho a la permanencia de los trabajadores si es bajo, ya que no todos tienen la posibilidad de permanecer en el trabajo.

3. **H_i.** El nivel de la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

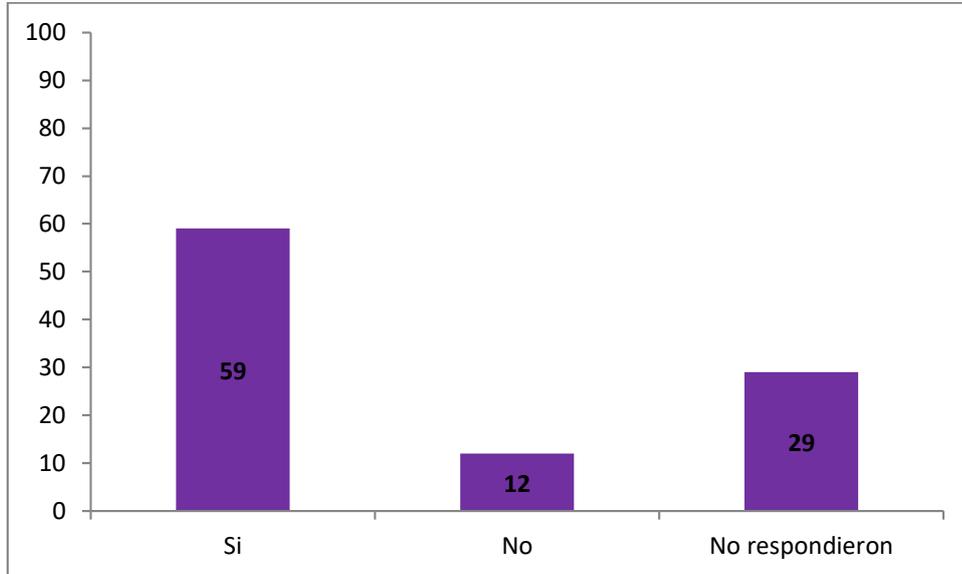
H_o. El nivel de la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

Cuadro 8

Nº	Alternativas	Cant.	%
1	Si	16	59%
2	No	3	12%
3	No respondieron	8	29%
Total		27	100%

Grafico 3

**EL NIVEL DE INCORPORACIÓN A LA CARRERA ADMINISTRATIVA
EN EL RÉGIMEN CAS EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA**



Fuente: Propia

Interpretación. El nivel de incorporación a la Carrera Administrativa en los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima si es bajo.

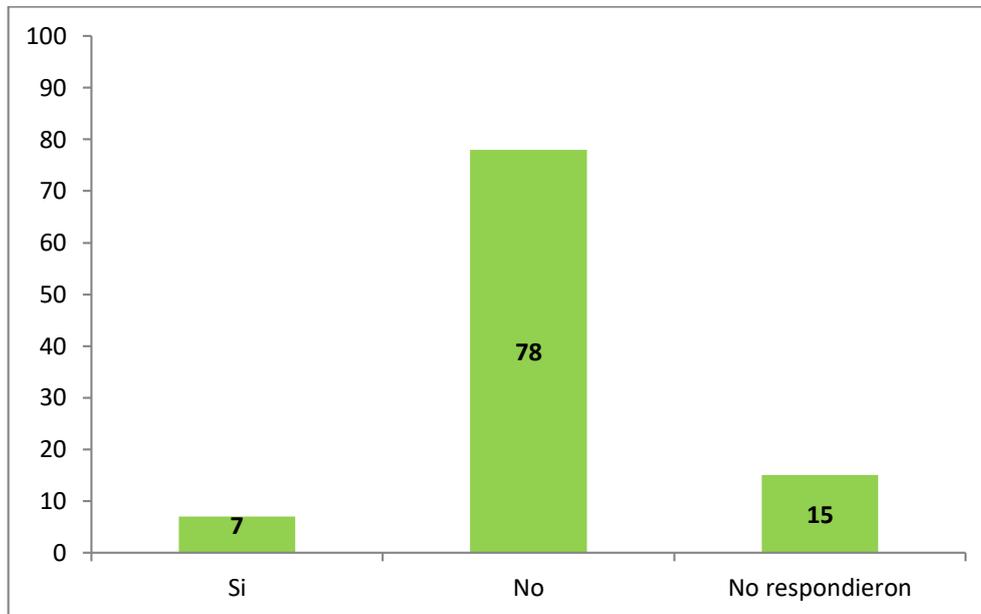
4. **H₁.** El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

H₀. El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

Cuadro 9

Nº	Alternativas	Cant.	%
1	No	21	78%
2	Si	2	7%
3	No respondieron	4	15%
Total		27	100%

Grafico 4
EL DERECHO AL RECONOCIMIENTO DE LA RELACIÓN LABORAL
EN EL RÉGIMEN CAS EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA



Fuente: Propia

Interpretación. El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte si es bajo.

5. **H_i.** El pago de la asignación por escolaridad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

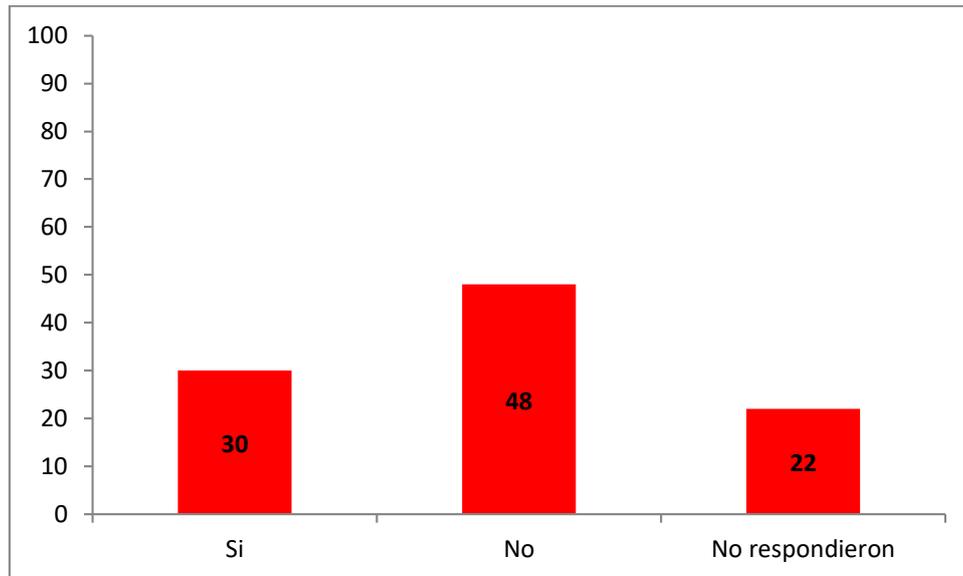
H₀. El pago de la asignación por escolaridad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

Cuadro 10

N°	Alternativas	Cant.	%
1	No	13	48%
2	Si	8	30%
3	No respondieron	6	22%
Total		27	100%

Grafico 5

EL PAGO DE LA ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD EN EL RÉGIMEN CAS EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA



Fuente: Propia

Interpretación. El pago de la asignación por escolaridad de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima si es bajo.

6. **H_i.** El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

H₀. El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios

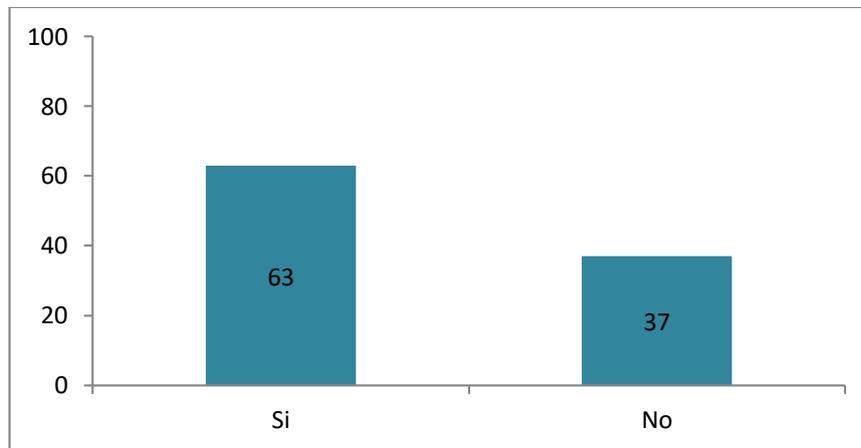
en el Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

Cuadro 11

N°	Alternativas	Cant.	%
1	Si	17	63%
2	No	10	37%
Total		27	100%

Grafico 6

EL NIVEL DE RECONOCIMIENTO DE LA COMPENSACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS – CTS EN EL RÉGIMEN CAS EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA



Fuente: Propia

Interpretación. El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima si es bajo.

7. **H_i.** El nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo.

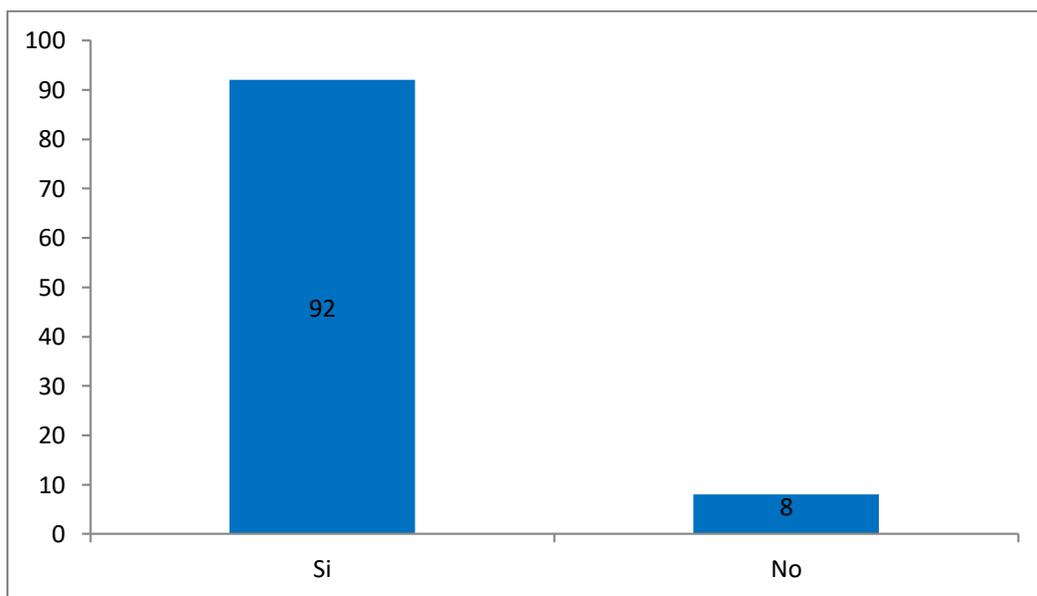
H₀. El nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es nulo.

Cuadro 12

Nº	Alternativas	Cant.	%
1	Si	25	92%
2	No	2	8%
Total		27	100%

Grafico 7

**EL NIVEL DE LOS DERECHOS SINDICALES EN EL RÉGIMEN CAS
EN LA CORTE SUPERIOR DE LIMA**



Fuente: Propia

Interpretación. El nivel de los derechos sindicales de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima si es bajo.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

1. El nivel de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto y se ha demostrado que no han sido reconocidos. Este resultado es concordante con los hallazgos de Bernales que en 2009 demostró que los derechos de los trabajadores, aun cuando no significan un cambio sustantivo respecto al conglomerado de normas existentes no se ha mantenido el respeto de estos derechos fundamentales. Preciso que es indispensable que para asegurar un buen ambiente laboral se debe respetar los derechos laborales además del cumplimiento de las normativas legales vigentes.
2. El derecho de la permanencia de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es alto. Este resultado es concordante con los hallazgos de Paredes que en 2000 demostró que la permanencia en el empleo bajo un contrato de trabajo que un empleador, debe mantenerse en el tiempo, es decir, que no termine de un momento a otro sin motivo alguno. Creo que el deseo de todo trabajador es tener un trabajo estable, sin la preocupación de que al día siguiente deje de laborar, es decir, la permanencia se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo, sea este de plazo indeterminado o fijo.
3. El nivel de incorporación a la Carrera Administrativa de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto. Este resultado es concordante con los hallazgos de

Puentes que en 2009 demostró este sistema permite promover el desarrollo y profesionalización del personal civil de la Administración Pública, para elevar la productividad y calidad de los servicios públicos. Se ingresa a ella por mérito, honestidad e idoneidad. Debo precisar, que el CAS es un impedimento para llegar a la institucionalización y revalorización de la Carrera Administrativa en el Perú, ya que lo único que está generando es incrementar la carga laboral de los trabajadores sin línea de carrera y sin los derechos laborales establecidos en la legislación laboral común, así como la asignación de sus responsabilidades sin derecho a la carrera.

4. El derecho al reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es alto. Este resultado es concordante con los hallazgos de Garrido que en 1998 demostró que existen empleadores que creen que al no registrar en planillas a su personal como no entregar boletas, estarían liberándose de que exista algún vínculo laboral y esto les impida realizar algún tipo de reclamo posterior. Creo que en definitiva, bastaría acreditar la existencia de un contrato de servicios para el reconocimiento del vínculo laboral, toda vez, que el otorgamiento de este derecho supone determinar en forma fehaciente dicha circunstancia.
5. El pago de la asignación por escolaridad de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es alto. Este resultado es concordante con los hallazgos de Canchari que en 2015 demostró que el pago de bonificación por escolaridad no está afecta a descuentos, por ende, se beneficiarán con este monto los funcionarios y servidores nombrados y contratados bajo el régimen del Dec. Leg. N°276.

Sabemos que los servidores CAS están comprendidos en regímenes de carrera propia que laboran a tiempo parcial o jornada laboral incompleta, entonces la bonificación por escolaridad es aplicada de forma proporcional o su similar quien labora a tiempo completo bajo responsabilidad de la entidad respectiva.

6. El nivel de vulneración de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto. Este resultado es concordante con los hallazgos de Cabanellas que en 2010 demostró que la CTS es una compensación económica que toda institución debe abonar al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado. Debo precisar, que los CAS no tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicio, a diferencia de los trabajadores del sector privado que sí tienen dicho derecho, y que el Estado al igual que un empleador privado realiza los depósitos semestrales mediante una entidad financiera. Mientras que los trabajadores del Régimen N° 276 tiene una CTS y en el caso del Régimen N°728 es en base a un monto mínimo.
7. El nivel de vulneración de los derechos sindicales de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto. Este resultado es concordante con los hallazgos de Erostequi que en 2013 demostró que en algunas empresas no les permiten organizar sindicatos, que son las instancias más directas para velar derechos, y en estos sitios es donde se vulneran normas. Los trabajadores tienen que atreverse a denunciar porque a veces la situación escapa de todo tipo de control. Creo que

existen también otros sectores que no están incluidos en la Ley General del Trabajo, por lo que, el Ministerio de Trabajo debe analizar su incorporación y velar por sus derechos.

CONCLUSIONES

1. El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto, ya que cuenta con un 81% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen y en donde existen evidencias estadísticas para afirmar que dichos derechos son vulnerados.
2. El derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 75% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados, ya que no todos tienen la posibilidad de permanecer en el trabajo.
3. El nivel de la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 79% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen.
4. El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 78% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen.
5. El pago de la asignación por escolaridad en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 83% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados para este régimen.
6. El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el

Régimen Especial de Contratación Administrativa CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 77% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen.

7. El nivel de los derechos sindicales en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Corte Superior de Lima Norte es nulo, obteniendo un 92% de aprobación por parte de los trabajadores encuestados bajo este régimen.

RECOMENDACIONES

1. Se debe extender a la unificación del régimen laboral en el sector público y que responda a una adecuada y efectiva política laboral respetuosa de los derechos fundamentales y principios laborales de todos los trabajadores.
2. En el Estado Peruano el ejercicio de la facultad legislativa se debe tener en consideración en especial que no se están manejando recursos económicos, sino personas, que tienen derecho de igual forma al respeto como personas y de su dignidad, y a la protección de sus derechos laborales y derecho a su bienestar conforme a un estado social.
3. Las regulaciones laborales deben acatar con los mínimos requerimientos, así como la progresión en los derechos reconocidos en las normas y tratados internacionales vinculantes para nuestro país.
4. Los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte son seres humanos libres, con fines propios, con derecho a ser reconocido, con derechos fundamentales; por lo, que toda decisión del Estado Peruano frente al trabajador debe ser tomada cuidando de no lesionar los derechos de la persona, aún por loable y justificada que sea la necesidad de ordenar el mecanismo público.
5. El derecho al trabajo o derecho social refuerza la razón y el fundamento del derecho de los trabajadores en función de la protección de la clase trabajadora; tratando con actitud responsable y diligente para todos los poderes del Estado e instituciones públicas.
6. Se debe enfatizar el hecho de que se declare la existencia de la relación

laboral y el reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores a quien fue vinculado bajo la modalidad de contrato de prestación de servicios. Es prioritario que se den los reconocimientos prestados como una forma de beneficios.

7. Es de cuenta del Ministerio del Trabajo analizar que todos los demás sectores sean incorporados a la Ley General del Trabajo, así como velar por sus derechos y libertades sindicales de los trabajadores y sus organizaciones representativas, a través de la lucha, sufrimiento y sacrificio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Atarama, M. (2008). “*Comentarios al régimen de contratación administrativa de servicios*”, en: *Revista Jurídica del Perú. Derecho Privado y Público* N° 94. Perú: Normas Legales.
- Balaguer, M. (1990). “*La interpretación de la Constitución por la jurisdicción ordinaria*”. Madrid: Civitas.
- Bernales, E. (2009). “*La Constitución de 1993. Análisis Comparado*”. Perú: RAO S.R.L. 5° Edición.
- Cabanellas, G. (2010). “*Diccionario Jurídico Elemental*”. Guatemala: Heliasta.
- Campos, D. (1995). “*Derecho laboral colombiano*”. Bogotá: Temis. 4ª. Edición.
- Canchari, J. (2015). “*Derecho Administrativo*”. Ecuador: Cátedra
- Erostegui, R. (2013). “*Nuevo Sindicalismo. Algunas Propuestas*”. Bolivia: Publicidad, Arte y Producciones. 1° Edición.
- Garrido, J. (1998). “*Manual de las Relaciones Laborales Empresariales*”. Lima: Editorial Grijley E.I.R.L.
- Haro, J. (2012). “*El nuevo régimen del empleo público ¿Por qué y para qué?*”. Ágora.
- Lahera, E. (1993). “*Como mejorar la gestión pública*”. Chile: Cjeplan.
- Morón, J. (2008). “*El RECAS es una medida necesaria que representa un avance, pero transitoria*”. Perú: Revista Jurídica del Perú.
- Mujica, J. (2010). “*Introducción al Derecho del Trabajo*”. Perú: PUCP.
- Naranjo, R. (2000). “*Los límites de los derechos fundamentales en las*

- relaciones entre particulares: la buena fe*". Madrid: Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- Paredes, J. (2000). "*Estabilidad Laboral en el Perú*". Tomo I. Perú: Palestra.
- Plà, A. (1975). "*Los principios del Derecho del trabajo*". Montevideo: Biblioteca de Derecho Laboral N° 2.
- Puentes, P. (2009). "*Derecho Individual del Trabajo en el Perú*". Lima:Palestra.
- Quispe, G. (2009). "*La suspensión con contraprestación por gravidez en el contrato administrativo de servicio*", en: *Revista Jurídica del Perú. Derecho Privado y Público*. Perú: Normas Legales.
- Rodríguez, F. (2004). "*Los contratos administrativos de servicio. Rumbo al reconocimiento de derechos laborales para los servicios no personales*" en: *Revista Jurídica del Perú. Derecho Privado y Público N°94*. Perú: Normas Legales.
- Rubio, M. (1999). "*Estudio de la Constitución Política de 1993*". Tomo II. Perú: PUCP.

ANEXOS

FICHA TÉCNICA DE LOS INSTRUMENTOS

ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

Nombres y Apellidos: _____

Sexo: Hombre ____ Mujer ____

Instrucciones:

Objetivo: El propósito de este instrumento es recoger la opinión de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, en relación a los daños o perjuicios que se han cometido bajo este Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en dicha institución.

Por favor responda de acuerdo a su experiencia y opinión actual en la Institución y no en términos de lo que usted piensa que debería ser o en términos de lo que otros contestarían. Es importante que sus respuestas sean totalmente honestas, se le garantiza que serán manejadas de forma estrictamente confidencial y que sólo se reportarán resultados globales de las diversas áreas.

Se le solicita responder marcando con una “X”, en el recuadro de la derecha a cada pregunta, eligiendo la opción que más se acerque a su opinión, considerando la Escala de 1 al 5 como se muestra en el ejemplo.

Ejemplos:

1. Mi trabajo es aburrido:

Siempre	Casi Siempre	A veces	Casi Nunca	Nunca
1	2	3	4	5

N°	Características	1	2	3	4	5
1	¿El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto?					
2	¿El derecho a la permanencia de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto?					
3	¿El nivel de incorporación a la Carrera Administrativa en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima es alto?					
4	¿El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima es alto?					
5	¿El pago de la asignación por escolaridad en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima es alto?					
6	¿El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima es alto?					
7	¿El nivel de los derechos sindicales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima es alto?					

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACIÓN!

DEFINICIÓN DE TÉRMINOS

- **Beneficios Laborales.** Es una herramienta que sirve para motivar a los trabajadores, es decir, estimular la productividad laboral, ya que esta puede ser difícil. Algunas empresas no escatiman en beneficios para sus trabajadores y procuran hacerlo sentir valorados.
- **Beneficios Sociales.** A las prestaciones de naturaleza jurídica de seguridad social, no remunerativas, no dinerarias, no acumulables ni sustituibles en dinero, que brinda el empleador al trabajador por sí o por medio de terceros, que tiene como objeto mejorar la calidad de vida del dependiente o de su familia a cargo.
- **Derecho Social.** Nace del derecho público a partir de los cambios en las formas de vida de las personas. Su objetivo es ordenar y corregir las desigualdades que existen entre las clases sociales, con la intención de proteger a los individuos ante las distintas cuestiones que surgen en el día a día.
- **Facultades.** Es el poder, el derecho, la aptitud o la capacidad para hacer algo.
- **Principios Laborales.** Los principios del derecho laboral tienen, por lo general, dos funciones fundamentales: fuente supletoria: cuando la ley deja vacíos o lagunas, y no existe jurisprudencia, uso o costumbre aplicable, los principios de derecho del trabajo entran como suplemento.
- **Régimen Laboral Público.** Es el conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la administración pública realizadas por los trabajadores públicos.
- **Sistema.** Es el conjunto ordenado de normas y procedimientos que regulan el

funcionamiento de un grupo o colectividad.

- **Trabajador.** Es la persona que realiza un trabajo a cambio de un salario remunerativo.
- **Tribunal Constitucional.** Es el órgano jurisdiccional que es responsable, de hacer efectiva la primacía de la Constitución. Tiene la atribución de interpretación de la Constitución y de ejercer el control de constitucionalidad de las leyes y otras normas de rango infralegal, esto es, tiene la facultad de revisar la adecuación de las leyes.
- **Vulnerar.** No cumplir una ley o norma o pacto o actuar en contra de ellos.