



Universidad Inca Garcilaso de la Vega

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

La Contratación Administrativa de Servicios y la afectación al derecho al trabajo en la Constitución Política del Perú de 1993.

TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL

Para optar el título profesional de Abogado

AUTOR

Jorge Mesers Schmitt Marino

(ORCID)

<https://orcid.org/0009-0003-4801-3118>

ASESOR

Mg. Granda Yovera Pamela

(ORCID)

<https://orcid.org/0000-0002-0903>

Lima, 08 de enero del 2024

La Contratación Administrativa de Servicios y la afectación al derecho laboral en Constitución Política del Perú de 1993.

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

22%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Estatal a Distancia Trabajo del estudiante	2%
2	repositorio.uandina.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	tesis.ucsm.edu.pe Fuente de Internet	2%
4	elcomercio.pe Fuente de Internet	2%
5	repositorio.unp.edu.pe Fuente de Internet	2%
6	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	2%
7	Submitted to Universidad Inca Garcilaso de la Vega Trabajo del estudiante	2%
8	inba.info Fuente de Internet	1%

DEDICATORIA

A Dios, que todo lo hace posible porque es un ser magnánimo; a mi familia, que siempre me apoyó y alentó a seguir adelante; y a mis amigos, que siempre me dieron ánimo para no desfallecer.

AGRADECIMIENTOS

A mi amigo José de la Cruz Roldán, experto corrector gramatical y de estilo que colaboró en la corrección del presente trabajo.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS.....	III
ÍNDICE	IV
RESUMEN / PALABRAS CLAVES.....	1
ABSTRACT / KEYWORDS.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3
CAPÍTULO I.....	5
1.1.1 Antecedentes Internacionales.....	5
1.1.2 Antecedentes Nacionales.....	6
1.2 Marco Conceptual.....	7
CAPITULO II.....	9
2.1 Planteamiento del problema.....	9
2.2 Definición del problema.....	12
2.2. Finalidad y objetivos de la investigación.....	12
2.2.1 Finalidad.....	12
2.2.2 Objetivo general y objetivo específico.....	13
2.2.2.1 Objetivo general.....	13
2.2.2.2 Objetivos específicos.....	13
2.2.3 Delimitación espacial del estudio.....	13
2.2.4 Justificación e importancia del estudio.....	13
2.2.4.1 Justificación teórica.....	13
2.2.4.2 Justificación práctica.....	14

2.3 Hipótesis.....	14
2.3.1 Supuestos teóricos.....	14
2.3.2 Hipótesis general.....	16
2.3.3 Hipótesis Específica.....	17
2.3.4 Segunda Hipótesis.....	18
CAPÍTULO III.....	20
3.1.1 Conclusiones.....	20
3.3.2 Recomendaciones.....	21
Referencias Bibliográficas.....	22

RESUMEN

Mi estudio tiene como meta principal determinar de qué manera la norma objeto de nuestra investigación, afecta el derecho al laboral contemplado en nuestra Carta Magna de 1993; para ello, se efectuó una investigación de tipo básico a nivel explicativo utilizando métodos sistemáticos, dogmático y funcional. La información se recabó usando como instrumentos las fichas de análisis documental de otras tesis tanto nacionales como internacionales, teorías de constitucionalistas y de internet. Como resultado se concluyó que la referida norma y sus modificatorias afecta el derecho laboral contemplado en nuestra Carta Magna de 1993, toda vez que el prestador de servicios bajo este sistema CAS se ve discriminado en comparación con los trabajadores de sistemas laborales diferentes al del objeto del estudio, que también se utilizan para contratar personal en los diferentes organismos de la administración pública que sí respetan la Constitución. También porque sus beneficios sociales son recortados y otros beneficios están ausentes, como el de permanencia en el puesto laboral o el de la CTS, que sirve como contingencia ante la pérdida del empleo y lo peor en este caso es que quienes vienen afectando los derechos del trabajador consagrados en nuestra “Ley de Leyes” es el propio Estado, que debería ser el primero en respetarla.

Palabras Claves

Primacía de la realidad, Derechos laborales, Contrato Administrativo

ABSTRACT

The main goal of my study is to determine how the norm that is the object of our research affects the right to labor contemplated in our Magna Carta of 1993; To this end, basic research was carried out at the explanatory level using systematic, dogmatic and functional methods. The information was collected using as instruments the documentary analysis sheets of other national and international theses, theories of constitutionalists and the Internet. As a result, it was concluded that the aforementioned regulation and its amendments affect the labor law contemplated in our Carta Magna of 1993, since the service provider under this CAS system is discriminated against in comparison with workers in labor systems other than the one in which the object of the study is subjected, which are also used to hire personnel in the different public administration agencies that do respect the Constitution Also because their social benefits are cut and other benefits are absent, such as the permanence in the job or the CTS, which serves as a contingency in the event of the loss of employment and the worst thing in this case is that those who have been affecting the rights of the worker enshrined in our "Law of Laws" is the State itself. that he should be the first to respect it.

Keywords: Primacy of reality, Labour rights, Administrative Contract

INTRODUCCIÓN

La presente investigación tiene como objetivo determinar de qué manera la Contratación Administrativa de Servicios, al amparo del Decreto Legislativo N.º 1057, afecta los

derechos laborales contemplados en la Constitución política del Perú de 1993.

Para este efecto he usado como metodología de investigación el análisis de diversas teorías en materia de contratación administrativa, basadas en nuestro ordenamiento jurídico como en los ordenamientos internacionales para poder arribar a las conclusiones del caso.

Las técnicas de estudio que se emplearon para recolectar antecedentes en el presente trabajo fueron: a) análisis documental y b) análisis teórico. El análisis documental consistió en descubrir, localizar, revelar y analizar diversos materiales indispensables para la determinación del estudio, con el fin de lograr indagación destacada. Se utilizaron como herramientas de estudio como la ficha bibliográfica, fichas de citas textuales y de paráfrasis.

Igualmente, el examen bibliográfico y documental se ejecutó en internet, para lo cual se consultaron bibliotecas especializadas y se procedió a anotar las páginas electrónicas de las que se lograron los datos.

La técnica empleada radica en separar y diferenciar información sobresaliente e indispensable que concierne al problema específico de investigación. Ese desarraigo y selección se hizo de forma muy escrupulosa.

Respecto a la técnica de análisis teórico, se analizaron teorías de estudios en contratación administrativa y sobre el derecho al trabajo realizados por diversos constitucionalistas peruanos, tesis y otras publicaciones.

Para conocer si la regulación legal de la norma objeto de nuestro estudio afectaba el derecho laboral regulado en nuestra Carta Magna de 1993, se tuvieron que estudiar los beneficios laborales regulados en la acotada norma Administrativa y sus modificatorias y efectuar un análisis para llegar a establecer las conclusiones.

Para este aspecto se realizó un estudio detallado de cada beneficio laboral regulado en el Decreto Legislativo N.º 1057, y así poder de determinar si eran justos y equitativos o si

eran diminutos y discriminadores. Por eso se hizo un análisis cualitativo y comparativo con otros sistemas laborales que se aplican en la contratación pública, como el Decreto Legislativo N.º 276 y el Decreto Legislativo N.º 728. Como consecuencia se arribó a la conclusión de que en efecto los beneficios laborales regulados en la acotada norma administrativa y sus modificaciones son discriminadores y diminutos y afectan a los derechos laborales regulados en nuestra Carta Magna de 1993, por cuanto no reconoce todos sus derechos al trabajador. Asimismo, se cumplió con analizar el derecho laboral regulado en nuestra Carta Magna de 1993. Estos beneficios están claramente establecidos en el capítulo II de la Carta entre los artículos 22 y 29. En ellos se busca proteger al trabajador del abuso del contratante otorgándole garantías mínimas para su desarrollo laboral y como persona. Por ejemplo, se promueven condiciones para el desarrollo socio económico; derecho a un sueldo equitativo y adecuado, que proyecte para sí mismo y el de su familia la satisfacción económica y emocional; el salario y los derechos sociales del trabajador tienen preferencia sobre cualquier otra responsabilidad del empleador; igualdad de oportunidades sin distinción, pues la ley otorga al trabajador un apropiado amparo contra el despido arbitrario; protege la libertad sindical; promueve la negociación colectiva; legaliza el derecho de huelga para que se practique acorde con el interés social. Se plantea el generar normas que acaben con el maltrato al trabajador por parte del Estado, como que se prohíba continuar contratando personal CAS o normas que sancionen a los funcionarios que realicen actos lesivos contra el trabajador, como que lo cambie de régimen laboral sin su consentimiento o que le disminuyan sus beneficios laborales.

CAPÍTULO I:

Aspectos generales

1.1 Antecedentes

1.1.1 Antecedentes internacionales

Castañeda (2022). En opinión del autor, en los contratos administrativos de servicios se ha definido y precisado contundentemente que la realización de los trabajos efectuados conforme a los elementos del contrato es desarrollada soberana e independientemente por un periodo determinado y por personal adecuado, en tanto esta clase de empleo para los contratantes no es de permanencia. Es clara la función que deben cumplir los contratos estatales de índole laboral; sin embargo, cuando se analiza lo que sucede en la realidad de los hechos no en la apariencia dada, se puede determinar que, en la práctica, se ha transformado en una máscara para ocultar la real relación laboral que ha florecido entre el empleado y su empleador, la que se aleja de un orden para prestar un servicio.

En Colombia, para **Bonivento y Céspedes (2019)**, los contratos administrativos de servicios son inusuales y fundamentalmente temporales, y deben efectuarse con particulares cuando ciertas labores no puedan realizar con los empleados permanentes o que necesiten de habilidades específicas. Estos contratos, que en ninguna situación origina relación laboral ni beneficios sociales, limitan la finalidad que tienen que estar presentes en el referido contrato, lo que lo diferencia del contrato laboral con un particular; pero, ambas características contractuales gozan de seguridad constitucional. Destacan que, en la contratación de prestación de servicios, las leyes actualmente no aseguran el derecho laboral de los ciudadanos ni la permanencia en el puesto de trabajo, ni la seguridad social

ni la garantía social.

Guerra (2020) destaca que el contrato administrativo es realizado entre la administración pública y un privado, que genera un acuerdo entre ambas partes y dispone vínculos legales, es decir, derechos y obligaciones; pero sin equidad de clase jurídica entre las dos partes, ya que se hayan muchas prerrogativas para el organismo contratante. Podemos concluir que el principio de igualdad jurídica, aquel que debe entenderse como justicia de trato, es decir, alejamiento de ventajas o de otorgamiento de prerrogativas, no sucede, ya que, al efectuar un contrato administrativo, el Estado se encuentra en una situación excepcional ante cualquier individuo, toda vez que de esta forma viola los principios constitucionales descritos.

1.1.2 Antecedentes nacionales

Para **Morales (2021)**, con la aplicación del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en cotejo con diferentes sistemas laborales, limitan los derechos y beneficios sociales de los trabajadores otorgados por nuestra carta magna, y, según los entendidos en la materia, es una suerte de renuncia tácita, por temor al desempleo, falta de oportunidades, entre otros.

Para **Rivera (2019)**, la Norma objeto de nuestro estudio afecta a los trabajadores en su permanencia en su puesto de trabajo dado que, a pesar de suscribirse continuos contratos laborales con esa característica, puede ser despedido no restableciéndosele el contrato.

Bertolotto (2021), Está en el mismo sentido, dado que opina que la norma objeto de nuestro estudio, es un sistema de índole laboral que transgrede los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en este régimen, como el de la permanencia en su puesto de trabajo; por ende, se enlaza con el postulado

arribado: que, en la mayoría de los casos, este menoscabo se da de naturaleza o de forma independiente por parte de la entidad pública o del Estado.

Calcina (2021) Concluye que, de conformidad con la normativa del Empleo Público, los contratos en la administración pública reconocen a los trabajadores que han ingresado por concurso público de méritos con estabilidad de entrada, y los demás trabajadores que no lo hicieron por concurso, así se encuentren desnaturalizados, serán considerados contratos de salida y, por tanto, con estabilidad limitada.

Según **Huamán y Rojas (2021)**, las Contrataciones Administrativas de Trabajo contravienen el derecho de equidad ante la ley, en la razón de que se trata de manera desigual a dos comunidades de empleados no obstante encontrarse en iguales posiciones laborales. Existe exclusión laboral en los grupos de trabajadores correspondientes al sistema de la Contratación Pública pues esta se aplica diferenciadamente, al considerar criterios subjetivos por corresponder a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían corresponder al medio laboral, y no administrativo.

1.2 Marco conceptual

Contrato administrativo de servicios. Instrumento por el cual se contrata a una persona natural para que efectúe labores en un determinado lugar y para una determinada entidad pública. El trabajador goza de ciertos beneficios, como ser remunerado por los servicios prestados, dos gratificaciones al año y 30 días de descanso vacacional, siempre que se haya prestado servicios durante un año completo.

Derechos laborales. Son un conjunto de compromisos que debe acatar el contratante, que puede ser estatal o privado, y que han sido regulados por una serie de normas y leyes peruanas, con las que se buscan brindar seguridad a la parte más débil en un contrato de trabajo de servicio estatal o particular.

Ley marco. Es una norma pública ordinaria que regula materias de la competencia estatal; pero lo realiza, estableciendo métodos particulares, que es indispensable un tratamiento normativo, que se otorga, precisamente, a los organismos autónomos.

Primacía de la realidad. En derecho es el principio por el cual la realidad de los hechos debe predominar sobre la forma o tipo. Es decir, la ley debe aplicarse en función de lo que verdaderamente sucedió y no en base a lo que pueda aparentar o a cómo se haya presentado el hecho.

CAPÍTULO II:

El problema, los objetivos y la hipótesis

2.1 Planteamiento del problema

2.1.1 Descripción de la realidad problemática

En el vecino país del Ecuador, los contratos administrativos de índole laboral son facultad de las entidades estatales, que establecen los actos jurídicos precontractuales y contractuales. Desde épocas pasadas, en el Ecuador la contratación pública era normada por una legislación desfasada, que no se encontraba actualizada a la realidad moderna y que se prestaba para actos ilegales y miserables, que lo único que ocasionaba era afectar al Estado y, por ende, a la mayoría de ciudadanos.

Según lo referido, se puede afirmar categóricamente que la contratación administrativa es un instrumento que compete al Estado, de guiar a las entidades públicas para la esencial conclusión de sus metas institucionales. El problema radica en que, en este país, a pesar de la legislación vigente, no existe igualdad de condiciones laborales entre los trabajadores de un mismo centro de trabajo, pues siempre hay demasiados beneficios para la entidad contratante. Por otro lado, tenemos que el Contrato de Prestación de Servicio de Persona Natural es una institución que se aplica actualmente en Colombia y de manera similar ocurre en Venezuela como una herramienta de gestión para integrar de manera temporal a individuos al servicio del Estado, debido a las enormes diferencias que existen entre uno y otro país de la región. Es algo muy similar a lo que ocurre en nuestro país, que, acorde con las disposiciones constitucionales de obligatorio cumplimiento para todos y sobremanera para las entidades públicas, como las establecidas en los artículos 22, 23, 24, 25, 26 y Art. 27, que observa la seguridad del trabajador ante el despido arbitrario o contra cualquier tipo de despido injusto. Estos derechos se han dejado de lado con la mala aplicación de la ley objeto de nuestro análisis, Se busca, con una serie de modificaciones

a esta norma, adherir a los que estén laborando bajo esta norma al de contratación estatal Decreto Legislativo N.º 276 o al régimen de contratación privada Decreto Legislativo N.º 728, por los problemas que viene ocasionando al propio Estado, a los trabajadores que laboran bajo este régimen, porque se sienten discriminados en comparación con los trabajadores de otros regímenes. Debido a lo referido se dictaron una serie de leyes modificatorias para acortar la brecha existente entre los trabajadores del régimen especial CAS con los otros regímenes. Lamentablemente estas normas promulgadas no han solucionado el problema, ni siquiera lo han disminuido, porque hay entidades públicas que han seguido, y hasta la actualidad lo siguen haciendo, contratando personal bajo el régimen especial CAS. Así como también hay entidades estatales que no respetan a sus contratados que laboran bajo este régimen, pues haciendo caso omiso a las modificaciones los cesan intempestivamente. Este proceder de las entidades estatales, en lugar de generar beneficios al Estado “ahorrándoles” costos laborales, les está generando conflictos laborales, como paros o huelgas masivas de trabajadores, como sucede actualmente con los empleados de la salud en hospitales, lo que perjudica a la población, toda vez que la expone a inminente peligro contra su salud. Asimismo, impele a que los trabajadores afectados acudan a quejarse ante las instancias respectivas, llámense Sunafil, Poder Judicial, etcétera, a efectos de reclamar sus derechos constitucionales que vienen siendo violados, como el reconocimiento de sus derechos laborales. A estas instancias no les quedará más que, actuando conforme a ley, ordenar que la entidad estatal, la que fuere, pague a su trabajador todos sus beneficios sociales, e indemnizaciones por despido arbitrario, con intereses legales y financieros. Ello originará un mayor desembolso de dinero contra la entidad estatal contratante o contra la entidad estatal que despidió al trabajador. Frente a esta situación, debieran dictarse normas que prohíban que las entidades estatales continúen contratando personal bajo el régimen especial CAS o normas sancionadoras contra el funcionario que no respete los derechos del trabajador,

sea de un régimen o de otro.

Consideramos que continuar aplicando el Decreto Legislativo N.º 1057 es un error, dado que la ley no cumplió con la meta trazada originalmente de organizar el régimen especial CAS: proteger los principios de virtudes e idoneidad, igualdad de ocasiones y capacidades de los empleados de esta ley, y con ello resolver la incierta situación de quienes trabajan sin derechos laborales, bajo contratos sin ningún beneficio.

Más bien las entidades estatales han tergiversado la norma dada y no han respetado al trabajador ni a nuestra Constitución Política, que en sus normas protege al trabajador y al trabajo en todas sus modalidades. El derecho del trabajo es aquella especialidad legal que apareció como resultado de la notoria disparidad económica entre ambas partes en una relación de índole laboral.

Landa C. (2019)

Si bien se dio otra leve constitucionalización de los derechos laborales con la Carta Magna de 1933, es recién con la Constitución de 1979 que el Perú acoge el modelo de Estado Social y Democrático de Derecho, pues dicho tratado constitucional determinó al Perú como un gobierno democrático y social, independiente y autónomo basado en el trabajo. Con ello, se dio un importante avance en la aceptación de institutos y derechos laborales en lo más elevado de nuestro ordenamiento. En efecto, dentro de este marco constitucional, “correspondía al Estado crear las condiciones económicas y sociales para promover el empleo, generar igualdad de oportunidades, erradicar la pobreza y resguardar al trabajador frente al desempleo y el subempleo. Dicha Constitución excluía, en toda relación laboral, la creación de cualquier condición que impidiese el ejercicio de los derechos elementales de los trabajadores o que ignore o rebajase su dignidad. El trabajo, según ella, era objeto de tutela del Estado, de modo que se consagró la estabilidad laboral, el salario mínimo vital, la jornada de ocho horas diarias, los derechos de sindicalización, de seguridad social, huelga y negociación colectiva, entre otros”

Subsiguientemente entraría en vigor la Constitución Política del Perú de 1993, la cual, a pesar de reiterar gran parte de los derechos dispuestos por la Constitución del Perú de 1979, mermo algunos otros, básicamente a los derechos sociales. ¿Qué acarreo consigo dicha Carta Magna con relación a los derechos elementales propios del Derecho del Trabajo? desagradablemente, un retroceso, pues durante el gobierno dictatorial del ingeniero Alberto Fujimori Fujimori, los derechos laborales “fueron disminuidos cuantiosamente al acortarse el incremento de sueldos y la mejora de las condiciones laborales, entre otras situaciones derivadas de la “flexibilización” de nuestro sistema laboral y la intensión de disminuir la protección al trabajo.

A pesar de ello, pese a que se trató de reducir el volumen material de los derechos elementales con la Constitución Política del Perú de 1993, ello no ha sido impedimento para que dicha situación haya sido corregida por la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, observando los principios constitucionales del Derecho del Trabajo y a la dignidad de la persona. Ello porque en la actualidad se “condiciona la validez de la legislación y la jurisprudencia, así como la conducta de los actores políticos –públicos o privados–, a la satisfacción y respeto de los derechos elementales”

2..2 Definición del problema

¿De qué manera la Norma objeto de nuestro estudio, afecta el derecho laboral contemplado en la Constitución Política del Perú de 1993?

2.2. Finalidad y objetivos de la investigación

2.2.1 Finalidad

Mi estudio tiene por finalidad efectuar un análisis de la afectación que causa a los trabajadores que realicen labores en las diferentes entidades estatales bajo el sistema especial contratación administrativa, que está generando conflictos laborales a causa de la desigualdad existente entre grupos de trabajadores que laboran bajo este régimen respecto de grupos de trabajadores que lo hacen con otros regímenes laborales, como

reclamos judiciales por incumplimiento de las disposiciones constitucionales de nuestro país, que se supone debemos respetar todos y con más razón las entidades públicas. El incumplimiento de los derechos laborales viene ocasionando paros por aumentos salariales, reclamos de mejoras laborales, huelgas continuas por incumplimiento de aumentos o por despidos masivos, porque, no obstante desarrollar las mismas labores que otros trabajadores del mismo centro laboral, lo hacen en regímenes laborales distintos al de sus compañeros de trabajo, que sí gozan de los beneficios laborales contemplados en nuestra Constitución Política. Ello califica como un abuso por parte del contratante en contra de aquellos trabajadores, lo que, mientras no se corrija, incrementará los conflictos laborales a nivel nacional.

2.2.2 Objetivo general y objetivo específico

2.2.2.1 Objetivo general

- ❖ Determinar de qué manera la Contratación Administrativa de Servicios, al amparo del Decreto Legislativo N.º 1057, afecta el derecho laboral contemplado en la Constitución Política del Perú de 1993.

2.2.2.2 Objetivos específicos

- a. Estudiar los beneficios laborales establecidos en el Decreto Legislativo N.º 1057 y sus modificatorias.
- b. Analizar los derechos laborales contemplados en la Constitución Política del Perú de 1993.

2.2.3 Delimitación espacial del estudio

El siguiente estudio posee alcance nacional y está delimitada espacialmente en la República del Perú, pues se analiza el sistema de Contratación Administrativa de Servicios establecido en el marco de nuestras normas.

2.2.4 Justificación e importancia del estudio

2.2.4.1 Justificación teórica

El estudio efectuado tiene una demostración teórica porque con él se busca analizar el sistema de Contratación Administrativa y la afectación que genera en el derecho laboral regulado en la Constitución Política del Perú de 1993, con el fin de coadyuvar con un análisis más profundo para finiquitar los conflictos laborales aportando nuevas ideas legislativas, máxime si consideramos que las que están en vigencia no han logrado su objetivo.

2.2.4.2 Justificación práctica

El trabajo efectuado posee una acreditación práctica en el sentido de que beneficiará a los empleados bajo el régimen CAS, porque gracias a este trabajo podrán conocer más sobre sus derechos laborales ignorados por la administración pública plenamente establecidos y reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú de 1993; a los magistrados de los juzgados laborales, porque tendrían menos carga de procesos laborales por reclamo por incumplimiento de derechos laborales de los contratados bajo el sistema especial de Contratación Administrativa y también a los estudiantes universitarios, porque tendrán información relevante para sus proyectos de tesis en derecho laboral.

2.4 Hipótesis

2.4.1 Supuestos teóricos

Landa C. (2019).

El respeto que se le debe dar a los beneficios esenciales se dan en el marco de una relación de índole laboral son los conocidos “derechos sociales”, los cuales se distinguen de los “derechos de la libertad” como el derecho a vivir, a la persona y su integridad, a la identidad, etc. en tanto no radican sólo en dejar a la persona a su libre discernimiento, protegiendo su derecho frente a diversos excesos, pero se requiere aún más: Por ejemplo “derechos de intervención por parte del Estado que procure la existencia de elementos esenciales que cubran las necesidades elementales de las personas, más aun de aquellos

que se encuentren en estado de inferioridad social y económica, asimismo para que regule la complacencia indirecta de estas personas por intermediarios”. Por ese motivo, el Órgano Supremo de Interpretación y Control de la Constitucionalidad en el Perú. ha señalado que los derechos elementales sociales están orientados “a beneficiar a algunos grupos de ciudadanos [...] que se hallen en condición de inferioridad por razones socio-económicas es decir, con la característica de devaluación en sus estilos de vida, contrarios al amor propio de las personas”. Aquello tiene correspondencia con la creación del Derecho del Laboral como defensor primordialmente, de los beneficios del trabajador. Sin embargo, aunque es posible clasificar a los derechos elementales en diversas clases como los señalados con antelación, esto no te da la autoridad para querer incidir en su validez de forma negativa. Mejor dicho, no puede restarles fuerza a los derechos laborales, pues son fundamentales y tienen que ser acatados y garantizados, porque así lo determina la Justicia.

Boza P. (2014)

Aproximadamente en dos siglos de historia, el Derecho del Trabajo se ha labrado como una disciplina soberana, la cual reglamenta la prestación subordinada de servicios del trabajador. En esencia histórica, es un periodo relativamente corto, porque si consideramos las numerosas etapas que han acaecido y las modificaciones –profundas, en algunos casos– que han ocurrido en nuestra disciplina en todo este tiempo. Emergió y maduró raudamente, aunque con mucho esfuerzo, asentando una lógica protectora que intenta equiparar la desigualdad originaria que hay entre las partes del contrato de trabajo, y respaldando la libertad y dignidad del trabajador mediante la imposición de patrones mínimos legales y de las leyes convencionales o soberanas producto de la intervención de los sindicatos. Pero la arremetida flexibilizadora que ha tenido que soportar el Derecho del Trabajo en las últimas décadas y en la época actual de globalización de la economía aparentan señalar, para algunos, el inicio de su descenso y el abandono progresivo de un

estilo que, aún, puede seguir valorándose como defensor llega hacia un fin de servicio; el bienestar del particular está protegido por las normas legales y, en algunos casos, en procura del afianzamiento económico.

Chámame J. (2021)

La forma más apropiada de entender el Derecho laboral peruano es estudiar las constituciones que han guiado el reconocimiento de la soberanía privada. Al respecto, advertimos que actualmente nuestra Carta Magna de 1993 contempla la naturaleza garantista o defensor del Derecho Laboral.

Nuestra Constitución, sin embargo, atiende el deterioro del ordenamiento estatal, con lo cual se deja un holgado espacio para el albedrío particular. Tal como lo sugiere Neves Mujica, “la estructura laboral puede encasillarse básicamente en los tipos dos y tres de los ejemplos de procedimiento constitucional de los derechos que señalamos antes: reconocimiento y remisión, o no reconocimiento”.

Esta percepción establece que la Constitución da el albedrío al legislador si considera o no determinados derechos laborales y de qué forma.

A esta postura se incorporan las discusiones que perduran ante la ausencia de una orden o directriz que adapte las actuaciones del legislador a favor del equilibrio de las relaciones laborales.

Menos aún podemos dejar de señalar que actualmente no existe un conjunto de leyes estructuradas como un código laboral que guíe con facilidad a los operadores de justicia. Esta discusión conlleva al error y facilita que los trabajadores ignoren las leyes aplicables.

2.4.2 Hipótesis general

En la actualidad, se ha podido determinar que los trabajadores inmersos en la norma objeto del estudio tiene un menor reconocimiento de derechos laborales en comparación a los contratados en diferentes regímenes laborales, como es el caso del derecho de la Compensación por Tiempo de Servicios, beneficio que cubre aquellas eventualidades

futuras en caso de pérdida del vínculo laboral en su centro de labores; situación que genera una afectación al derecho al trabajo regulado en nuestra Carta Magna de 1993.

2.3.2 Hipótesis Específicas:

2.3.2.1 Primera Hipótesis Específica:

la norma objeto del estudio es un régimen de contratos de trabajo para el sector público o estatal, que se opera por leyes especiales y otorga a las partes solamente los derechos y las responsabilidades relacionadas al referido régimen, en tal sentido, dicho régimen regula los siguientes beneficios laborales:

- Una jornada máxima de 8 horas por día de labor, 48 horas semanales y semanal un descanso de, al menos, 24 horas continuas. Si se comprueba trabajos en sobretiempo, el exceso debe ser nivelado con descanso físico.
- Desde el 7 de abril del 2012, fecha en la que entró en vigencia la Ley N.º 29849, los trabajadores comprendidos dentro del sistema de contratación administrativa de servicios tienen 30 días de descansos continuos al cumplir un año de prestación de servicios en la entidad. Si el contrato termina después de que el trabajador cumplió un año de servicios y no se hubiera hecho efectivo el descanso vacacional, este percibirá el pago que corresponda. Y, si el contrato concluye ante del año, tendrá derecho al pago por vacaciones truncas.
- La incorporación a un sistema de jubilación es potestativa para quienes, a la entrada en vigencia de este régimen, es decir, al 29 de junio del 2008, se encontrarán laborando.
- Los contratados bajo el sistema Contratación Administrativa de Servicios tienen derecho a la afiliación al régimen contributivo de EsSalud. Esta protección también se extiende para sus derechohabientes.

- Incluye el derecho de sindicalización y huelga.
- Las empleadas contratadas bajo el sistema Contratación Administrativa de Servicios tienen derecho a un descanso pre de 49 días y posnatal de 49 días, un total de 98 días., adicionalmente, les otorga una licencia por lactancia materna hasta que su niño cumpla su primer año.
- Los trabajadores tienen derecho al permiso por paternidad cuando nazca un hijo, sea de su esposa o conviviente. A partir del 2018, la licencia es de 10 días calendario continuos y pagados.
- Los trabajadores CAS tienen derecho a recibir gratificación por Fiestas Patrias y Navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

2.3.2.2 Segunda Hipótesis Específica:

El sistema de Contratación Administrativa de Servicios ordenado en el Decreto Legislativo N.º 1057 trasgrede normas constitucionales, tales como el artículo 2º inc. 2 que prescribe el principio de igualdad ante la ley y a la no marginación entre trabajadores, principio que impone un límite constitucional al accionar del legislador, en la medida que éste no puede aprobar leyes cuyo contenido trasgreda el principio de igualdad de trato al que todas las personas tienen derecho.

Por otro lado, se debe tener presente lo estipulado en el artículo 1º, defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad, el artículo 23º, ninguna relación laboral puede recortar el ejercicio de los derechos del trabajador establecidos constitucionalmente, artículo 24º el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente; así mismo establece que el pago de los beneficios sociales del trabajador que deben tener preferencia sobre cualquier otra obligación del

empleador, artículo 26°, reconoce el principio de equidad de posibilidades sin marginación, artículo 27° resguarda la defensa de los trabajadores contra el despido arbitrario.

CAPÍTULO III:

Conclusiones y recomendaciones

3.1 Conclusiones

1. El contrato administrativo de servicios es un sistema único de contratación laboral para el sector público, que se basa en normas especiales y proporciona a las partes solamente los beneficios y las obligaciones inherentes al referido sistema.
2. Los trabajadores sometidos al sistema de Contratación Administrativa de Servicios de la autógrafa, materia del presente análisis no se les reconoce el derecho social de la Compensación por Tiempo de Servicios, situación que conlleva a la afectación al derecho al trabajo amparado en la Constitución Política del Perú de 1993.
3. La norma materia de estudio comprende los siguientes beneficios laborales: Una jornada máxima de 8 horas por día de labor, 48 horas a la semana y un descanso de 24 horas continuas por semana; descanso continuo por 30 días al cumplir un año de récord de servicios en la misma entidad, vacaciones trunca de darse el caso, potestad de incorporación a un sistema de pensiones de jubilación. Por otro lado, se le reconoce el derecho a la afiliación al sistema contributivo de EsSalud, derechos de sindicalización y huelga, derecho a una licencia prenatal de 49 días y posnatal de 49 días, adicionalmente se les otorga una licencia por lactancia materna hasta que su niño tenga su primer año cumplido Asimismo, les asiste se les concede una licencia de 10 días continuos y pagados al padre cuando nazca su niño, sea de su esposa o conviviente, derecho a percibir gratificación por Fiestas Patrias y Navidad de acorde a los montos regulados en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
4. Las reformas que se han efectuado a la ley de Contratación Administrativa de

Servicios no han logrado el objetivo de solucionar la problemática de índole laboral ocasionada por la aplicación de esta norma.

5. El sistema de Contratación Administrativa de Servicios preceptuado en el Decreto Legislativo N.º 1057 origina una afectación al derecho al trabajo regulado en nuestra Carta Magna de 1993; en tanto, infringe normas constitucionales, tales como: el principio de igualdad ante la ley y a la no marginación entre trabajadores, el principio que ninguna relación laboral puede recortar el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador, el principio de igualdad de oportunidades sin exclusión, la seguridad de los trabajadores contra el despido ilegal, el principio que el trabajador tiene derecho a un salario digno y suficiente y que el cumplimiento y pago de los beneficios sociales del trabajador deben tener preferencia sobre cualquier otro deber del empleador.

5.1.2 Recomendaciones

1. Dictar normas que prohíban seguir contratando trabajadores bajo este régimen.
2. Se deben dictar normas que sancionen al funcionario estatal que contrate a nuevo personal CAS o que despida sin causa justa al trabajador CAS.
3. Debe priorizarse el traslado de los servidores que se encuentren laborando bajo el sistema CAS a los sistemas laborales del Decreto Legislativo N.º 728 o Decreto Legislativo N.º 276.

Referencias

- Bertolotto Perales Alan. El régimen de la contratación administrativa de servicios y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho - Ayacucho - 2020
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64230>
- Bonivento Sanabria Germán Alberto - Cespedes Valencia Jesús María - Contrato de prestación de servicios en entidad estatal frente al derecho al trabajo, la estabilidad laboral y la seguridad social. Estudio comparado: Colombia - Venezuela. Universidad Cooperativa de Colombia – Santa Marta Colombia 2019.
https://repository.ucc.edu.co/.../2/2019_contrato_prestacio...
- Calcina Yasan María Luisa. El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio- Lima – Perú 2021.
<https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1296>
- Castañeda Romero Beatriz Eugenia. Implicaciones jurídicas del contrato de prestación de servicios frente a la sentencia de Unificación CE-SUJ2-005-16 y CESUJ-025-CE-S2-2021 del Consejo de Estado, en las decisiones del Tribunal Administrativo de Caldas, frente a las actividades del sector Salud – Colombia - 2021
<https://repositorio.ucaldas.edu.co/handle/ucaldas/18201>
- Guerra Martínez Katherine Estefanía. Análisis del Contrato Administrativo de Bienes y Servicios No Normalizados – Guayaquil - 2020
<http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/14650/1/T-U>

Huamán Alania Francisco - Rojas Mayta Jeancarlo Cesar. La precariedad del contrato administrativo de servicios y su afectación a los derechos laborales Universidad Peruana los Andes – Huancayo 2021

<https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/415612>

Morales Juárez, Gianfranco. Los contratos administrativos de servicios (CAS) y su vulneración a los principios laborales del derecho del trabajo Universidad César Vallejo

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83622>

Rivera Cotos Josefina Goryet. La estabilidad laboral en el contrato administrativo de servicios Universidad Nacional de Piura – 2019.

<https://repositorio.unp.edu.pe/bitstream/handle/UNP/1605/>

César Landa Arroyo El derecho del trabajo en el Perú y su proceso de Constitucionalización: Análisis Especial del caso de la mujer y la madre trabajadora*

[Dialnet-ElDerechoDelTrabajoEnElPeruYSuProcesoDeConstitucio-5104433](https://dialnet-el-derecho-del-trabajo-en-el-peru-y-su-proceso-de-constitucion-5104433) (1)

Guillermo Boza Pró. Surgimiento, evolución y consolidación del Derecho del Trabajo

dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5078193

Jesús Miguel Chámame Arriola ¿Qué es y qué estudia el derecho laboral?

<https://lpderecho.pe/que-es-el-derecho-de-trabajo>

