# FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
# ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

## TESIS

DERECHOS LABORALES EN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN PARA EL ESTADO. CASO: MINISTERIO DE SALUD

## PARA OBTENER EL TÍTULO DE

ABOGADO

## AUTOR

SIXTO ROLANDO MÉNDEZ VEGA

## ASESOR

DR. JOSÉ MARIO OCHOA PACHAS

## LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

**LIMA, PERÚ, FEBRERO DE 2021**

## DEDICATORIA

Primeramente se lo dedico a Dios porque a él le debo todo lo que tengo y todo lo que soy, gracias a él que me regala sabiduría, también agradecer a toda mi familia, especialmente a mis padres, a mi bella mamita esperanza y mi papa Eleuterio a mis hermanos y familiares presentes ,a mi esposa Rita y mi hija Kaori por ser fuente de mi motivación e inspiración para poder superarme cada día más, a mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

## AGRADECIMIENTOS

Agradezco a dios por bendecirme y llenarme de fuerzas para la realización de cada uno de mis objetivos.

Agradezco a mis padres esperanza y Eleuterio por darme la vida, por sus concejos por su apoyo incondicional este logro profesional se la debo a ellos y mis amigos y familiares.

Primeramente, agradecer a la universidad autónoma por haberme aceptado ser parte de ella.

Mi agradecimiento sincero al asesor de mi tesis Dr. José Mario Ochoa Pachas gracias Y a cada docente quien con su apoyo y enseñanza constituye la base de mi vida profesional.

Gracias a todos.

## ÍNDICE

**DEDICATORIA** ..... ii
**AGRADECIMIENTOS** ..... iii
**RESUMEN** ..... vii
**ABSTRACT** ..... viii
**INTRODUCCIÓN** ..... ix

**CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**
1.1. Realidad problemática ..... 11
1.2. Justificación e importancia de la investigación ..... 14
1.3. Objetivos de la investigación ..... 16
1.4. Limitaciones de la investigación ..... 16
**CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO**
2.1. Antecedentes de la investigación ..... 18
2.2. Bases teóricas científicas ..... 24
2.3. Definición de terminología empleada ..... 34
**CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO**
3.1. Tipo y diseño de investigación ..... 37
3.2. Población y muestra ..... 37
3.3. Supuestos categóricos ..... 38
3.4. Subcategorías e indicadores ..... 39
3.5. Métodos y técnicas de investigación ..... 39
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos ..... 42
**CAPÍTULO IV: CONSIDERACIONES ÉTICAS**
**CAPÍTULO V: DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS**
5.1. Análisis y síntesis de las categorías de estudio ..... 47
5.2. Interpretación de las preguntas ..... 50
**CAPÍTULO VI: DISCUSIONES, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES**
6.1 Discusión ..... 52
6.2. Conclusión ..... 55
6.3. Recomendaciones ..... 56

**REFERENCIAS**
**ANEXOS**

## LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Muestra ..... 38
Tabla 2 Unidades de Análisis ..... 39
Tabla 3 Categorización Guía Jurisprudencial ..... 47
Tabla 4 Categorización Guía de Entrevista ..... 48
Tabla 5 Categorización del Derecho Comparado ..... 49
Tabla 6 Triangulación ..... 50

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Triangulación ..... 40
Figura 2. Mapeamiento ..... 43
Figura 3. Modelo de Mapeamiento ..... 43

# DERECHOS LABORALES EN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN PARA EL ESTADO. CASO: MINISTERIO DE SALUD

**MENDEZ VEGA, SIXTO ROLANDO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

## RESUMEN

El presente estudio que se enmarca dentro de las investigaciones cualitativas busca establecer, a través del estudio del caso del Ministerio de Salud, como se han conculcado los derechos laborales de los trabajadores que han estado empleados bajo la férula del regimen de Contrataciones Administrativos de Servicios. Siendo un estudio de nivel exploratorio, se utilizó un diseño de estudio de casos (Ministerio de Salud) y la técnica del mapeamiento y la triangulación. Los estudios cualitativos, son fundamentalmente inductivos ya que van de un caso particular hasta llegar a una generalización que podría transferirse a una realidad similar o semejante. El supuesto categórico se ha comprobado al verificar, teóricamente que la norma ha violentado los derechos constitucionales del campo laboral que fueron consagrados en la Constitución Política Peruana.

**Palabras clave:** derechos laborales, regimen de contratación administrativos de servicios, ministerio de salud.

**LABOR RIGHTS IN THE CONTRACTING REGIME FOR THE STATE CASE: MINISTRY OF HEALTH**

**MENDEZ VEGA, SIXTO ROLANDO**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ**

## ABSTRACT

This study, which is part of qualitative research, seeks to establish, through the case study of the Ministry of Health, how the labor rights of workers who have been hired under the rule of the Administrative Contracting of Services have been violated. Being an exploratory study, a case study design (Ministry of Health) and the mapping and triangulation technique were used. Qualitative studies are fundamentally inductive since they go from a particular case to a generalization that could be transferred to a similar or similar reality. The categorical assumption has been verified by verifying, theoretically, that the norm has violated the constitutional rights of the labor field that were enshrined in the Peruvian Political Constitution.

**Keywords:** labor rights, administrative service contracting regime, ministry of health.

# INTRODUCCIÓN

El Régimen de Contrato Administrativo de Servicio (CAS) es un sistema laboral singular de la gestión pública, pero no siempre se le tomo como un contrato de trabajo o especial. ¿Cómo se trató este sistema de contratación en el Ministerio de Salud? Indudablemente no ha sido para beneficio de los trabajadores, sino por el contrario para generar más incertidumbre e inseguridad entre ellos.

A pesar de que el Congreso habría aprobado la eliminación de los CAS, lo cierto es que las propias entidades del Estado siguen convocando a los trabajadores en sendos concursos para que los trabajadores sigan postulando bajo esta modalidad de contrato. Se entiende, que los trabajadores CAS deberán pasar de forma progresiva a los sistemas de la 276 y 728.

En el capítulo primero aborda la problemática, donde se desarrolla la realidad problemática para plantear el problema general y los problemas específicos.

En el capítulo segundo se aborda el marco teórico, que incluyen antecedentes, bases teóricas y la definición de los términos empleados.

En el capítulo tercero se desarrolla el método utilizado, partiendo del tipo de investigación, diseño, población, muestra, técnicas de recolección y procesamiento de datos.

En el capítulo cuarto se presentan los resultados de la investigación, teniendo en consideración la triangulación que se realizó después de procesadas las entrevistas.

En el capítulo quinto se realizó la discusión, las conclusiones, las recomendaciones y finalmente, se presentan las referencias bibliográficas y los anexos respectivos.

# CAPÍTULO I:

# PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

## 1.1. Realidad problemática

Si bien la expansión de las fuentes de trabajo es una parte positiva de la economía de una nación, también es evidente que las empresas no piensan en el trabajo como un desembolso de constitución, sino como un gasto, lo que confirma que planean satisfacer su objetivo social de proporcionar bienes o servicios a las administraciones con el costo más elevado posible para la contratación de personal y el pago de las leyes sociales, dependiendo de prácticas falsas, por ejemplo, ocultar contratos de trabajo mediante acuerdos comunes, ocultar una relación inmediata mediante la intermediación o reapropiarse de las cifras, ocultar un dudoso contrato de trabajo a plazo mediante acuerdos modulares sin causa específica, entre diferentes prácticas falsas brillantes.

En la Constitución Política del Perú (1993) se señala: “En la relación laboral se respetan los siguientes principios: Numeral 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley” (artículo 26, numeral 2). Este artículo se encuentra respaldado por la Jurisprudencia establecida por el Tribunal Constitucional Peruano

- En el expediente Nº 00025-2007-PI/TC, se explica los fundamentos de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Ver fundamentos: 94 a 97.

- En el expediente Nº 008-2005-PI/TC, se explican los principios que fundan la irrenunciabilidad de los derechos laborales. Ver fundamento 24.

Con estos enunciados se edifican los derechos laborales que se enuncian en la Constitución y la ley. El Poder Judicial es el órgano encargado de dirimir las disputas o polémicas emanadas del vínculo laboral, comprendiendo no sólo conjeturas de resistencia con los preceptos laborales en las asociaciones oficialmente entendidas, por ejemplo, no pagar la remuneración por temporada de administraciones, o no pagar excursiones, recompensas, pero además las contenciones se derivan de comportamientos falsos de las empresas, donde en estructura deliberada se busca conseguir un fin ilegal a través de métodos lícitos mostrando circunstancias que no se comparan con la verdad, lo cual se comprende

a nivel jurisdiccional con el uso de la pauta de supremacía de la verdad, una similar que cada vez crece más en el campo del derecho laboral, incluyendo realidades más supuestas.

A pesar de la forma en que la ley y el ordenamiento jurídico perciben las normas de igualdad de oportunidades, de progreso del trabajo, entre las diferentes normas que aseguran la opción de funcionar como un recurso legal asegurado y una necesidad del Estado, las disposiciones legales antes mencionadas son incapaces de resolver las circunstancias donde se desconocen los derechos laborales de los trabajadores, como se puede encontrar en este examen, que ha provocado que se influyan estas normas y derechos (Báez, 2016). Esta circunstancia provoca un verdadero debilitamiento de los trabajadores del área pública que son contratados bajo un sistema de derechos restringidos y disminuidos, con el argumento de que la opción de trabajar está limitada discrecionalmente.

No obstante, independientemente de los casos y demandas consistentes de menosprecio de esta norma, tal propuesta no ha sido viable para cambiar los impactos inseguros de este tipo de empleo, ya sea por la ausencia de poder regularizador, el derroche de inspiración de los objetivos legales, el uso inadecuado de las normas de trabajo y la no utilización de instrumentos mundiales que aseguren la viabilidad o la utilización de los derechos del trabajador.

En Perú, existen modalidades de contrato que en muchos casos pueden generar condiciones de inestabilidad y precariedad laboral. Una de estas modalidades es la locación de servicios. De acuerdo al Artículo 1764 del Código Civil, las personas contratadas bajo esta modalidad brindan un servicio específico por un tiempo determinado a cambio de un pago, sin que esto implique una relación laboral (Cabanillas & Lavado, 2020). Los contratados no son subordinados, no deben realizar funciones permanentes ni marcan asistencia, por lo que no se les registra derecho a beneficios laborales como Compensación por Tiempo de Servicio (CTS), gratificaciones, vacaciones, pensiones, ni seguro social de salud.

Por su parte, el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) es un sistema de trabajo singular de la administración pública. A pesar de que no siempre se le consideró un contrato de trabajo especial. El CAS se integra al ordenamiento jurídico a través del Decreto Legislativo N°1057 (2008) del 27 de junio de 2008. Por otra parte, de acuerdo a la Ley 29849 (2012), el Estado Peruano se obliga a suprimir de forma progresiva la modalidad CAS. En la actualidad, los trabajadores del área pública, que se les ha contratado en esta modalidad laboral acusan un trato injusto, puesto que desempeñando similares actividades que los trabajadores que se encuentran regidos por el Decreto Legislativo 728 (1991), los cuales perciben sueldos diferentes y distintos beneficios.

En ese entorno, el este estudio se analizaron los derechos laborales en la modalidad de contratación para el Estado, en el caso del Ministerio de Salud; el cumplimiento de porque el ordenamiento jurídico expresa que es constitucional un régimen específico, que, desde sus orígenes, quebrantó todos los derechos y provecho de los trabajadores.

La estructura laboral a la que pertenecen los trabajadores del sector salud estatal, MINSA, es el decreto legislativo 276, y régimen CAS. Es así ya que como no están obligados a cumplir o están sujetos a disponibilidad presupuestal, los directores y su equipo de gestión de los hospitales, institutos y redes de salud del MINSA hacen caso omiso de la misma. Asimismo, según el Artículo 1 de la Ley 29783, objeto de la ley de seguridad y salud en el trabajo, la prevención de riesgos engloba la promoción de su cultura a través de la participación de los mismos trabajadores y sus comisionados. Esta información es de suma importancia pues la falencia informativa justamente se encuentra en el progreso de la previsión de contingencias laborales, cuestión que inmiscuye una serie de derechos fundamentales y que a su vez puede traer consecuencias irreparables si no se aplica debidamente.

En consecuencia, se ha optado por examinar la cuestión de los contratos de ayuda autorizados y la usurpación de los derechos laborales a causa de esos acuerdos, ya que la queja que se hace a los trabajadores empleados en virtud de este sistema subvierte las normas y los derechos laborales, por ejemplo, la norma

y el derecho a la equidad, la directriz de las oportunidades equivalentes y el progreso del trabajo, entre otros, haciendo posteriormente caso omiso de la opción de trabajar. De lo anterior, este examen propone examinar los derechos laborales en el sistema de compromiso para el Estado, tomando como caso el Ministerio de Salud.

### 1.1.1 Problema General

¿Cómo valoran los derechos laborales en el Régimen de Contratación de Servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud?

### 1.1.2 Problemas Específicos

¿Cómo se interpretaría la jurisprudencia nacional respecto a los derechos laborales en el Régimen de Contratación de Servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud?

¿Cómo se identificarían los derechos laborales en el Régimen de Contratación de Servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud?

¿Cómo se interpretaría el tratamiento de los derechos laborales en el Régimen de Contratación de Servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud con la legislación comparada?

## 1.2. Justificación e importancia de la investigación

### 1.2.1 Justificación teórica

El estudio que se ha realizado busca dar luces teóricas sobre los constructos que se están desarrollando dentro del ámbito laboral del Ministerio de Salud. Los contratos de trabajo tienen que honrar los derechos de los trabajadores, así como considerar la dignidad de la persona como lo establece la Constitución Política Peruana. En ese orden de ideas, la anomalía encontrada en los diversos cuerpos

normativos requiere de un análisis profundo de los constructos y una respuesta acertada para resolver este impase haciendo uso de las herramientas de la ciencia.

### 1.2.2 Justificación metodológica

Se abordará el trabajo de investigación desde una perspectiva hermenéutica interpretativa y sobre la base de elaborar un constructo que esté más acorde con la realidad que estas normas afectan, específicamente a los trabajadores que con distintos regímenes laborales sus derechos se ven afectados y por ende a cada una de sus familias. El enfoque cualitativo permitirá analizar y sintetizar las categorías que se investigan en esta investigación.

### 1.2.3 Justificación practica

Los aportes teóricos del presente trabajo de investigación van a permitir que las autoridades tomen decisiones acertadas que contribuyan al bienestar de los servidores, no solamente del Ministerio de Salud, sino también a todos los empleados y obreros que se encuentran bajo el contrato de cada uno de los sistemas laborales que se han estudiado.

### 1.2.4 Justificación legal

El estudio pone en evidencia que el Estado incumple su responsabilidad constitucional de preservar, honrar y apreciar correctamente los derechos constitucionales, fundamentales, profesionales y gremiales de los trabajadores. Además, desde el plano teórico, plantea la forma de solucionar la conculcación de los derechos de los trabajadores al ser contratados bajo la modalidad CAS. Este contrato trae como consecuencia que el Estado Peruano ignore lo establecido por la Constitución Política Peruana y es necesario visibilizarlo para que se resuelva, a través de una norma estas falencias jurídicas.

## 1.3. Objetivos de la investigación

### 1.3.1 Objetivo general

Determinar cómo se valoran los derechos laborales en el Régimen de Contratación de Servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud.

### 1.3.2 Objetivos específicos

Determinar cómo se interpretaría la jurisprudencia nacional respecto a los derechos laborales en el Régimen de Contratación de Servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud.

Determinar cómo se identificarían los derechos laborales en el Régimen de Contratación de Servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud.

Determinar cómo se interpretaría el tratamiento de los derechos laborales en el Régimen de Contratación de Servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud con la legislación comparada.

## 1.4. Limitaciones de la investigación

### 1.4.1 Límite temporal

La presente investigación presenta un límite temporal de seis meses, comprendidos entre el mes de noviembre 2020 y mayo 2021.

### 1.4.2 Limite espacial

En cuanto al aborde espacial, la misma se limita al estudio en la ciudad de Lima, Perú.

# CAPÍTULO II:
# MARCO TEÓRICO

## 2.1. Antecedentes de la investigación

### 2.1.1 Internacionales

Hidalgo y Bonilla (2019) en su trabajo de investigación titulado “Los Derechos del trabajador y los actos de fraude laboral”, manifestando que en su estudio se analizan diversos actos desde el comienzo hasta la finalización de la relación laboral caracterizado por transgresión de los derechos de los trabajadores. Estos hechos se conocen como fraude laboral y fraude procesal laboral. En ese sentido, en el Ecuador no se conoce un ordenamiento específico que ampare a los trabajadores oponiéndose a las acciones del fraude laboral, los cuales se manifiestan en el quehacer diario, por ejemplo, cuando el empleador contrata a un trabajador se disfraza como un vínculo civil o comercial con el propósito de para eludir sus responsabilidades patronales. En ese sentido, el empleador efectúa las acciones de engaño procesal laboral cuando exige que el trabajador lo suscriba de forma forzosa, mas no voluntaria, la renuncia, firma de letras de cambio y demás documentos en blanco, para que se llenen cuando el patrón lo necesite, para desligar al trabajador, o hacer suponer que sus derechos ya fueron remunerados totalmente, cuando no es cierto. Con estos precedentes, los actos de fraude laboral y procesal laboral, no están regulados específicamente en el Código de Trabajo del Ecuador. Se hace necesario ahondar en esta línea de investigación, desde la universidad, para que los trabajadores sepan y defiendan sus derechos, frente a los dueños de las empresas que se beneficiarse ilegalmente de los mismos.

Madrigal (2017) “Análisis jurídico del contrato laboral deportivo de los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol en Costa Rica”. El presente estudio consta de un análisis jurídico del contrato laboral deportivo de los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol en Costa Rica. En Costa Rica no existe una legislación especial que regule las relaciones laborales entre los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol con los clubes deportivos; se aplica la normativa del Código de Trabajo; sin embargo, existen una serie de aspectos como la duración del contrato, las jornadas, las formas de contratación, los derechos y las obligaciones que deben contar con un tratamiento legal diferente a una relación laboral público. Es a partir de lo que se ha expuesto, que surge el

interés por investigar y determinar la naturaleza jurídica del vínculo laboral existente entre los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol y los clubes, así como realizar un análisis del contrato laboral deportivo que se pacta con dichos profesionales.

Báez (2016) presentó su tesis titulada “Los derechos laborales de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda” que se desarrolló en el año 2015, en la ciudad de Guaranda, provincia Bolívar. La investigación buscó el establecimiento de la tutela efectiva que respalde a los ciudadanos que presentan discapacidad y puedan ser incluidos en su centro de labores. Esta situación se encuentra contemplada en el artículo N° 330 de la Norma Suprema del Estado, que tiene como propósito el diseño de una seria de reformas al Código Orgánico Integral Penal, para la tipificación y sanción por la inobservancia de la inserción laboral de los ciudadanos que presentan discapacidad concordado con la Ley Orgánica de Discapacidades, en su artículo N° 47.

López (2014) “La producción y el derecho laboral, frente a los derechos y el salario digno del trabajador”. La tesis acerca de La Producción y el derecho laboral, frente a los derechos y el salario digno del trabajador, se enfoca en un grupo por demás importante y hasta cierto punto olvidado de la sociedad, como son la gente trabajadora técnica manual, los asalariados como vulgarmente se los conoce, pero es aquí donde quiero hacer hincapié en algo y es en los medidores de productividad no solo de los estamentos públicos sino también de los privados ya que muchas veces no son los reales por que quien produce no es el dueño de la Empresa o el jefe de la institución sino son los obreros, los operarios los mismos que en ocasiones no reciben la paga adecuada o que el generador del medio de producción no alcanza a cubrir es por tanto que debemos comenzar por entender que es la producción haciendo hincapié en la Producción Nacional. En la tesis se empleó el enfoque cualitativo, tratando las categorías de estudio de manera holística y profunda; la población y muestra se trabajaron de acuerdo al criterio del investigador, enfocando los supuestos categóricos dentro de un análisis jurídico y social para que los trabajadores tenga la probabilidad de tener un salario digno. A esto se debe agregar que se usaron diversas pautas para el desarrollo de la investigación: la bibliográfica, de campo. Entre los métodos, de acuerdo al autor,

se emplearon: la observación científica, histórico- lógico, analítico- sintético, inductivo-deductivo. La línea de investigación fue seguridad industrial, social y nexos laborales.

Mariscal (2013) que presentó su investigación cuyo título es “La Defensa Pública de Derechos Laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”. En la República de Bolivia, existía una violación constitutiva y orgánica de los derechos sustantivos de los trabajadores, desde sus raíces históricas como nación. Esto se evidencia principalmente en el ámbito de la gestión de la justicia boliviana. Es por ello, de acuerdo al investigados, que los derechos primarios de los ciudadanos, dentro o fuera del proceso, deben ser preservados y custodiados por un abogado defensor o por un servidor público en el campo del derecho. Es decir, la tarea o encargo del defensor público es la de asegurar y proteger el debido proceso, que equivale a decir y actuar en un justo juicio y que las partes tengan un igual trato.

### 2.1.2 Nacionales

Cabanillas y Lavado (2020) en su investigación titulada “Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020”. El estudio tuvo como finalidad Analizar la terminación del contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una perdurabilidad laboral de los trabajadores obreros en el ayuntamiento distrital de nuevo Chimbote 2020. La investigación realizada por Cabanillas y Lavado es de encuadre cuantitativo; de estrategia observacional y no Experimental. La muestra estuvo conformada por 50 trabajadores obreros de la Municipalidad Distrital de Nuevo Chimbote. Se suministró la técnica de la encuesta y como instrumento de investigación un cuestionario las dos variables; los datos se trataron estadísticamente, descriptiva e inferencial, utilizando el programa SPSS versión 22. Los productos obtenidos han permitido concluir que la terminación del contrato CAS como vulnerabilidad al derecho a una estabilidad laboral de los trabajadores obreros en la municipalidad distrital de nuevo Chimbote 2017, el 32% de los trabajadores obreros estuvo de acuerdo en indicar que la estabilidad laboral de un

trabajador obrero es trasgredida al término de su contrato; un 30% estuvo de acuerdo, que es acorde a un sistema de inestabilidad, que lleva a la desprotección que tiene el trabajador frente a su empleador a ser separado de su puesto de trabajo sin tener una causa justa.

Izaga (2018) que presentó su tesis titulada “Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del principio de primacía de la realidad”. El objetivo de la investigación fue realizar un análisis de cómo se enlazan o conectan los procederes ilegales y falaces del empleador con el empleo del principio de primacía de la realidad para la resolución de disputas o enfrentamientos judiciales que se ven en la respectiva Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Piura en los años 2012 al 2014. La investigación ha permitido identificar esas conductas fraudulentas, el porcentaje de procesos judiciales que se han solucionado utilizando el principio de primacía de la realidad; asimismo el porcentaje que corresponde a la intervención del Estado como empleador y al privado, estableciendo si hay conveniencia para la reglamentación clara y explícita del principio de primacía de la realidad en el cuerpo normativo peruano.

Soria (2018) que realizó un trabajo de investigación denominado “El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú, 2018”. Buscó revelar que el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios -RECAS, que se dio el 28 de junio de 2008, a través del Decreto Legislativo N° 1057, vulneró, desde sus inicios, lo convenido y establecido en la Constitución Política Peruana en lo referente a materia laboral; así también lo vinculado con los derechos fundamentales y beneficios laborales ostenta todo trabajado. Se tiene que agregar de que no se podía rubricar Tratados de Libre Comercio con los Estados Unidos sino se resolvía el tema de la estabilidad laboral dentro del país, convirtiéndose el decreto legislativo de marras en comodín para viabilizar dichos Convenios. En ese sentido, las pérdidas económicas y las demandas contra el Estado por un pésimo uso de contratar personal a través de la denominada Contratación de Servicios No Personales (SNP), dio origen al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, que deforma y altera el vínculo laboral desprotegiendo al contratado trabajador y conculcándole sus

derechos laborales que se encuentran evidenciados en la Constitución, transformando un contrato laboral imaginario, a un contrato civil.

Peralta (2017) que presentó su investigación denominada “Análisis jurídico del derecho a la igualdad en los regímenes laborales especiales de promoción del empleo productivo en el Perú 2011 – 2016”. En el Perú, los sistemas de contratación están constituidos, de acuerdo al autor, por la exportación No Tradicional, Agrario MYPE, Contrato Administrativo de Servicios – CAS (el Estado acepta un sistema mixto entre privado y público) y juvenil. El exceso de perdurabilidad o permanencia se contraviene los derechos del trabajador ya que éstos se ven perjudicados en su dignidad, su progreso social, prosperidad y avance entre otros. En ese orden de ideas, la composición del régimen laboral genera un enfrentamiento de principios, que, a través del método de la ponderación configurado en el examen de igualdad, definen que estas valoraciones no son ni racionales ni proporcionadas. En ese sentido, deben ser reestructuradas para la optimiza la posición de los trabajadores y por ende respetar el mandato constitucional correspondiente.

Pardo, Andia, Rodríguez, Pérez & Moscoso (2009) que presentaron un artículo de investigación denominado “Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú análisis comparativo entre el ministerio de salud y la seguridad social”. Pardo et al (2009) señalan que:

> Se realizó un análisis centrado básicamente en los montos para personal de quinta categoría, considerando el primer nivel remunerativo de ambas instituciones, donde se observa en todas las categorías de trabajo que los salarios son superiores en la seguridad social, siendo en algunos casos el doble de lo percibido por el profesional en el MINSA. Igual tendencia se observa cuando se examina el salario promedio recibido (desde el primer al quinto nivel remunerativo). Si bien nuevamente hay que enfatizar que esta diferencia puede partir de la estructura salarial en cada institución, así como el financiamiento ‘directo’ por parte de EsSalud, el análisis debe

> de ir hacia los posibles efectos que ello trae, o que potencialmente pueda traer, como una predilección marcada por las convocatorias de la Seguridad Social e inclusive –aunque difícil, dada la "estabilidad" de la condición de los contratos en quinta categoría– una migración de una institución a otra. Esto ocurre por reconocer que el MINSA atiende a una gran cantidad de la población peruana por lo que es sustantivo proteger los recursos humanos –los caules son escasos– se mantengan y con ello la oferta de atenciones de salud correspondientes, evitando así el aumento de la disparidad en salud (p. 349).

Condezo (2012) que presentó su trabajo de investigación llamado "Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la Contratación Administrativa de Servicios". La investigación abarca tres aspectos medulares: el primero es el derecho al trabajo, que permitió tener conocimiento general de la importancia de este derecho constitucional y de sus elementos sustantivos en la asociación laboral y sus correspondientes principios; el segundo aspecto es el referente al contrato laboral dentro del derecho comparado, lo que permitió ampliar la visión de la problemática estudiada teniendo como referencia la normativa foránea para plantear posibles soluciones que puedan superar las dificultades y falencias en la legislación peruana; finalmente, como tercer aspecto se establece el carácter inconstitucional de la Contratación Administrativa de Servicios, donde se profundizó el tema y se analizó los antecedentes que motivaron su formulación.

Céspedes (2019) que presentó su tesis denominada "La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017" El propósito que se planteó en la investigación fue la determinación del nivel de conculcación de los derechos laborales cuando se contrata personal utilizando el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – RECAS en la Corte Superior de Lima Norte. Se utilizó la técnica de la encuesta, suministrando el instrumento a una muestra de 27 trabajadores de la Corte Superior de Lima Norte. La investigación, de acuerdo al autor, fue aplicada o pura. El diseño fue descriptivo, transversal o transaccional. Se tuvieron en cuenta las dimensiones e indicadores de las variables

que se estudiaron. Las contrastaciones de las hipótesis de estudio fueron procesadas mediante el Programa SPSS y el Excel. Los resultados que se obtuvieron señalan, de forma general, que el grado de conculcación de los derechos de los servidores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – RECAS en la Corte Superior de Lima Norte, es considerable a pesar de que se realiza la respectiva contratación en una entidad que administra justicia.

## 2.2. Bases teóricas científicas

### Derecho laboral

El derecho laboral se refiere al conjunto de leyes, reglas y principios que rigen el ambiente en donde se contrata a un ciudadano para que cumpla determinadas funciones dentro de la entidad o empresa en la cual se va a desempeñar. El propósito principal del derecho laboral se refiere a la regulación y establecimiento de los diferentes sistemas o regímenes laborales existentes que permiten la caracterización del derecho de trabajo. Se tiene que tener en consideración que los derechos laborales han sido conquistados por los trabajadores y obreros a través de las lucha constante y permanente de ellos; no es producto ni de la costumbre ni de la dádiva, tampoco tiene una base consuetudinaria.

Es una parte del derecho privado “que gestiona completamente los nexos grupales e individuales entre los jefes y especialistas autónomos, que planificarán el control de sus compromisos y derechos” (De Diego, 2011, pág. 49). Así como también, “el derecho de trabajo es una investigación de las relaciones de necesidad que se crean para un determinado sector, que será el que complete la compensación, una similar no puede asegurar las diversas indicaciones de trabajo que se introducen” (Gómez, 2015, p. 10).

### Principios del Derecho Laboral y Procesal Laboral

Las normas son recomendaciones claras y aparentes no indefensas de exposición en las que se basa cierta valoración de la equidad de un público general

y se desarrollan los fundamentos del derecho y que en una crónica específica segunda ilumina la sustancia respecto a las normas legales de un Estado. Por lo tanto, podemos decir que las normas son reglas, hechos anteriores y mejores que la norma legal. A este respecto, se establece que las normas están dentro de la ley conformada del mismo modo que el alcohol está dentro del vino, hablando al espíritu y sustancia de la ley" (Campos, 1995).

Siguiendo esta medida, reglas que forman pocos principios, que de alguna manera directa o por intervención aviva una serie de avenencias que permiten prosperar y encauzar el apoyo de modelos nuevos, regular la apreciación de las que prevalecen y solucionar los sucesos ideados (De Diego, 2011). A pesar de la forma en que el derecho laboral está en constante desarrollo, las normas comprenden la "estructura crucial del orden, que se mantiene firme y fuerte, independientemente de la variedad, fugacidad y abundancia de las normas".

**Garantías Constitucionales en el Derecho Laboral**

En la Constitución Política Peruana (1993), ser regulan las garantías constitucionales. Su intención o finalidad es el amparo y defensa de los principios y valores que establece la Constitución o ley de leyes, “(…) protegiendo y respaldando el libre ejercicio de los derechos fundamentales de los ciudadanos” (Artículo 200).

El Tribunal Constitucional se ocupa de defender y proteger estas garantías constitucionales, de acuerdo a lo establecido por el artículo 201° de la Constitución del Estado y por la correspondiente Ley Orgánica N° 28301 del Tribunal Constitucional, que es el órgano supremo hermenéutico, unificación y observancia de la Constitución. Por ejemplo, se puede señalar que algunos de estos derechos preservados y custodiados son el derecho de trabajo, que está necesariamente protegido por la Acción de Amparo.

**Contrato de Trabajo**

El convenio de trabajo, es un pacto o concierto de los rubricantes que puntualizan sus derechos y sus deberes sobre un hecho o suceso definido. Para separar un convenio de trabajo de uno público, hay que considerar los tres atributos centrales del contrato comercial, por ejemplo, individual, remunerado y, sobre todo, subordinado (Izaga, 2018). Estos tres componentes son básicos para decidir una relación comercial. No obstante, el contrato comercial suele describirse también mediante una progresión de componentes que, aunque no son vitales para su garantía, permiten reconocerlo como un acuerdo ordinario o básico.

Se puede establecer que los contratos de trabajo ayudan a resolver quehaceres o labores que se desarrollan al interior de la entidad o de la empresa, que también se puede realizar fuera de ella. El punto medular es que la actividad individual y personalísima del trabajador es indispensable, irreemplazable y necesaria. Los Contratos de Trabajo es preferible identificarlos de manera independiente, acorde con el modelo de vínculo o nexo laboral.

- Contrato colectivo de trabajo, que es un acuerdo escrito convenido entre la delegación que representa a los trabajadores y la comisión que personaliza a los empleadores; este convenio involucra los temas sobre remuneraciones, estipulaciones generales de trabajo y productividad a las que se acogerán los contratados en referencia a las labores y remuneraciones individuales que desarrollarán y percibirán, con fuerza ligante o de la ley entre los participantes. Esto ocurre, una vez que haya sido aceptado y ratificado por la superioridad laboral cualificada (Peralta, 2017).

- Contrato individual de trabajo que se oficia de manera directa entre el contratante (Estado o Dueño de la Empresa) y el trabajador. El convenio, verbal o escrito, y en cualquiera de sus formas o clases que se encuentran previstas en la ley. Son dos partes las que rubrican el contrato de trabajo: el trabajador y el empleador (Peralta, 2017).

**Contratación laboral dentro del sector público**

En la Constitución Política Peruana (1993) se reconocen dos regímenes laborales:

- Actividad privada;
- Sector público.

En la misma norma (1993) en el capítulo II, del título referido a los derechos económicos y sociales en los artículos del 22 al 29, se conceptualiza lo relacionado a los trabajadores que laboran en la empresa privada; y, en el capítulo IV cuyo título se refiere a la función pública, en los artículos del 39 al 42, se refieren a lo atinente a las actividades de los trabajadores del ámbito público.

**Principales regímenes de contratación del Estado**

En el Perú, en el campo laboral que debería de dársele preeminencia a los derechos laborales y estos verse traducidos en los contratos laborales, los cuales deberían de establecer una duración específica, así como la subordinación de la prestación del servicio, dentro de un periodo o intervalo de tiempo indeterminado o determinado: Pero, en el país se ha generado una particularidad en el derecho laboral ya que se han producido diversas leyes y normas reguladoras del trabajo, tanto público como privado, que ignora los derechos laborales que se declaran en la Constitución del Estado Peruano.

- Régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276 (1984)

El Decreto Legislativo N° 276 (1984) cuyo título preliminar es “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, indica en su artículo primero que dicha carrera es un acervo de principios, procesos y normas regulatorias para el ingreso al sector público que toma en cuenta los derechos y deberes que atañen a los trabajadores del sector estatal, y siendo estables brindan prestaciones continuas en la gestión Pública. El objeto es admitir la integración de personal capaz, así como asegurar su continuidad, asegurando su desarrollo y

promoción para que se realice de manera personal a través del ejercicio del servicio público. Se manifiesta a través de un sistema donde se ubica a los trabajadores públicos en función de evaluaciones y merecimientos.

Se refiere a que la Carrera Administrativa va es un grupo de principios, normas o procesos, que ordenan y regulan la entrada, la obligación y el derecho de cada uno de los trabajadores en el sector público, que prestan su labor permanente dentro de la gestión pública.

El Decreto Legislativo N° 276, establece un sistema de contratación de naturaleza exclusiva, que se encuentra rigurosamente ordenado y preceptuado para los ciudadanos naturales que brindan servicios en las entidades, por lo que la norma reglamenta y ordena la incorporación de las personas naturales a dichas entidades, que comprende determinados condiciones, formalidad y perfiles para la posición o puesto de trabajo al que postula por concurso público. Por este hecho, el Decreto Legislativo N° 276 es conocido como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, siendo su intención la de normalizar y organizar el ingreso, deberes y derechos que deben tener los servidores públicos (Vazquez, 2017). Para la norma, se distingue entre los servidores de carrera y el personal contratado; también realiza la distinción entre los que desempeñar cargos de confianza y/o políticos. Ocurre la diferencia entre los que se encuentran asalariados, los integrantes de la Policía Nacional del Perú, de las Fuerzas Armadas, los cuales no puedan estar incluidos en dicha estructura.

- Administración publica

De acuerdo con la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público designada Decreto Legislativo N° 276, en el artículo 1, conceptualiza que la Carrera Administrativa implica un grupo de principios, normas y procesos que van a regular la entrada, salida, derechos y obligaciones que tienen los trabajadores en el sector público que tienen carácter permanente en la gestión gubernamental (Artículo 1 ).

Este primer artículo tiene como propósito el de incorporar personal capaz y de calidad para que se pueda tener garantía de su permanencia y asegurar que pueda crecer y desarrollar profesional y técnicamente en la ejecución de su labor dentro del servicio público.

En ese orden de ideas, también en el mismo cuerpo normativo Decreto Legislativo N° 276 (1984) se señala en el artículo 3, que los servidores del sector estatal se encuentran apoyando a la Nación y por lo tanto tienen que:

- Buscar el desarrollo nacional cumpliendo cabalmente las funciones que se les ha encomendado. Se debe tener en cuenta que se debe estar por encima de los distintos gobiernos.
- Debe primar el interés común antes que los intereses particulares.
- El servidor público debe conformar grupos que tengan espíritu de superación e integrarse a grupos calificados.
- Las funciones que ejerce el servidor público las debe realizar con eficiencia, laboriosidad, honestidad y vocación de servicio.
- Tanto en su vida social como en el desempeño del cargo debe de comportarse con dignidad.

- Trabajador Público

Se puede establecer que el trabajador público es el ciudadano que labora para las entidades del Estado y que tiene determinados derechos, esto implica que el derecho al trabajo es un acervo de normas y principios, que reglamentan los vínculos jurídicos que originan de la misma asistencia del servicio bajo subordinación, sujeción, supeditación y retribución económica, que se le concede al trabajador, amparándolo y defendiéndolo para que se le considere una persona humana con honorabilidad y decencia (Palomino, 2016).

Esto se refiere a que el trabajador o trabajadora dan un servicio al Estado y por el cual reciben una remuneración pactado entre ambas partes; esto implica en primer término que los contratados se encuentran bajo la subordinación de una persona individual, una entidad, una institución, una compañía o una empresa.

- Servidor – funcionario

Siempre se han requerido de la labor de un trabajador, dentro del Estado para que efectúe las labores obligatorias con el propósito que las entidades funcionen correctamente. Un ejemplo de ello son las obras monumentales que se produjeron en Mesopotamia, Grecia, Egipto, Roma, etcétera; y en la actualidad se requiere la asistencia de los servidores públicos, que son esenciales e imprescindibles para el aumento y progreso de las sociedades (Hidalgo & Bonilla, 2019).

En ese orden de ideas, los trabajadores, también denominados servidores públicos o servidores del Estado, dan su fuerza de trabajo, siendo su principal característica que se encuentran en un vínculo de sujeción, dependencia, subordinación en el designado régimen del empleo público, que presenta particulares muy propios del mencionado régimen de contratación. Es decir, todo ciudadano que se encuentre dentro de la denominación de servidor público funcionario y que desarrolle o ejecute funciones o actividades que comprendan las labores Estatales se encuentran inmersos dentro del aparato estatal y se enmarcan dentro de la doctrina del Empleo Público.

- Trabajador Administrativo de Servicios

Por otro lado, se puede conceptualizar al trabajador administrativo de Servicios como aquel servidor que desarrolla sus actividades en el sector público, en la parte técnica, en la distribución de valores; tomando decisiones que influyen sustantivamente en la vida de los conciudadanos (Gabel, Yamada, & Dolan, 2013, p. 83).

**Régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728**

En el año 1991, a través del Decreto Legislativo N° 728, se implementa una política de flexibilización en materia laboral, que al principio aparentemente era atractiva para el trabajador, puesto que buscó aperturar el mercado de trabajo a todos aquellos que se encontraban desocupados, aunque sea de forma provisional

o eventual. Al mismo tiempo, se daban viabilidades a las empresas para que pudieran contratar o despedir al personal en cualquier momento y circunstancia. Ya para inicios del año 1997, la denominada Ley del Fomento del Empleo, empezó a dar frutos de no trabajar o no laborar, debido al acomodo y suavización del ámbito normativo en material laboral. Por otra parte, se realizaron mejorar al implementar la compensación o reparación por despido arbitrario, así como lo relacionado con la estabilidad laboral que se daba al trabajador.

Con el ingreso al gobierno del expresidente Alberto Fujimori, que buscó la reactivación económica, estimulando la inversión privada así como la economía de mercado se inicia una etapa turbulenta para el derecho laboral, al promulgarse el Decreto Legislativo N°674 que se refiere a la norma que promueve la inversión particular de las empresas del Estado; estos solos eran los primeros pasos para la privatización de las entidades estatales y que tuvo como corolario el despido masivo de trabajadores, creando un gran dilema social y económico en el país. Ello implicó que se generará una estabilidad laboral relativa impropia, que lo único que hizo fue desmembrar al Estado y favorecer al privado.

**Régimen de Contracción Administrativa de Servicios regulado por el Decreto Legislativo n° 1057**

El Régimen de Contratación Administrativa lo dio el Poder Ejecutivo por representación de la Ley N° 29157, quien expidió el Decreto Legislativo N° 1057 (2008), que se publicó en el Diario Oficial El Peruano el 28 de junio de 2008, con el propósito de garantizar el compromiso que se estableció en los Acuerdos de Promoción Comercial entre el Perú y los Estados Unidos de América, así como el Protocolo de la enmienda. Estos pactos se negociaron en años anteriores, y que producto de ello se promulgaron las leyes correspondientes, que fueron variadas y se le llamó Ley de Promoción Comercial Andina, solo vigente hasta el año 2006.

Esto implicaba allanar el terreno para aplicar normas más flexibles y que favorecieran a los inversionistas y a las empresas privadas. Era necesario ratificar los acuerdos bilaterales entre Lima y Washington D.C. para darle viabilidad a los convenios económicos y comerciales que fueron ratificados en el año 2006 y que

tenían carácter vinculante. Los Tratado de Libre Comercio (TLC), buscaban eliminar cualquier barrera que podría impedir y debilitar el intercambio comercial que aumentara la inversión privada que llevaría al país a ver temas comerciales de mayor envergadura y por lo tanto era inevitable modificar el derecho laboral y ambiental aun cuando esto implicaría violentar la Constitución del Estado Peruano.

El Estado Peruano estaba buscando la inserción en el comercio internacional para la producción de nuevas posiciones de trabajo, así como el avance de las condiciones de vida, dentro de la deferencia, la defensa de los derechos humanos y de la legitimidad. Y, en ese sentido el TLC, buscaba la implementación de nuevas tecnologías que optimizaran el sector productivo para ponerlo acorde con los tiempos actuales que permitan el libre comercio.

- Duración del Contrato Administrativo de Servicios

En el Reglamento del DL N° 1057 (2008), se señala que el tiempo o periodo en el que el contrato CAS debe terminar es de intervalo determinado, por lo que no debe superar el año fiscal concerniente. Su prórroga y/o renovación se manifestará en función del número de veces que el organismo lo estime pertinente. De igual manera, cada o prórroga no rebasará el año fiscal y se legalizará de forma escrita antes de su culminación, de acuerdo al artículo 5°.

Es en ese sentido, si a un trabajador se le renueva cada año su contrato, entonces la plaza ocupada por el servidor, pasaría de un estado temporal a otro permanente, tomando como base el principio jurídico de primacía de la realidad. A pesar de lo declarado por la norma, que señala que el CAS es un régimen especial en el campo laboral; esto conlleva a que el trabajador debe de ser protegido por el derecho laboral, tal como lo indica el Decreto Supremo N° 003-97-TR (1997) "(…) debido a que dentro del contrato administrativo de servicios, solo se señala una naturaleza especial laboral y no define a qué tipo de forma de contratación se hace referencia como si argumenta el régimen de la actividad privada " (artículo 77, inciso d).

Asimismo, en el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 (2008), indica que la no continuidad de labores del trabajador se debe comunicar con cinco días hábiles de anticipación; y si es el hecho de que el servidor continúe laborando en la entidad después de haber terminado su contrato sin que se haya oficializado la renovación o prolongación del mismo, esta etapa inmediata se aumentará por el mismo del contrato, sin ninguna obligación de los burócratas (artículo 5).

En ese sentido, se puede establecer que el trabajador CAS, puede tener un contrato verbal, comprendiendo, que un signo del mismo es el aplazamiento automático, que se produce por la omisión del contratante y como todo signo ficticio de manera ingenua sería una sospecha que se refiere a la remuneración, subordinación y prestación de servicios. Además, antes del D.S. N° 065-2011-PCM, no estaba normado aplazamiento automático a la que hace alusión el artículo indicado, que meridianamente expresa que no tienen responsabilidad los supervisores, aunque por distracción, han permitido que el servidor público siga laborando luego de terminado su contrato.

Por otra parte, el Tribunal Constitucional que en un primer momento estuvo a favor de la denominada prórroga automática, posteriormente expresó que no era coincidente con el régimen laboral que se sustenta en la Constitucional del Estado Peruano. Por otra parte, la extensión automática no tiene de sostenimiento jurídico, ya que ni el D.L. N° 1057 ni su Reglamento, señalan algo al respecto, lo cual demuestra una laguna normativa.

- Derechos del Contrato Administrativo de Servicios

Los derechos que le otorga el Decreto Legislativo a los trabajadores contratados bajo este régimen, el cual fue modificado debido a la demanda de Inconstitucionalidad bajo el expediente N° 00002-2010-PI/TC, donde finalmente se declara constitucional el Contrato Administrativo de Servicios, pero modificando los derechos y beneficios. Estos cambios, por ejemplo, reconocen la libre sindicalización y el derecho a huelga. Sin embargo, no contempló el íntegro de los derechos laborales del servidor que el Estado admite para los demás servidores públicos de los otros sistemas contractuales. Se debe rememorar que el trabajador

CAS, aparece como una manera de amparar a los servidores públicos que era completamente atropellados, por la configuración del contrato de los SNP; a pesar de ello las vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores que se encuentran contratados bajo este sistema siguen ocurriendo.

### 2.3. Definición de terminología empleada

- Abogado Defensor. - Es aquella persona que tiene grado y título universitario; después de cumplir con los requerimientos señalados por el precepto para la práctica de la profesión (promesa de cumplimiento, juramento colegiación, habilitación, etc.), ya sea en el campo público o privado, para la defensa de los ciudadanos.
- Derecho. – Jurisdicción, autoridad o facultad, consecuencia jurídica, validez, eficacia, vigentes, así como de invalidez o invalidación, etc. Agrupación sistemática de normas validas e imperantes en un lugar y tiempo específicos.
- Empleado. –Se refiere a la persona que labora por cuenta ajena, prestando sus servicios en ese sentido. También se puede decir que trabaja en oficina con un horario y estipulaciones determinadas, laborando con denuedo preeminentemente intelectual.
- Estado. – Estructura de una sociedad donde se tienen que tener en cuenta los poderes, tanto en su aspecto jurídico, como político, social y económico: en términos generales se refiere a la organización política.
- Justicia. – Se refiere al ideal supremo que se refiere a la voluntad firme y permanente de otorgar a cada quien lo que le corresponde.
- Obrero. - El que trabaja por cuenta ajena, en actividades donde predomina la labor física.
- Patrono. – Se refiere a la persona natural o jurídica que suministra o provee trabajo, ya sea por cuenta ajena o propia en la realización de una empresa u obra.
- Relación Jurídica. – Dentro de un complejo de reciprocidad, se refiere a los derechos y obligaciones entre el actor y el demandado

- Salario. – Se refiere al salario o remuneración que percibe el trabajador o empleado u obrero por su actividad laboral, sea física o mental.
- Trabajador. - Se refiere a todo ciudadano natural que brinda o da encargos en el campo intelectual o en el área manual a otra persona, jurídica o natural, y para lo cual se debe aplicar la norma correspondiente.

# CAPÍTULO III:
# MARCO METODOLÓGICO

## 3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación de tipo cualitativa, no posee hipótesis, sino supuestos categóricos. Los estudios cualitativos son de una gran profundidad, subjetivos y pueden ir variando en el transcurso del proceso investigativo. Utiliza como técnicas la observación, la documentación y la entrevista. Asimismo, por el carácter subjetivo del estudio, utiliza la hermenéutica para la interpretación de la realidad circundante. El diseño del presente trabajo es fenomenológico, el cual describe al entorno que está en permanente edificación, y que puede ser transformado o variado por los individuos que lo pueblan, suministrándole una razón esencial. Se comprende que el conocimiento es un elemento constitutivo de esa cimentación, y el enterado, el experto no puede recluirse completamente de lo que es cognocible (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014).

En ese sentido, se busca identificar el fenómeno que se está estudiando, vale decir, los derechos de los trabajadores que al ampro de las normas dadas por el gobierno conculcan sus beneficios para el favorecimiento de los particulares.

### 3.1.1. Nivel de investigación

El nivel de investigación es el exploratorio, sustentado en el estudio de casos, el cual “Permite comprender a profundidad lo estudiado. Sirve para planear, después, investigaciones más extensas” (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

## 3.2. Población y muestra

La población en el estudio cualitativo permite identificar al fenómeno o a las personas que se encuentran involucradas en el fenómeno, es tal sentido la elección de la muestra es necesariamente subjetiva, dependiendo del investigador. En ese sentido, las estrategias de selección de la muestra implican la preferencia deliberada y premeditado. Es por ello que se escogen uno a uno los componentes de la muestra en función de la cercanía a los criterios o características o atributos que establece el investigador, a esto se le denomina como muestreo teórico.

En la presente investigación se ha tenido en consideración el entorno social, económico y humano que se encuentran comprometidos con los trabajadores del sector público sujetos al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Como es una investigación cualitativa se utilizaron las técnicas de observación, documental y la entrevista, sustentada en una muestra no estadística, y que le permite tener la validez a la investigación.

La entrevista se efectuó a expertos, es decir, profesionales especialistas en el campo laboral que conocen el derecho laboral, así como entendidos o versados en el derecho constitucional; asimismo peritos querellantes en el medio del derecho constitucional y derecho laboral, tal como se puede leer en la Tabla 1.

Tabla 1

*Muestra*

| Sujetos | Conocimiento |
|---|---|
| Abogado | Optimo |
| Abogada del Ministerio de Justicia | Optimo |
| Abogado | Optimo |
| Abogado de la Procuraduría Pública | Optimo |

*Nota:* Conocimiento de los abogados sobre el tema.

### 3.3. Supuestos categóricos

#### 3.3.1. Supuesto Categórico General

- Los derechos laborales en régimen de contratación para el Estado, caso: ministerio de salud están siendo vulnerados.

#### 3.3.2. Supuestos Categóricos Específicos

- La Interpretación de la jurisprudencia nacional respecto a los derechos laborales en el régimen de contratación para el Estado en el caso del Ministerio de Salud, indican que se viola los derechos declarados en la Constitución Política Peruana.

- La Identificación de los derechos laborales en el régimen de contratación para el Estado en el caso del Ministerio de Salud, permiten establecer que no se toman en consideración los derechos laborales de los trabajadores.

- La Interpretación del tratamiento de los derechos laborales en el régimen de contratación para el Estado en el caso del Ministerio de Salud con la legislación comparada, indican que se ignoran los derechos laborales de los trabajadores.

### 3.4. Subcategorías e indicadores

Teniendo en cuenta que la presente investigación deconstruye las categorías en subcategorías e indicadores y que se pueden leer en la Tabla 2, donde se estipula las categorías de estudio.

Tabla 2

*Unidades de Análisis*

| Categoría | Código | Subcategorías | Instrumento |
|---|---|---|---|
| Derechos laborales | DL | Principios laborales<br>Beneficios laborales<br>Estabilidad laboral y compensación por tiempo de servicios | Guía de entrevista |
| Régimen de contratación para el estado | RCE | Naturaleza jurídica<br>Derechos y beneficios CAS | Guía Jurisprudencial |

*Nota:* Categorías, códigos y subcategorías e Instrumento de investigación.

### 3.5. Métodos y técnicas de investigación

El proceso de análisis responde a los principios y metodología cuantitativa, pasando primero por la fase de la auditoría de la base de información, preparando y después al examen de la información. Por prudencia del sobre, se ha aplicado una investigación a las condiciones:

a. Histórico-jurídico, conectada a la información con respecto a su desarrollo, tanto doctrinal como de autoridad.

b. Jurídico-comparativo, se ha hecho una correlación de la pauta de consistencia en las diversas naciones en que se controla explícitamente y se aplica posteriormente con anterioridad.

c. Jurídico-descriptivo, a través del cual se desglosó la cuestión del examen, averiguando cómo descomponerla en los diversos bordes que la ajustan y que permitieron considerarla con más detalle, de esta manera fue concebible caracterizar, conceptualizar y operativizar los factores e indicadores.

El estudio se ubica en los estudios hermenéuticos interpretativos, ya que parte de las respuestas de los especialistas, se analizan para luego interpretar lo que cada experto ha querido expresar para luego llegar a una síntesis; asimismo se transforman los datos a una realidad que se pueda identificar; para luego realizar la interpretación correspondiente y que se obtiene a con una selección de la información sobre el hecho que se ha producido desde la dación de la ley que crea el Régimen Especial de Contratación Administrativa y su afectación en cuanto a no reconocer los derechos laborales de los trabajadores contratados bajo dicha modalidad (Maykut y Morehouse, 1994).

También se usó la triangulación en función de la información conseguida teniendo en consideración los resultados de las entrevistas y el marco teórico de la investigación. Asimismo, se efectuó tomando en cuenta las principales categorías.

*Figura 1.* Triangulación

### 3.5.1. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según se recomienda, en el aspecto metodológico, se ha empleado la observación para tener una variada información, "…complementada con otras estrategias auxiliares (examen de registros, instrumentos previstos explícitamente para la investigación de contenidos). Se ha hecho un esfuerzo para utilizar una composición digna de información, tanto abstracta como objetiva" (Pérez, 1998, p. 23).

Dicho esto, el estudio documental se llevó a cabo utilizando fichas de recopilación de datos, por la cual se pidió a los especialistas que brindaran su apreciación sobre los delitos de derechos laborales, además, su participación es obligatoria por ley. Cabe señalar que, a lo largo del ciclo de exploración, se han considerado las normas de credibilidad del examen subjetivo. En consecuencia, se ha intentado reunir la información de forma deliberada y organizada, siguiendo un ciclo de disminución para elegirla y racionalizarla.

**Guion de entrevista**

La elaboración de un orientador de la entrevista es sumamente importante. En ese sentido

> La guía de entrevista es utilizada por varios investigadores para asegurar que los temas sean explorados con un número de informantes, es de forma no estructurado, con áreas generales que deben cubrirse por cada informante (Taylor & Bogdan, 1992, p. 117).

En función a lo anterior, los expertos fueron abordados en cuanto a su opinión referente a los siguientes incisos:

- Desde la creación del régimen de contratación administrativa de servicios se ha afectado a los trabajadores
- Los trabajadores que se les ha contratado como CAS le permite al contratante cesar del trabajo al servidor público, en cualquier momento,

ya que desconoce la estabilidad que tiene un trabajador como derecho constitucional

- El régimen de contratación administrativa de servicios a recogido todos los derechos laborales dentro de su normatividad y lo ha protegido
- El excluir el pago del derecho a la Compensación de Tiempo de Servicio de los trabajadores que se encuentran dentro del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios vulnerado dicho derecho constitucional
- El sistema que se adecuó a la contratación estatal ha sido el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- La transgresión del principio de igualdad de oportunidades por parte del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- El régimen de contratación administrativa de servicios vulnera los derechos laborales

### 3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Las técnicas en esta investigación responden a los principios de la investigación cualitativa. Se ha usado para la presente investigación que es básica, un análisis jurídico, hermenéutico, así como la deducción, que tienen como finalidad analizar y sintetizar las categorías para llegar a las conclusiones y las sugerencias respectivas. Se han aplicado aquellas técnicas y métodos que permiten observar y analizar la presencia y el valor que se otorga a los derechos laborales en régimen de contratación para el Estado.

**Mapeamiento**

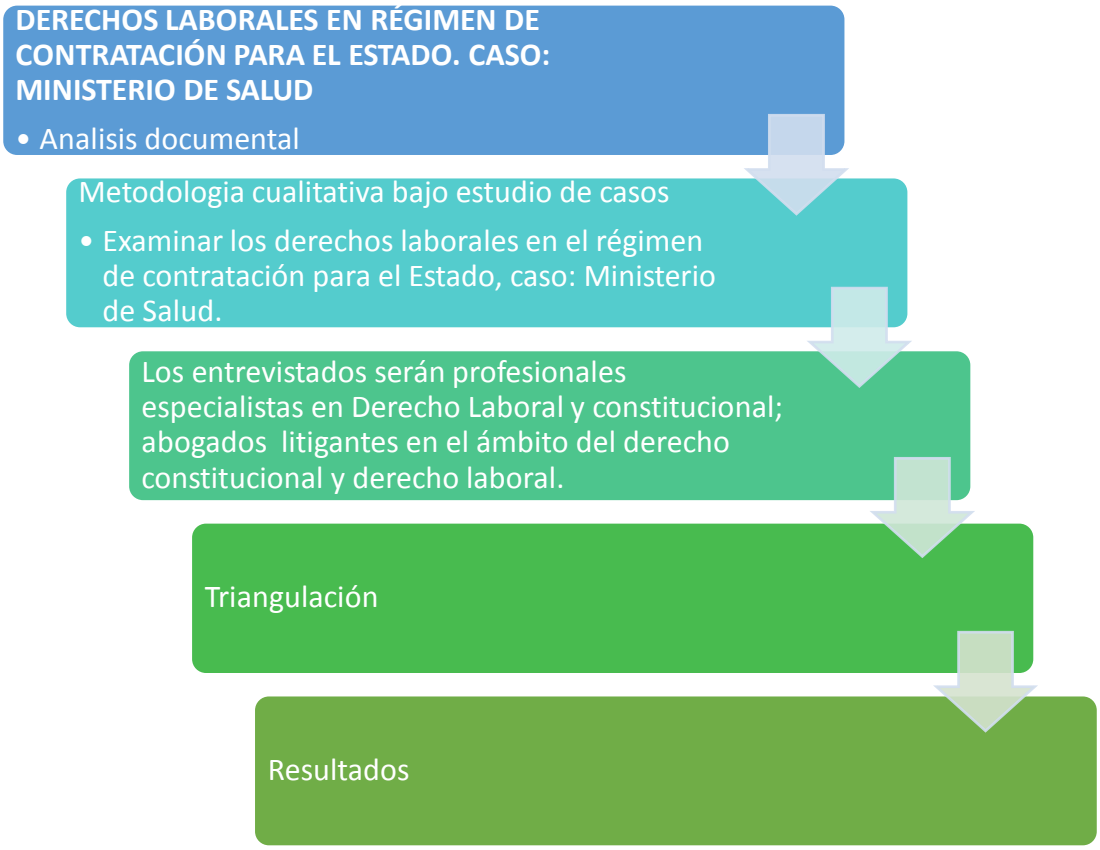


*Figura 2.* Mapeamiento

El modelo de mapeamiento para el estudio de casos, se observa en la Figura 3: Fase teórica; fase de campo y fase analítica.

*Figura 3.* Modelo de Mapeamiento

# CAPÍTULO IV:
# CONSIDERACIONES ÉTICAS

Las pautas que se suelen usar para valorar el rigor científico de una investigación cualitativa son la:

a. Credibilidad, que es creíble
b. Transferibilidad, también denominada exportabilidad; y
c. Dependencia o consistencia por la estabilidad de los datos conseguidos.

Para la presente investigación se han desarrollado reconstrucciones a nivel teórico, buscando una coherencia máxima entre las variadas y diferentes apreciaciones, lo cual lleva a validez metodológica disponiendo de la consistencia lógica. Esta investigación cumplió con los aspectos éticos del:

- Anonimato, que implica el derecho del participante a no divulgar su identidad.
- Confidencialidad, lo cual significa que se guarda la reserva del caso, se respeta su privacidad y se le ha explicado que se guardará la reserva del caso.
- Originalidad, ya que es producida por el autor de la investigación respetando los derechos de autor de terceros y siendo un conocimiento nuevo el que se va a exponer.

# CAPÍTULO V:

# DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

## 5.1. Análisis y síntesis de las categorías de estudio

Los resultados expuestos se presentan según los objetivos de investigación, considerando métodos e instrumentos de análisis

Tabla 3

*Categorización Guía Jurisprudencial*

| Subcategoría | Código | Caracterización | Resultados |
|---|---|---|---|
| Naturaleza jurídica | **NJ** | D.L. N.º 1057<br>Reglamento del Decreto Legislativo N.º 1057<br>Ley N. ª 26771<br>D.L. N.º 1023<br>D.L. N.º 1025<br>Ley N. ª 27815<br>Ley N. ª 27444 | El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una variedad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que asocia a un organismo público con una persona natural que proporciona actividades laborales de forma no independiente.<br>Se guía por normas de derecho público y otorga a las fracciones solamente las atenciones y deberes que dispone el Decreto Legislativo Nº 1057 y su reglamento autorizado por Decreto Supremo Nª 075-2008-PCM. No está sujeto a los mandatos del Decreto Legislativo Nº 276, ni al sistema laboral de la ocupación privada, ni a ningún otro de carrera especial. |
| Contrato Administrativo de Servicios (CAS): Derechos y Beneficios | **CAS** | D.L. N.º 1057<br>Reglamento del D.L.N.º 1057 | Se señala la trascendencia enunciar un Estado Situacional de las Entidades y los beneficios, si se cuenta con esta este instrumento administrativo de análisis laboral. Este régimen señala un horizonte ordenado, así como la identificación de los derechos mínimos, los mismos que se especifican a continuación:<br>a. Máximo de cuarenta y ocho horas de asistencia de servicios por semana. El Estado reglamenta el periodo semanal máximo de trabajo, implantando un límite de horas máximas. El organismo, bajo ninguna circunstancia, puede firmar acuerdos o requerir más horas que las establecidas en el precepto. Puede pactar por menos horas semanales, si es adecuado. Para efectivizar lo señalado se lleva un registro del ingreso y salida del personal, para la toma de ciertas medidas. El sobretiempo se resarce con descanso físico sustitutorio.<br>b. Descanso semanal pagado de veinticuatro horas continúas. Es otro beneficio para el trabajador su suscribe contrato por esta modalidad laboral. Se garantiza que el contratado tenga al menos un día a la semana de descanso. El descanso lo determina la institución, en función de sus necesidades.<br>c. Descanso físico pagado de quince días calendario continuo por cada año de servicios. El descanso físico es el beneficio con el que goza el contratado para no prestar servicios por un periodo continuo de 15 días calendario al año, reteniendo el derecho de recibir el pago total de su sueldo. Este beneficio se consigue al cumplir un año de servicios, computados a partir del día siguiente de firmado el contrato. La renovación o extensión no suspende el tiempo de servicios acumulado.<br>d. Afiliación regular al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud.<br>e. Adhesión a un sistema de pensiones, que es potestativo para quienes prestan servicios al Estado y sus contratos - cuando la entidad decida renovarlos o prorrogarlos - se reemplacen por un compromiso administrativo de servicios. Es forzoso para los ciudadanos que se contratan bajo este régimen. Debe optar entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones |

*Nota:* Subcategorías, códigos, características y resultados.

Tabla 4

*Categorización Guía de Entrevista*

| Sub Categoría | Código | Caracterización | Resultado experto 1 E1 | Resultado experto 2 E2 | Resultado experto 3 E3 | Resultado experto 4 E4 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Principios laborales | **PL** | El Régimen de Contratación Administrativa de servicios se adecuó al contrato estatal<br><br>Régimen CAS como medida para eliminar los contratos SNP, ha afectado a los servidores públicos.<br><br>El Régimen de CAS quebranta el principio de igualdad de oportunidades. | El Régimen del CAS muestra los beneficios sociales adecuados a dicho contrato, que son aguinaldo en (julio, diciembre) y vacaciones por 30 días. El CAS es un contrato restringido de derechos, pero admitido por el Tribunal Constitucional. | Los derechos de los trabajadores, aun cuando no denotan una permuta inherente respecto al grupo de normas existentes, no se respetan derechos fundamentales. Es esencial para un óptimo entorno de trabajo se respeten los derechos laborales y se cumplan con las normas legales vigentes. | No cuentan con una CTS que afectan sus beneficios sociales al estar bajo el CAS del D.L. N°1057. | No se cumple con lo exigido el Régimen de Contratación en la Ley Orgánica N°27972. El Estado debería preservar los derechos laborales y beneficios sociales bajo el CAS. |
| Beneficios laborales | **BL** | El Régimen de CAS ha recogido todos los derechos laborales y lo ha protegido.<br><br>El Régimen de CAS infringe los derechos laborales. | El CAS daña todos los derechos laborales; contemplados en el DL N°728: las bonificaciones, gratificaciones, escolaridad, vacaciones, estipendio familiar, horas extras, estabilidad laboral CTS. | Son contratados bajo el CAS porque es más rápido contratar (DL N°1057). Siendo este un contrato deficiente y temporal que afecta sus beneficios laborales. | El CAS es un régimen deficiente que desconoce los derechos laborales que la Ley Orgánica N°27972 si reconoce. | Se afecta el derecho a acceder a todos los beneficios sociales que la Constitución establece para la actividad privada: CTS (integro de su remuneración), estabilidad laboral o contrato a plazo indeterminado, pago de horas extras, prestaciones de salud de acuerdo a su remuneración, asignación familiar, convenios, escolaridad y aguinaldo. |
| Estabilidad laboral y compensación por tiempo de servicios | **EL** | El CAS es un sistema laboral donde el contratante puede cesar al trabajador en cualquier momento, ignorando estabilidad laboral como derecho constitucional<br><br>El Régimen CAS que no incluye el derecho a la CTS vulnera el derecho constitucional. | Régimen del CAS infringe el derecho a la CTS en comparación al DL N°728 | En el CAS se restringe el derecho a reivindicar su reconocimiento como trabajador estable y de disfrutar sus beneficios sociales. | El CAS del DL N°1057 no considera la CTS que es un cobro remunerativo al momento de cesar de su centro laboral. | El Estado no cumple con su rol, al transgredirse el derecho a la estabilidad laboral al contratar bajo el sistema CAS. |

*Nota:* Caracterización y resultados de las respuestas de los cuatro Expertos.

Tabla 5

*Categorización del Derecho Comparado*

| Sub Categoría | Código | Perú | Venezuela | Colombia | Bolivia | Ecuador |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Principios laborales | **PL** | La Constitución, numeral 15, artículo 2, referente a los Derechos Fundamentales de la Persona, establece el derecho a laborar libremente, según lo fije la ley. El trabajo es un deber y un derecho (económico, social o ambos) de acuerdo al artículo 22, Protección y fomento del empleo. Se agrega que, es la base del bienestar social y un medio de realización de la persona. | La Ley Orgánica del Trabajo de Venezuela cubre a los obreros de los entes públicos, 16 FNV-IMPACT-ISP, también a los empleados públicos o funcionarios, en todo lo referente a la Carrera Administrativa (ingresos, ascensos, traslados, etc.); tienen derecho al pacto colectivo, solución pacífica de las disputas y a la huelga | El Código Sustantivo del Trabajo de Colombia ordena los nexos de los derechos individuales y colectivos del trabajo, de los asalariados oficiales y particulares. De forma clara no están sujetos a sus disposiciones los trabajadores de la Administración Pública de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado. Están sujetos a sus reglas los trabajadores del sector público designados oficiales y a veces se hace mención de preceptos respectivos. | La Ley General del Trabajo de Bolivia normaliza los derechos y deberes de los trabajadores, de ambos sectores: público y privado. | El Código del Trabajo del Ecuador, reglamenta las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, del sector privado y público, sin diferenciar entre empleados y obreros; se separa a los funcionarios de libre nombramiento y remoción y los servidores públicos, cuya actividad laboral se regula por el Servicio Civil. |
| Beneficios laborales | **BL** | De acuerdo al artículo 43 (remuneración de los funcionarios y servidores públicos) estará constituida por el haber básico, las bonificaciones y los beneficios. | El artículo 23 señala que los funcionarios públicos tendrán derecho a percibir las remuneraciones correspondientes al cargo que ejerzan, en concordancia con esta Ley y sus reglamentos | Las políticas de gestión del recurso humano al servicio del Estado dentro del marco de la Constitución y la ley, de acuerdo a las siguientes materias: planeación del recurso humano, vinculación y retiro, bienestar social e incentivos al personal, sistema salarial y prestacional, nomenclatura y clasificación de empleos, manuales de funciones y requisitos, plantas de personal y relaciones laborales. | El artículo 7 relativo a los derechos de los servidores públicos señala como uno de ellos el disfrute de una justa salario, pertinente con la responsabilidad de su cargo y la eficiencia de su desempeño. | El artículo 26 establece los derechos de los servidores públicos y señala entre otros el de recibir un sueldo justo que será alícuota a su función, eficiencia y responsabilidad. Los derechos que atañen al servidor, son imprescriptibles. |
| Estabilidad laboral y compensación por tiempo de servicios | **EL** | El artículo 27 de la Constitución, señala amparo al trabajador al despedírsele de forma intempestiva o arbitraria, que está condicionada por ley; pero no se lo prohíbe. La norma identifica la derogación del despido arbitrario; si es declarada vía sentencia le da al trabajador la elección de una compensación o su reposición al centro laboral. | El artículo 93 de la Constitución dice que la ley garantizará y establecerá parámetros a todo despido no justificado; no se lo prohíbe expresamente, a pesar de que a continuación manifiesta que todo despido contrario a la Constitución es anulado. Tampoco se deniega el despido, ni se asegura una mínima permanencia para el trabajador. | La Constitución hace mención de la estabilidad como un principio mínimo fundamental, que se aprecia en el artículo N° 53 del Estatuto de Trabajo. La ley no asegura una estabilidad mínima y no entorpece el cese inesperado o intempestivo. Sólo sanciona aplicando una prestación económica, como una garantía de estabilidad. | En el numeral 2 del artículo 46 de la Constitución, es derecho de los ciudadanos, el de tener una fuente laboral constante, en condiciones íntegras y provechosas. En Bolivia, está prohibido el despido injustificado, con la garantía estatal de la estabilidad. Se prohíbe toda forma de acoso laboral | El reconocimiento por parte de la ley de una mínima estabilidad de un año en todo acuerdo individual de trabajo con algunas distinciones. No hay impedimento del despido intempestivo; sólo reconoce a favor del trabajador despedido una indemnización económica como garantía de estabilidad. |

*Nota:* Comparación de las legislaciones de los países Perú, Venezuela, Colombia, Bolivia, Ecuador.

## 5.2. Interpretación de las preguntas

Tabla 6
*Triangulación*

| Sub Categoría | Código | Caracterización | E1 | E2 | E3 | E4 | Inv | Similitudes | Diferencias | Conclusiones |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Principios laborales | PL | El régimen de CAS está apropiado o apto para la contratación estatal Desde su creación como medida de eliminación de los contratos SNP, ha realizado o ejecutado el cometido de afectar a los trabajadores<br>El Régimen CAS viola el principio de igualdad de oportunidades | E1PL | E2PL | E3PL | E4PL | INVESTIGADORPL | No remite mayores beneficios sociales, ni difiere en gran medida de la normativa precedente | Incumplen con el DL N°1057 ni con la ley 27972. | Los principios laborales del Régimen CAS no están ajustados al derecho de estabilidad laboral presente en la Constitución; no tienen la condicionamiento idóneo para la contratación estatal; conculca la igualdad de oportunidades |
| Beneficios laborales | BL | El Régimen CAS recoge todos los derechos laborales dentro del precepto y lo ha preservado.<br><br>El Régimen CAS transgrede los derechos laborales | E1BL | E2BL | E3BL | E4BL | INVESTIGADORBL | No respeta todos los beneficios establecidos en la ley, y conculca los derechos laborales y beneficios sociales del trabajador. | Atenciones relevantes apreciadas en:<br>D.L. N°728<br>D.L. N°1057<br>Ley Orgánica N°27972 | El Régimen CAS al ser un trámite muy veloz pasa por alto los beneficios laborales transgrediendo los derechos de los trabajadores; margina garantías establecidas en diferentes normativas por lo que no da protección ni beneficio al trabajador. |
| Estabilidad laboral y compensación por tiempo de servicios | EL | El CAS es un sistema laboral que admite que el empleador cese al trabajador en cualquier momento, ignorando la estabilidad laboral a la que tiene derecho constitucional el trabajador.<br>El CAS si no percibe, dentro de la norma, el derecho a la CTS; se viola su derecho constitucional. | E1EL | E2EL | E3EL | E4EL | INVESTIGADOREL | Infringen su derecho a la CTS, desconociendo al trabajador como estable. Al no contemplar CTS el Estado no cumple con el derecho a la estabilidad laboral | No se determinan diferencias. | El Régimen CAS al aceptar el cese del trabajador y no tener CTS contraviene el derecho constitucional a la estabilidad laboral y los beneficios sociales. |
| Aportes | La normativa bajo la que se rige el Régimen CAS en el Ministerio de Salud trasgrede los derechos constitucionales y vulnera a los trabajadores frente a sus beneficios. Se puede inferir que lo anterior es debido a que esta figura de contratación que reduce los costos laborales: beneficios sociales, costos sociales; propician interrupciones tendenciosas a los trabajadores. Se contraviene el derecho al trabajo, que está reconocido constitucionalmente, y una serie de derechos relacionados; seguridad y apoyo frente al despido arbitrario y la estabilidad laboral. | | | | | | | | | |

# CAPÍTULO VI:
# DISCUSIONES, CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

Este capítulo se desarrolla en función a los objetivos establecidos en la investigación, siguiendo la mapeamiento planteado que dio lugar a la categorización de información y posterior triangulación:

## 6.1 Discusión

La Jurisprudencia nacional respecto a la equidad y legalidad de los derechos laborales y sindicales en sistema de compromiso o contratación para el Gobierno.

El Decreto Legislativo N° 1057, dado el 27 de junio de 2008, permite la incorporación de los ciudadanos al Régimen de Contrato Administrativo de Servicios para el Estado. Se le clasifica a este contrato CAS como uno singular y propio en la gestión pública y no fue ni imaginado ni concebido como un régimen laboral. Se le planeó como una vía transitoria, al ser un Decreto Legislativo y no una Ley, por lo que contemplaría mínimos derechos en el pacto o acuerdo laboral, empleado frecuentemente en el área o sector público como “servicios no personales”. De esta manera, se pretendió dar un estatus reducido de derechos a los trabajadores que reconoce la legislación laboral en el Perú. Esta forma de contrato, aparentemente le permitió el ingreso a una gran cantidad de ciudadanos que se encontraba desempleados puesto que se legitimaron cargos o empleos laborales para servidores que se hallaban a merced del compromiso establecido en el SNP y la locación de sus actividades.

Derechos laborales en régimen de contratación para el Estado, caso: Ministerio de Salud.

De acuerdo a lo señalado por el Decreto Legislativo N° 1057 que transgrede el fundamento de igualdad; porque se produce un estado de disparidad entre a los trabajadores de otros sistemas laborales; por lo que el CAS origina a su sola inscripción o registro una asociación de condición gremial entre a empresa estatal y la persona natural que se busca contratar. En ese orden de ideas, ese contrato permite que el trabajador CAS se distancie de los cuadros de contratación civiles y administrativos, y teniendo determinadas peculiaridades que acreditan y demuestran por qué es un régimen distinto. Lo que hace que no sea progresivo en

lo referente a los derechos laborales, culturales, sociales y económicos, que se obtendrán cuando se tengan normas integrales y no con la formulación de subsistemas laborales que incluyan derechos mermados.

Un trabajador que labora en el sector público necesita de las protecciones adecuadas en cuanto a sus derechos sustantivos, así como el equilibrio respectivo para el sostenimiento del Estado como estructura administrativa que cumpla las políticas públicas. Este régimen de contratación no cuenta con un discernimiento o juicio objetivo ni una apropiada planificación, a pesar de poseer una estimación de costos, conformidades y técnicas específicas. Esto genera que se utilice de forma inadecuada la Ley.

Derechos laborales en régimen de compromisos para el Estado en la legislación comparada.

Las Constituciones de los países que han formado parte de la comparación realizada por el investigador, sustentadas en el ejercicio del Derecho al Trabajo, presentan similares principios, como, por ejemplo:

- No se puede renunciar.
- No murginación o exclusión; se maneja lo que más beneficia al trabajador, si existiera alguna duda.
- Los derechos son intocable e impalpable (incluye Ecuador, Colombia, y Venezuela);
- Nulos aquellas acciones que buscan reducir o disminuir el principio de la primacía de la realidad en los vínculos laborales (maneras disimuladas en las de Colombia, Bolivia y Venezuela);
- Equilibrio y consistencia, que representan el principio de estabilidad tanto en Bolivia como en Colombia;
- Igualdad tanto en Perú como en Colombia;
- La remuneración o pago por todo trabajo realizado;
- En Perú y Ecuador se tiene libertad para elegir el trabajo que se va a desempeñar; y,
- Progresividad en la de Venezuela.

Con la singularidad de los códigos secundarios de Bolivia y del Perú, las otras tienen la noción de que el trabajo es un derecho y una obligación de todo ciudadano persona que goza de la atención, seguridad, amparo y protección del Estado. En ese orden de ideas, la actividad laboral debe ser una libre elección y nadie puede obligar a trabajar a una persona en contra de su deseo o voluntad así también si no recibe remuneración por la actividad que estaría realizando. Asimismo, rememoran los principios de irrenunciabilidad de los derechos (incluye el Estado Plurinacional de Bolivia) y que se debe emplear la norma que más benefice a los trabajadores cuando se presenten intersticios que conlleven a vacíos legales, o generen dudas, incoherencias o contradicciones.

En los países como Colombia, Ecuador y Perú los reclamos laborales caducan o vencen en un periodo fijo de 3 años; en la de República Bolivariana de Venezuela en un año; y en la de Bolivia no hay referente sobre el particular, por lo que no hay un tiempo determinado. Sólo en Venezuela existe una norma que establece que los trabajadores tienen representación en los órganos de dirección en las empresas o entidades del Estado y por lo tanto toman decisiones cruciales en el manejo de las entidades gubernamentales. En el Ecuador, por el contrario, se suprimió esta delegación o comisión, al entrar vigor la denominada Ley Orgánica de Empresas Públicas (octubre de 2009).

## 6.2. Conclusión

### Primera Conclusión

Los derechos laborales en sistema de contratación de servicios para el Estado, caso: ministerio de salud están siendo vulnerados.

### Segunda Conclusión

La Interpretación de la jurisprudencia nacional respecto a los derechos laborales en el sistema de contratación de servicios para el Estado en el caso del Ministerio de Salud, indican que se viola los derechos declarados en la Constitución Política Peruana.

### Tercera Conclusión

La Identificación de los derechos laborales en el régimen de contratación para el Estado en el caso del Ministerio de Salud, permiten establecer que no se toman en consideración los derechos laborales de los trabajadores.

### Cuarta Conclusión

La Interpretación del tratamiento de los derechos laborales en el régimen de contratación para el Estado en el caso del Ministerio de Salud con la legislación comparada, indican que se ignoran los derechos laborales de los trabajadores.

### 6.3. Recomendaciones

a. El Estado debe reglamentar el CAS, como un proceso de selección del personal, con el período de 1 año, y dejar sin efecto esta modalidad de contrato. De esta manera se tendría mayor eficiencia e idoneidad del personal en la administración pública.
b. Asimismo, el estado debe sincerar el Presupuesto General de la República, considerando el costo de los beneficios sociales y laborales que tienen derecho los trabajadores públicos.
c. Se recomienda una evaluación de la esencia de trabajo singular y particular que tiene el Régimen CAS. Asimismo, el contrato administrativo de servicios debe reconocer todos los derechos laborales que son identificados en la Constitución Política Peruana y en el precepto correspondiente y que son aplicables, sin distinción ni detrimento de los derechos correspondientes al trabajador, al encontrarse en ejercicio de su actividad laboral.

# REFERENCIAS

Báez, M. (2016). *los derechos laborales de las personas con discapacidad en la ciudad de Guaranda* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://190.15.128.197/bitstream/123456789/1390/1/TESIS%20DERECHOS%20LABORALES%209%20de%20marzo%202016.pdf

Baptista, O. (2005). *Jurisdicción y tradición en la tradición romano-canónica.* Lima, Perú: Palestra Editores.

Bonilla, K. (2019). *Los Derechos del trabajador y los actos de fraude laboral* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://dspace.unach.edu.ec/handle/51000/5998

Cabanellas, G. (2006). *Diccionario Jurídico Elemental.* Buenos Aires: Heliasta.

Cabanillas, L. y Lavado, W. (2020). *Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020* (Tesis de pregrado) Recuperdo de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44623/Cabanillas_DLA-Lavado_EWA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Campos, D. (1995). *Derecho laboral colombiano.* Bogotá, Colombia: Temis.

Céspedes, M. (2019). *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 de doctoral). Recuperado de http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20-%20DOCTOR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Condezo, J. (2012). *Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios* (Tesis de pregrado). Recuperado de

http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf

Congreso de la República del Perú (2017) *Constitución Política del Perú 1993*. Recuperado de http://www.congreso.gob.pe/Docs/files/documentos/constitucionparte1993-12-09-2017.pdf

De Diego, J. (2011). *Manual de derecho del trabajo y de la seguridad social.* Buenos Aires, Argentina: Lexis Nexis.

Decreto Legislativo N° 728, 8 de noviembre de 1991, Ley de Fomento del Empleo. *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú, 12 de diciembre de 1991. Recuperado de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00728.pdf

Decreto Legislativo N° 276 de 6 de marzo de 1984, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú, 24 de marzo 1984. Recuperado de https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/DecretosLegislativos/00276.pdf

Decreto Legislativo N° 1057, de 27 de junio de 2008, Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, Diario Oficial El Peruano. Lima, Perú, 28 de junio de 2008, pp. 374986-374987.

Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, de 24 de noviembre de 2008, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú, 25 noviembre de 2008, pp. 383872-383876.

Decreto Supremo N° 003-97-TR, 21 de marzo de 1997. Texto único ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral. *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú, 27 de mayo de 1997. Recuperado de http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/BE35EA4B0DF

56C0A05257E2200538D4C/$FILE/1_DECRETO_SUPREMO_003_27_03_1997.pdf

Díez-Picazo, L. (1983). *Fundamentos del Derecho Civil Patrimonial.* Madrid: Editorial Civitas.

Gabel, R., Yamada, G. y Dolan, S. (2013). *Lo que vale el trabajo en el sector público: Estudio exploratorio del significado de los valores organizacionales en el sector público en Perú.* Universidad del Pacífico. Lima. Perú: Editorial Universidad del Pacífico.

Glasser, B., & Strauss, A. (1967). *El descubrimiento de la teoria fundamentada.* New York: Aldine de Gruiter.

Gómez, F. (2015). *Derecho del trabajo individual. Relaciones individuales de trabajo.* Lima, Perú: San Marcos.

Gonzales, G. (2005). *Derechos Reales.* Lima, Perú: Jurista Editores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación.* Mexico: Mc Graw-Hill.

Izaga, C. (2018). *Las conductas fraudulentas del empleador y el efecto expansivo del Principio de Primacía de la Realidad* (Tesis doctoral). Recuperado de http://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/UNPRG/3716/BC-TES-TMP-2524.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ley N° 29849, 5 de abril de 2012, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, *Diario Oficial El Peruano*. Lima, Perú, 6 de abril de 2012, pp. 463732-463734.

López, J. (2014). *La producción y el derecho laboral, frente a los derechos y el salario digno del trabajador* (Tesis de pregrado). Recuperado de

http://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/2780/1/TUAAB027-2014.pdf

Madrigal, K. (2017). *Análisis jurídico del contrato laboral deportivo de los entrenadores y las entrenadoras profesionales de fútbol en Costa Rica* (Tesis de pregrado). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.

Malqui, E. (2018). *El Régimen Laboral de los Trabajadores de Seguridad Privada y la Afectación a sus Derechos Laborales reconocidos en el Decreto Legislativo 728* (Trabajo de Suficiencia Profesional). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú.

Mariscal, G. (2013). *la defensa publica de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Montoya, L. (2019). Los Principios del Derecho del Trabajo en la Jurisprudencia Nacional. *Boletín Informativo Laboral* (92). Recuperado de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/359210/articulo_principal_agosto.pdf

More, T. (2018). *Las interrupciones laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Locaciones de Servicios en las Entidades Públicas: Frente a la Estabilidad Laboral* (Tesis de pregrado). Universidad Nacional de Piura, Piura, Perú.

Orozco, K. (2019). *Regímenes laborales en la administración pública y satisfacción laboral en los trabajadores de la Biblioteca Nacional del Perú - 2018* (Tesis de pregrado). Universidad Tecnológica del Perú, Lima, Perú.

Pacheco, J. (2013). *Análisis Jurisprudencial sobre las teorías de la "Inscripción Ficción" e "Inscripción Garantía" durante la década del 2000. Tendencias y*

*Proyecciones* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/115420/de-pacheco_j.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palomino, N. (2016). *Consecuencias Jurídicas y Económicas que se derivan de la aplicación del Régimen Especial CAS al personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo* (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, Perú.

Pardo, K., Andia, M., Rodríguez, A., Pérez , W., & Moscoso , B. (2009). Remuneraciones, beneficios e incentivos laborales percibidos por trabajadores del sector salud en el Perú: análisis comparativo entre el ministerio de salud y La seguridad social. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, 28*(2), 342-351.

Patton, M. (1990). *Qualitative evaluation and research methods* (2ª ed.). Newbury, Newbury, CA, USA: Sage.

Peralta, J. (2017). *Análisis Jurídico del Derecho a la Igualdada en los Regímenes Laborales Especiales de Promoción del Empleo Productivo en el Perú 2011 - 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4695/DEpecaj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pérez, G. (1998). *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. Métodos, técnicas y análisis de datos.* Madrid, España: La Muralla.

Picaso, L. (1996). *Teoria del Contrato.* España: Editorial Civitas.

Poder Judicial del Perú. (2007). *Diccionario Jurídico.* Recuperado de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/CorteSuprema/s_cortes_suprema_home/as_servicios/as_enlaces_de_interes/as_orientacion_juridica_usuario/as_diccionario_juridico/

Ramirez, E. (2007). *Tratado de Derechos Reales.* Lima: Editorial Rodhas.

Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte del Tribunal Constitucional en aplicación al precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-CASO HUATUCO* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/urp/1122/TESIS-%20Angie%20Rivera.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Soria, T. (2018). *El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú, 2018* (Tesis de pregrado) Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Tamayo y Tamayo, M. (2012). *El proceso de la investigación científica.* México: Limusa.

Taylor, S. & Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación.* Barcelona, España: Paidós.

Torres, A. (2006). *Derechos Reales.* Lima, Perú: IDEMSA.

Vásquez, J. (2017). *Manual de Actualizacion Laboral.* Lima, Perú: Gaceta Jurídica.

# ANEXOS

## Anexo 1 Matriz de consistencia

| Realidad problemática | Preguntas de investigación | Objetivos | Teorías | Categorías | Subcategorías | Metodología | Plan de análisis de datos |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| la presente investigación ostenta estudiar los derechos laborales en régimen de contratación para el estado, caso: ministerio de salud, es decir, la observancia de porque el ordenamiento jurídico declara constitucional un régimen que, desde que se implementó, violó los derechos y beneficios laborales de los trabajadores. | ¿Cómo son los derechos laborales en régimen de contratación para el estado, caso: ministerio de salud?<br>¿Cómo es la jurisprudencia nacional respecto a los derechos laborales en régimen de contratación para el estado?<br>¿Cómo son los derechos laborales en régimen de contratación para el estado?<br>¿Cómo se tratan los derechos laborales en régimen de contratación para el Estado en la legislación comparada? | Examinar los derechos laborales en régimen de contratación para el estado, caso: ministerio de salud.<br>Identificar la jurisprudencia nacional respecto a los derechos laborales en régimen de contratación para el Estado.<br>Determinar los derechos laborales en régimen de contratación para el estado, caso: ministerio de salud.<br>Analizar el tratamiento de los derechos laborales en régimen de contratación para el estado en la legislación comparada. | Derecho al trabajo<br>Principios del derecho al trabajo | Derechos laborales<br>Régimen de contratación para el estado | Principios laborales<br>Beneficios laborales<br>Estabilidad laboral<br>compensación por tiempo de servicios<br>Naturaleza jurídica<br>Derechos y beneficios CAS | Paradigma: cualitativo<br>Enfoque: interpretativo<br>Diseño: fenomenológico<br>Informantes: Derecho Laboral, abogados especialistas y litigantes en el ámbito del derecho constitucional y derecho laboral<br>Muestra:<br>7 especialistas en derecho laboral | Se interpretan los datos cualitativos, teniendo en consideración dos categorías.<br>Cada categoría se descompone en una serie de subcategorías que están asociadas de manera directa al tema principal. Se realiza utilizando la Guía de Entrevista para la recolección y desarrollo de la información en la investigación y así presentar los resultados de acuerdo a los objetivos planteados. |

# DERECHOS LABORALES EN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN PARA EL ESTADO. CASO: MINISTERIO DE SALUD

INFORME DE ORIGINALIDAD

| 20% | 19% | 1% | % |
|---|---|---|---|
| INDICE DE SIMILITUD | FUENTES DE INTERNET | PUBLICACIONES | TRABAJOS DEL ESTUDIANTE |

FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|---|---|---|
| 1 | repositorio.ucv.edu.pe<br>Fuente de Internet | 7% |
| 2 | white.lim.ilo.org<br>Fuente de Internet | 1% |
| 3 | dspace.unitru.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 4 | repositorio.uss.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 5 | repositorio.autonoma.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 6 | doczz.com.br<br>Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.unfv.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |
| 8 | repositorio.unprg.edu.pe<br>Fuente de Internet | 1% |

## Consentimiento Informado

### DERECHOS LABORALES EN RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN PARA EL ESTADO. CASO: MINISTERIO DE SALUD

Estimado participante, mi nombre es Sixto Rolando Méndez Vega y soy egresado dela Escuela de Derecho de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Autónoma del Perú (o cualquier otro identificador). Actualmente me encuentro llevando a cabo un protocolo de investigación el cual tiene como objetivo (explicar brevemente el propósito del estudio).

Usted ha sido invitado a participar de este estudio. A continuación, se entrega la información necesaria para tomar la decisión de participar voluntariamente. Utilice el tiempo que desee para estudiar el contenido de este documento antes de decidir si va a participar del mismo.

- Si usted accede a estar en este estudio, su participación consistirá en (describir brevemente el procedimiento al que se someterá el participante, el tiempo que tomará su participación, cuántos participantes estarán en el estudio, y las fechas que indiquen cuánto tiempo durará el estudio).
- Al tomar parte en este estudio usted puede estar expuesto a los siguientes riesgos: (mencionar las posibles situaciones adversas que se puedan anticipar al participante, por ejemplo, incomodad al contestar preguntas sensibles, potencial pérdida de confidencialidad, o cualquier otra relevante al estudio).
- Aunque usted acepte participar en este estudio, usted tiene derecho a abandonar su participación en cualquier momento, sin temor a ser penalizado de alguna manera. (Si el estudio tiene un riesgo más que mínimo, debe incluir: El investigador se reserva el derecho de terminar su participación si este considera que es para su beneficio, o para el bien del estudio.)
- Usted puede o no beneficiarse directamente por participar en este estudio. (Si el participante no se beneficiará directamente, el investigador se lo debe informar). El investigador, sin embargo, podrá saber más sobre (indique el tópico del estudio), y la sociedad en general se beneficiará de este conocimiento. La participación en este estudio no conlleva costo para usted, y tampoco será compensado económicamente. (Indicar si el participante recibirá alguna compensación o beneficio material).
- La participación en este estudio es completamente anónima y el investigador mantendrá su confidencialidad en todos los documentos. (Indicar cómo se custodiarán los documentos, cuándo se destruirán, lugar en donde serán almacenados).
- Explicitar cómo se le entregará al participante los resultados/hallazgos del estudio.
- Explicitar que se hará con los resultados del estudio (para publicaciones en revistas científicas, fines académicos, etc.)

Si usted tiene preguntas sobre su participación en este estudio puede comunicarse con el investigador responsable Sr. Sixto Rolando Méndez Vega, graduado de la Escuela de Derecho, al Celular 922821303, correo electrónico rolymendez_31@hotmail.com, dirección. Explicitar datos de contacto del Profesor Asesor Dr. José Mario Ochoa Pachas, asesor de tesis de la Escuela de Derecho de la Universidad Autónoma del Perú.

Si usted tiene preguntas sobre sus derechos como participante o para reportar algún problema relacionado a la investigación puede comunicarse con el Asesor respectivo de la Universidad Autónoma del Perú, Teléfono 975099955.