



Autónoma
Universidad Autónoma del Perú

**FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

TESIS

EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN
TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIO

**PARA OBTENER EL TÍTULO DE
ABOGADA**

AUTORA

MARIA LUISA CALCINA YASAN

ASESOR

DR. LUIS ANGEL ESPINOZA PAJUELO

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

ENFOQUE INTERDISCIPLINARIO DE LA CIENCIA JURÍDICA

LIMA, PERÚ, MAYO DE 2021

DEDICATORIA

A mi esposa, con quien comparto mi vida, y me brinda en todo momento la fortaleza para continuar.

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad Autónoma del Perú, que me brindó la oportunidad de profesionalizarme. A mi asesor de tesis por guiarme en mi investigación.

ÍNDICE

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS.....	iii
RESUMEN	vii
ABSTRACT.....	viii
INTRODUCCIÓN	ix
CAPÍTULO I PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	
1.1. Realidad problemática.....	12
1.2. Formulación del problema.....	14
1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos	14
1.4. Justificación e importancia de la investigación.....	15
1.5. Limitaciones de la investigación.....	16
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de estudios.....	18
2.2. Bases teórico científicas	25
2.3 Teoría constitucional del derecho al trabajo.....	40
2.4 Teoría jurídica de la estabilidad laboral.....	48
2.5 Definición de la terminología empleada	53
CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO	
3.1. Tipo y diseño de investigación	56
3.2. Población y muestra.....	57
3.3. Hipótesis	57
3.4. Variables – Operacionalización.....	58
3.5. Métodos y técnicas de investigación.....	59
3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.....	59
CAPÍTULO IV ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	
4.1. Resultados descriptivos e inferenciales	62
4.2. Contrastación de hipótesis.....	79
CAPÍTULO V DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
5.1. Discusiones.....	104
5.2. Conclusión	106
5.3. Recomendaciones	108
REFERENCIAS	
ANEXOS	

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	Variable 1.	58
Tabla 2	Variable 2.	58
Tabla 3	Pregunta en relación a la figura 1.....	64
Tabla 4	Pregunta en relación a la figura 2.....	65
Tabla 5	Pregunta en relación a la figura 3.....	66
Tabla 6	Pregunta en relación a la figura 4.....	67
Tabla 7	Pregunta en relación a la figura 5.....	68
Tabla 8	Pregunta en relación a la figura 6.....	69
Tabla 9	Pregunta en relación a la figura 7.....	70
Tabla 10	Pregunta en relación a la figura 8.....	71
Tabla 11	Pregunta en relación a la figura 9.....	72
Tabla 12	Pregunta en relación a la figura 10.....	73
Tabla 13	Pregunta en relación a la figura 11.....	74
Tabla 14	Pregunta en relación a la figura 12.....	75
Tabla 15	Pregunta en relación a la figura 13.....	76
Tabla 16	Pregunta en relación a la figura 14.....	77
Tabla 17	Pregunta en relación a la figura 15.....	78

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 3.....	64
Figura 2	Resultado en porcentaje a relación a la tabla 4.....	65
Figura 3	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 5.....	66
Figura 4	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 6.....	67
Figura 5	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 7.....	68
Figura 6	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 8.....	69
Figura 7	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 9.....	70
Figura 8	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 10.....	71
Figura 9	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 11.....	72
Figura 10	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 12.....	73
Figura 11	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 13.....	74
Figura 12	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 14.....	75
Figura 13	Resultado con relación a la tabla 15.	76
Figura 14	Resultado con relación a la tabla 16	77
Figura 15	Resultado en porcentaje con relación a la tabla 17.....	78

EL DERECHO AL TRABAJO Y LA ESTABILIDAD LABORAL EN TRABAJADORES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO

MARIA LUISA CALCINA YASAN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

RESUMEN

El presente proyecto enfoca la condición de los despidos de los trabajadores con contratos de trabajo en la administración pública, los cuales se encuentran dentro del marco de la legislación nacional, su aplicación responde en parte a las necesidades y adecuación de la institución pública, este hecho se sujeta al tema de la permanencia laboral y por ende a la estabilidad laboral del trabajador, este enfoque ha sido dominante en los orígenes de nuestros sistemas de relaciones laborales. La experiencia procesal laboral en el Perú, se vislumbra en el recurso constitucional de amparo, que en muchos casos ha conllevado a una jurisprudencia vinculante. Nuestro análisis establece una revisión de los casos de despidos de los contratos en el Estado, que en dicho contexto se vienen considerando el régimen privado el artículo 77° de la LPCL. Sin embargo, la disyuntiva de esta norma con la constitución, ha permitido declararla infundada y otras improcedente cuando se trata de despidos por contratos en la administración pública, debido a que el artículo 27° de la Constitución Política protege de manera relativa la estabilidad laboral, además, la modificación del artículo 103° de la Carta política, en función a la teoría de los derechos cumplidos, apartándose de la teoría de los derechos adquiridos. Desde una perspectiva constitucional, los despidos en los contratos de trabajo de la administración pública se han venido declarando improcedentes, debido a la Resolución vinculante emitida por el TC, EXP. N° 05057-2013-13A/TC, del 16 de abril del 2015.

Palabras clave: estabilidad laboral, contratación administrativa, derechos adquiridos.

THE RIGHT TO WORK AND EMPLOYMENT STABILITY IN EMPLOYEES OF ADMINISTRATIVE SERVICE CONTRACT

MARIA LUISA CALCINA YASAN

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL PERÚ

ABSTRACT

In the present work the condition of the dismissals of the workers with work contracts in the public administration is studied, which are within the framework of the national legislation, its application responds in part to the needs and adaptation of the public institution, this fact is subject to the issue of permanence in the workplace and therefore to the worker's job stability. This approach has been dominant in the origins of our labor relations systems. The labor procedural experience in Peru is seen in the constitutional remedy of amparo, which in many cases has led to binding jurisprudence. Our analysis establishes a review of the cases of dismissals of contracts in the State, which in this context the private regime is considered article 77 of the LPCL. However, the disjunctive of this rule with the constitution, has allowed to declare it unfounded and other inadmissible when it comes to dismissals for contracts in the public administration, because Article 27 of the Constitution protects relative stability of work, in addition, the modification of Article 103 of the Political Charter, according to the theory of rights fulfilled, departing from the theory of acquired rights. From a constitutional perspective, dismissals in public administration work contracts have been declared inadmissible, due to the binding Resolution issued by the TC, EXP. N ° 05057-2013-13A / TC, of April 16, 2015.

Keywords: Job stability, administrative hiring, acquired rights.

INTRODUCCIÓN

La investigación de tesis, analiza en el primer capítulo el derecho al trabajo, el acceso al trabajo, el fomento del empleo, y la estabilidad laboral protegida por el artículo 27° de la Constitución Política. En tal sentido, se establece la relación del derecho al trabajo y la estabilidad laboral, para la cual, se analizarán los casos de despidos en los trabajadores de la administración pública sujetos a contratos de trabajo en el régimen de la actividad privada y de contratos de asignación de servicios (CAS). Esta problemática, nos permite estudiar la realidad de la norma laboral en el país, identificando los casos más frecuentes de despido, y la no restitución al puesto de trabajo por parte del empleador, y la asignación de una indemnización.

En un segundo capítulo, en la teoría se indica los antecedentes del estudio y en la teoría jurídica se estudia la relación de la estabilidad laboral de salida relativa propia e impropia, nuestro sistema normativo y el aparato de justicia, así como el pronunciamiento jurídico que el Tribunal Constitucional ha desarrollado para tales casos, donde establece que debe de consignarse la interpretación constitucional de la teoría de los hechos cumplidos, reemplazando así a la teoría de los derechos adquiridos. Esta opinión se refleja desde el 2015, periodo donde el tribunal incorpora la modificación del artículo 103° de la constitución en el año 2004 para efectos laborales, siendo esta de cumplimiento obligatorio.

En ese contexto, se explican las teorías que analizan la relación normativa de nuestro escenario laboral, respecto al artículo 27° de nuestra Carta Política, que protege de manera relativa la estabilidad laboral, siendo esta protección relativa para nuestra normatividad, la flexibilidad de la constitución liberal que difiere de los tratados y acuerdos internacionales.

En el tercer capítulo se desarrolla la metodología que se utilizará en el estudio, el tipo de investigación puro, el nivel descriptivo- correlacional, el diseño no experimental, enfoque cuantitativo, la entrevista tipo Likert como el instrumento que se aplicará a una muestra de 20 especialistas en derecho, se

indica que se utilizará instrumentos de las ciencias jurídica como el análisis de casos e interpretación hermenéutica de las leyes.

En el cuarto capítulo, se muestra los resultados poniendo énfasis a la recopilación y análisis de los fallos que el Tribunal Constitucional resuelve sobre los despidos de los contratos o despidos arbitrarios, donde solo se reincorporaran siempre y cuando el trabajador despojado de su empleo haya sido contratado habiendo ganado el concurso público de méritos, caso contrario no le correspondería ser reincorporado a su institución. Además, se explica los resultados de la entrevista tipo Likert que fue aplicado a especialistas en derecho.

En el quinto capítulo se desarrolla la discusión de todo el material analizado, la conclusión y las recomendaciones desarrolladas.

CAPÍTULO I
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Realidad problemática

En este derecho al trabajo que es un derecho humano establecido en la Carta Política del país de la misma forma que en las normas mundiales, nos permiten situar al trabajo como una actividad primordial del ser humano, le permite el desarrollo personal y social. El trabajo dignifica a la persona, la premisa kantiana de dignidad permite entender al trabajo como completo del individuo de su desarrollo, capacidad y habilidades.

Asimismo, el trabajo debe ser protegido, su desarrollo se orienta a la búsqueda de mecanismos que cautelen los derechos de todo individuo para su desenvolvimiento en acciones técnico profesional, es así que hablamos de la estabilidad laboral, esta que constitucionalmente es protegida por la constitución a través de la enumeración veintisiete, permite ser mecanismo defensa del asalariado.

En nuestra realidad referirse al desempleo y el subempleo son una constante del problema de la carencia del trabajo en el país. La realidad de los despidos también forma parte de la vulneración de los derechos del trabajador.

Las destituciones constituyen el 5,6% de las culminaciones de asalariados, en razón a que la primordial característica de compromiso es por un periodo de tiempo, no siendo por periodo indeterminado. Los empleadores ya no buscan contratar de manera indefinida pues, la norma contempla formas de contratos temporal, desligándose de la responsabilidad de los trabajadores, estos son visto desde la perspectiva kantiana como un medio y no como un fin.

En ese contexto, el nivel de desempleo es muy alto, el acceso al trabajo está supeditado a la estabilidad económica y política, en el aparato estatal la ley del empleo público señala que todo acceso debe darse a través de prueba general de cualidades, que permita demostrar transparencia en la oferta de trabajo en este sector busca la calificación

profesional y técnica. Los derechos laborales que se adquieren muchas veces no están protegidos y la mayor cantidad de trabajadores públicos ingresan al sector mediante modalidad CAS y de SNP, modalidades que no contemplan derechos laborales y no gozan de estabilidad laboral en el país.

La realidad laboral con respecto a la estabilidad laboral, se traduce en algunas ocasiones con despidos de los trabajadores contratados del régimen CAS, en muchas ocasiones los despidos suelen ser antes del vencimiento del contrato, con causas injustificadas, hasta la no renovación del contrato. En estas circunstancias, el trabajador despedido busca la reposición o indemnización, en otras ocasiones no obtiene nada, encontrándose desprotegido por la legislación laboral que establece mecanismos técnicos para acceder a una estabilidad laboral. Tal como se estableció en párrafos anteriores, los contratos se dan a plazo fijo y la administración pública no es la excepción.

Nuestro análisis consiste en establecer el nivel de protección en las normas constitucionales y laborales en materia de trabajo, las cuales se sostienen bajo la estructura del derecho fundamental al trabajo, las normas supranacionales en esta materia, así como el principio de los derechos adquiridos que fortaleció la condición de los trabajadores.

Desde una perspectiva constitucional, nuestra carta política del año 1993 contempla el amparo de la protección al trabajo; en razón se interpretó la modificación del artículo 103° en el año 2004, y lo precisado por las últimas sentencias en materia laboral donde se establece que la teoría de los derechos cumplidos, optado por la resolución emitida por el TC, EXP. N° 05057-2013-13A/TC, del 16 de abril del 2015, no puede ser permanente sino momentánea en vista que estaría vulnerando los derechos laborales de todo trabajador.

1.2. Formulación del problema

Problema general

¿Cuál es la relación entre el derecho al trabajo respecto a la estabilidad laboral en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios de la administración pública?

Problemas específicos

1. ¿Cuál es la relación entre el derecho al trabajo, respecto al fomento del empleo en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios de la administración pública?
2. ¿Cuál es la relación entre la estabilidad laboral, respecto a la protección del trabajo ante despidos arbitrarios en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios de la administración pública?

1.3. Objetivos de la investigación: general y específicos

Objetivo general

Establecer la relación existente entre el derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio de la administración pública.

Objetivo específico

1. Determinar, si existe relación entre el derecho al trabajo, y el fomento del empleo en trabajadores de contrato administrativo de servicio de la administración pública.

2. Determinar, si existe relación entre la estabilidad laboral, y la protección del trabajo ante despidos arbitrarios en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio de la administración pública.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

La justificación en la investigación presenta los siguientes:

Justificación teórica

Se justifica porque orienta el análisis a revisar información teórica que permita delimitar doctrinas, conceptos y teorías que orienten los parámetros de esta investigación y futuros estudios.

Justificación práctica

El estudio evidencia a través de las actividades prácticas de la presente investigación, a través de casos de despidos, denuncias, y sentencias que demuestran la situación de la estabilidad del trabajo en la administración pública. El proceso laboral que recurre a la conciliación entre las partes, son mecanismos que en la práctica se vinculan con el problema de esta investigación.

Justificación metodológica

La investigación argumenta el uso de una metodología cualitativa dentro de las técnicas de investigación jurídica que permita despejar los objetivos de estudios, a través del desarrollo de la población y muestra. Se emplean estrategias para conocer las acciones judicialmente ante un despido arbitrario dentro del marco legal que permita analizar los casos recopilados en la investigación.

Justificación legal

El estudio se justifica de manera legal porque utiliza los alcances y modificaciones a nivel normativo con el objetivo de construir un argumento de estudio y replica de los casos de despidos en la gerencia administrativa y su vínculo en el aparato judicial en materia laboral. Se analiza la norma que defiende la protección del trabajo, así como la defensa laboral.

1.5. Limitaciones de la investigación

Limitación temporal

El estudio presenta limitaciones, pues existen dificultades en la búsqueda de información y aplicación entrevistas personales en el contexto de pandemia para su desarrollo siendo el tiempo prioritario para su realización.

Limitaciones bibliográficas

Existe limitación bibliográfica en el sentido que por épocas de pandemia las bibliotecas no atienden en las universidades, teniendo que realizar búsqueda virtual. El material bibliográfico se limitará al análisis jurídico social, de doctrina y jurisprudencia nacional y extranjeras.

Limitación económica

El estudio se limita en periodo de pandemia por la dificultad económica que vive el país, que dificulta la adquisición de libros, recurriendo a libros digitales y recurriendo a la aplicación de entrevista virtuales.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de estudios

Antecedentes Internacionales

Bautista y Hernández (2020) en la tesis titulado: La Corte Constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, años 2011 al 2018. Estudio desarrollado en la Universidad Libre Seccional Cúcuta para optar el título de especialista en derecho laboral. La investigación formula el problema, ¿De qué manera se presenta los argumentos de la Corte Constitucional frente a la protección de la duración del empleo fortalecida a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje en los años 2011 al 2018?

En ese marco, se analiza las medidas del tribunal constitucional y la defensa de la estabilidad laboral en Colombia, se busca conocer la protección de la mujer en periodo gestacional y su protección de trabajo, se busca establecer que las normas nacionales por parte del Tribunal Constitucional que se relaciona a través del contrato de aprendizaje en los años 2011 al 2018. En ese estadio, se evalúa el progreso y regulación del contrato de aprendizaje en la normatividad; donde se instituye los vacíos legales de la ley de estabilidad laboral fortalecida de la mujer en estado de gestación congruente al contrato de aprendizaje. El pronunciamiento del Tribunal Corte Constitucional. Las conclusiones fueron, la ley sobre la aprendiz gestante relacionada con el contrato de aprendizaje no es garantista ya que el pronunciamiento legislativo al respecto es nulo. En consecuencia, es necesidad que se realice una reforma frente a este ítem a fin de evitar el estado de debilidad declarada en la mujer fecundada que supone el contrato de aprendizaje tal cual como lo establece la ley. También, se demostró que el Tribunal Constitucional ha reemplazado la falta de precisión normativa mediante la figura de la estabilidad ocupacional reforzada. Con base a ello es que ha conseguido crear un cuadro de defensa a favor de la aprendiz embarazada en el contrato de aprendizaje.

Reyes (2017) en el estudio que lleva por título: La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública; tesis elaborada en Universidad Andina Simón Bolívar. La finalidad de la investigación fue, establecer la atribución de la permanencia laboral en el ejercicio de los Servidores Públicos del Ministerio de Salud Pública durante el año 2017. La tesis muestra por inconveniente manifestar que la permanencia laboral no avala un mejor ejercicio en la organización. Relación a la técnica, la indagación se desarrolló dentro de una orientación cuantitativo, de tipo no experimental, transversal y con un alcance relacional. La muestra fue integrada por 230 servidores públicos con nombramiento y 191 con contrato ocasional. La herramienta esgrimida fue el instrumento de valoración del desempeño del Servicio Público determinado en Norma Técnica del Subsistema de Evaluación del Desempeño, aplicado en el Ministerio de Salud Pública. Los resultados revelan que en la singularidad de contrato ocasional los servidores públicos lograron un ejercicio excelente (66%) y muy bueno (34%), al contrario de los trabajadores con nombramiento cuyos resultados fueron excelentes (5.7%) en menor medida, muy buenos (81,7%), satisfactorios (1,3%) y regulares (11,3%), considerándose superiores resultados en el primer grupo. Se concluye que las Instituciones Públicas patrocinan los dispositivos que admitan que el Servidor Público, no pierda el nivel capacidad de innovación e interés de servicio a la ciudadanía cuando alcanza la estabilidad laboral.

Rodríguez (2019) desarrollo la tesis titulada: Análisis de la estabilidad laboral en Colombia; realizado en la Universidad Cooperativa de Colombia Seccional Ibagué. Presenta como objetivo: demostrar que las personas con discapacidad cuentan con estabilidad laboral en Colombia; se examinó la permanencia laboral en Colombia, donde esta es un derecho que admite que el trabajador pueda contar con un dispositivo de amparo que admita seguir con los oficios que desarrolle la empresa. Este derecho admite efectuar con el principio de permanencia laboral. La estabilidad laboral fortalecida forma un derecho de orden constitucional, cuyo objetivo es resguardar los derechos de los individuos en contexto de un tipo de

discapacidad. Por lo tanto, el principio de permanencia se encuentra unido al derecho de igualdad, cabe destacar que este es uno de los derechos más complejos de asegurar. Se concluye la categoría de los primordiales acuerdos internacionales con el fin de resguardar a los individuos con discapacidad para que logren insertarse de forma positiva en el espacio profesional.

Miranda (2008). Desarrollo el estudio titulado La protección del derecho al trabajo en la constitución política del Estado y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores en el Ministerio de obras públicas zona II Manabí periodo 2005-2007. El análisis intenta ayudar y proporcionar a las entidades nominadoras y a los servidores públicos en el fortalecimiento y el impulso de los concursos de méritos y oposición mostrada por el Ministerio del Trabajo a nivel nacional. El estudio analiza la vulneración del derecho al trabajo en los empleados públicos en la norma del Estado Ecuatoriano, la cual admite el derecho al trabajo de los trabajadores públicos en todas sus conveniencias; a través de la Constitución del Ecuador así también en la Ley Orgánica del Servicio Público. La tesis examina la regla antes mencionada y resoluciones judiciales; y se establece que el ordenamiento jurídico es ineficiente lo cual vulnera derechos y principios elementales. La metodología que se utilizó fue crítico propositivo con orientación cualitativo y cuantitativo, como herramientas utiliza revistas, libros, dictamen, leyes, los mismos que admitieron dar apoyo normativo.

Bonivento y Céspedes (2019) desarrollaron la tesis titulada: Contrato de prestación de servicios en entidad estatal frente a la norma laboral, la protección del trabajo y la seguridad social. Estudio comparado: Colombia – Venezuela; investigación realizada en Universidad Cooperativa de Colombia. Se ensayaron la formalidad documental de brindar el trabajo en entidades estatales frente a la protección laboral, la estabilidad laboral y la seguridad social; estudio comparado Colombia – Venezuela. En esta investigación se pretende realizar un revisión constitucional, normativa y doctrinal del cómo se ha planteado desde el ámbito enunciado en los

Estados Colombianos y venezolanos, teniendo en cuenta los elementos a favor y en contra del Sujeto Contratista. Los resultados del estudio indicaron que en la legislación colombiana y venezolana se considera el contrato de prestación de servicios por personas naturales al servicio del Estado, con claras diferencias sobre las precauciones en el ámbito de trabajo y del resguardo de la vida y la salud en el trabajo de la cuales son sujetos lo Contratistas (Servidores Públicos), se pretende mediante el desarrollo de este análisis comparativos, identificar en la legislaciones de los Estados objetos de estudios, las maneras en que abordan esta temática en lo relacionado con la norma laboral, la protección del trabajo y la protección de la salud y el bienestar del trabajador, para con fundamento en esta información generar críticas y sugerencia frente a los resultados.

Antecedentes nacionales

Espinal (2018) desarrollo el estudio titulado: El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo; como parte de la obtención la licenciatura en leyes por la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. El estudio tiene por objetivo: Establecer la categoría que debe sobrellevar el respeto a los derechos laborales como es el caso de la permanencia laboral y otros de origen social en un periodo normativo. Donde a través de estudio legal desde la carta política de 1823 a la actualidad; situando énfasis recién en el siglo XX con la llegada del constitucionalismo social en el mundo en que se empieza a mostrarse, comenzando con la Constitución de Querétaro en México de 1917 y de Weimar en Alemania de 1919 en que por primera vez en la historia de la humanidad se trata el mencionado derecho. Al presente recupera mayor categoría dicho derecho de la Permanencia Laboral habiendo en cuenta que el propio Estado primariamente debe ocupar un rol más activo para su amparo y defensa frente a las embestidas de una economía que varias veces requiere la ventaja de la ley de la oferta y de la demanda. En su metodología el estudio es de tipo descriptivo, no experimental de diseño factorial, enfoque cuantitativo. Se finiquita en insistir que nuestra actual Carta magna, de nuestro juicio, ha retrocedido en tal tarea al suprimir dicho

derecho de la manera como constaba reconocido en la Constitución de 1979.

Rivera (2017) investigó el estudio titulado: La vulneración de los derechos laborales por parte tribunal constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco; realizada en la Universidad Ricardo Palma, teniendo por objetivo: Determinar si el Tribunal Constitucional, mediante el Precedente Vinculante recaído en el Expediente N° 5057-2013-AA/TC, vulnera derechos fundamentales de naturaleza laboral reconocidos en normas vigentes y en la línea jurisprudencial del propio Tribunal. Se estudia la transgresión de los derechos laborales por parte del Tribunal Constitucional, en que se analiza los elementos que son comienzos del derecho laboral y procesal laboral, los organismos normativos nacionales e internacionales que examinan derechos laborales; asimismo, jurisprudencias del superior órgano interprete de la Constitución en los cuales se examinan los derechos laborales de los trabajadores de la carrera administrativa del sector público. Entre estos derechos se recalcan: el derecho al trabajo como derecho humano, la renovación al puesto de trabajo como consecuencia de la desnaturalización de un contrato de trabajo de Servicio Específico, la amparo ante el despido arbitrario, el derecho al no ser segregado, la aplicación del principio de primacía de la realidad, entre otros. Asimismo, se desenvuelve la garantía constitucional de la acción de amparo que tienen los trabajadores ante la transgresión del derecho al trabajo. El órgano supremo encargado de garantizar la supremacía e interpretación de la Constitución es el Tribunal Constitucional. El problema surge con la expedición del precedente vinculante recaído en el expediente N° 5057-2013-AA/TC expedido por el Tribunal Constitucional conocido como el “Caso Huatuco”, el cual causa inseguridad jurídica a los trabajadores de la carrera administrativa del sector público; pues, desconoce el derecho de reposición al puesto de trabajo a consecuencia de la desnaturalización del contrato de trabajo de Servicio Específico, tiene efecto retroactivo y impone nuevas líneas direccionales del proceso en casos análogos. La concentración del Precedente Vinculante en referencia, quebranta los

derechos laborales ya reconocidos por el Tribunal Constitucional en sentencias anteriores a esta. Debe predominar la protección y acatamiento de los derechos laborales por formar parte de los derechos humanos.

Chacalla (2015) desarrolló la investigación titulada: El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba; realizado para optar el título de abogado por la Universidad Privada Antenor Orrego. En el estudio presenta como objetivo: Establecer cuáles son los conocimientos por las que no es efectiva la protección de la estabilidad laboral del trabajador que se asocia a un sindicato, dentro de la fase de prueba contemplado en el Art. 12º. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú. En el cual se establece que la regla actual no ofrece una efectiva defensa a la permanencia laboral del trabajador, en la cotidianeidad de la experiencia laboral no existe la permanencia laboral, los empleadores no quieren el fuero sindical y nunca se emplea el principio de la primacía de la realidad. En ese aspecto, se encarga cambiar las normas que no resguardan al trabajador, equiparando estas de modo deductiva. En conclusión se establecen las razones por las que no es segura la amparo de la estabilidad laboral del trabajador que se afilia a un sindicato, dentro del tiempo de prueba regulado en el artículo 12 de la LRCT, se debe a que en la experiencia no forma una garantía para el trabajador afiliado, porque si bien por un lado reconoce el derecho de formar parte de un sindicato ya sea que esté contratado a plazo fijo o indeterminado; de otro lado la misma norma contradictoriamente le faculta al empleador el poder extinguir el vínculo laboral dentro del periodo de prueba.

Medrano (2017) en su tesis titulada La reposición y estabilidad laboral en el 21º juzgado permanente laboral de Lima – 2016. Universidad Cesar Vallejo (Perú). El estudio de tesis desarrollo como objetivo: Establecer la relación que existe entre la reposición y estabilidad laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima, ubicación en el cual se ha venido dando la reposición de trabajadores del sector público y privado. En la metodología se confecciono a partir de instrumentos de recojo de datos

los mismos que se hicieron en el Juzgado ya indicado en el año 2016, respecto a la muestra se utilizaron 32 encuestas dirigidas a abogados, el estudio es tipo descriptivo, las herramientas para la investigación fueron aprobados por especialistas temáticos y metodólogos, esta se basó en cuestionario. Como consecuencias se obtuvo el 87.9% (0.879) en el Alpha de Cronbach que es la confiabilidad del instrumento y Pearson una correlación sig. $0.000 < 0.05$ lo cual funda relación entre las variables; concluyendo que entre la reposición y la permanencia laboral existe una relación significativa y directa entre ambas variables.

Céspedes (2012) investigó la tesis titulada: La vulneración de los derechos en el régimen CAS. El análisis jurídico que ha profundizado particular atención a un régimen especial laboral denominado Contratación Administrativa de Servicios conocido comúnmente como CAS; la tesis fue desarrollado para obtener la licenciatura en leyes por la Universidad Norbert Wiener. La investigación tiene por objetivo: Establecer si la derogación del marco legal sobre la contratación administrativa de servicios avalará la diversificación de su contratación por una de naturaleza de trabajo, creando posible la acumulación de la estabilidad laboral en el sector público. Ello como resultado de la entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de Servicios surgiendo con la finalidad de otorgar derechos a aquellos contratados bajo la modalidad de Servicios No Personales, quienes no tenían derecho o beneficio alguno. No obstante, esta evento perfil de contratación transgrede derechos laborales pese a que nuestra legislación y jurisprudencia reconoce los principios de igualdad de oportunidades, progresividad laboral entre otros principios que protegen el derecho al trabajo como bien jurídico protector y de atención prioritaria del Estado, las mencionadas disposiciones legales reflejan ineficaces al instante de solucionar escenarios en las que se transgrede los derechos laborales de los trabajadores tal como se podrá estimar en el actual tesis, lo cual ha formado la afectación a estos principios y derechos. El objeto primero es establecer si la derogación del marco legal sobre la contratación administrativa de servicios garantizará la variación de su contratación por

una de naturaleza de trabajo, haciendo posible la concreción de la estabilidad laboral en el sector público. Se concluye en que el gobierno es el primer garante de derechos tiene el deber de resguardar a sus ciudadanos y como tal tiene la deber de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien correspondería resguardar y amparar derechos es el primero que los vulnera al admitir la vigencia de los Contratos Administrativos de Servicios. Asimismo, los principios laborales como directrices que admiten corregir o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de derechos, como es el discutido Contrato Administrativo de Servicios.

2.2. Bases teórico científicas

Orígenes del trabajo en el Perú

El trabajo en una característica del ser humano, el hombre faber cuya particularidad data en nuestro país desde los primeros seres humanos que vinieron en el periodo del pleistoceno, siguiendo la teoría inmigracionista de Max Uhle de establecer que los pobladores peruanos vinieron desde la tierra del norte, aprovechando el periodo de la glaciación, se asentaron en Méjico viniendo hacia el Perú, en la costa de Chimú y photo Nazca, otro grupo puede haber venido por mar desde la polinesia.

En el periodo de la glaciación y al término de esta fue ocurriendo esta migración de los pobladores al territorio peruano; se tiene vestigios de estos primeros hombres a partir del año 14,000 al 12,000 en instrumentos de uso encontrados en esos periodos, entre vajillas, maderas, herramientas de piedras como la hoja de piedra que fueron utilizados entre otros instrumentos, además, algunos animales que los acompañaron de aquella época; todos estos sucesos fueron acaecidos en el sector de Ayacucho.

El trabajo en ese periodo era de recolección de alimentos y caza de animales como sus utensilios y estilos de vida puede corroborar, toda

actividad asociada a la naturaleza del hombre faber que utilizo su fuerza y creatividad para subsistir, en un periodo todavía helado, en vista que era la última etapa del pleistoceno.

La organización tenía que ser conjunta en vista que era menos peligrosa y pesada, aunque en un inicio la gran dificultad de realizar sus actividades laborales como la caza y recolección le demando mayor tiempo, para después, ir dominando nuevas técnicas y destrezas que le permitieron tener tiempo para desarrollar mejores instrumentos con los cuales sus trabajos eran más especializados y eficaces.

En los tiempos siguientes se han encontrado mayores evidencias de la población y el trabajo en el Perú, como las cuevas del hombre del Guitarrero en Ancash que data de 9,000 a 7,000 años y Lauricocha en Huánuco entre los 8,000 a 6,000 años; entre otras poblaciones encontradas en Ancón, Chilca, Junín. Estos pobladores del periodo arcaico inferior ya iniciaron la domesticación de animales, la agricultura, las cuales se evidencian en los lugares donde fueron encontrados, las técnicas utilizadas y las representaciones que fueron creadas. El trabajo en esta época se realiza en torno al conocimiento de las plantas y la propiedad de las tierras, conjuntamente al trabajo de domesticación de los animales que fueron desarrollando.

En tiempos posteriores, el progreso de la cosecha, el ganado y la extracción de productos hidrobiológicos se incrementan y dan paso a nuevas sociedades comunitarias como la civilización de Caral-Supe. Chavín, Mochica, Tiahuanaco-Wari, Cupisnique, Lima, entre otras culturas que forjaron y establecieron sus normas en razón a las formas de organización laboral, familiar y económica que dieron matiz a su organización social y política.

El trabajo en el Imperio Incaico

Desde el inicio del imperio incaico con Manco Cápac, se estableció toda una organización política, económica, social y religiosa que permitió desarrollar una forma comunitaria de desarrollo socio económico, que se sustentaba en la agricultura y la ganadería, las normas incaicas reprimían la ociosidad y fomentaban el trabajo agrícola, para ello se organizaron en Ayllus, sistema de administración de tierras de familia que organizaba la ayuda del trabajo comunitario en la población, igualmente respecto el servicio laboral que debían prestar para las tierras del Inca.

Debemos de tener presente que esta organización permitía almacenar el excedente en la producción agrícola para abastecer a la población en épocas de sequías, además, el hombre y la mujer ayudaban de manera distinta en el trabajo; el imperio era una sociedad machista, cuando se unían en matrimonio nuevos ciudadanos, se le asignaba un topo o parcela, al nacer un hijo se le asignaba un topo, pero al nacer una hija se le proporcionaba medio topo.

Este sistema que duro más de cuatrocientos años permitió una buena organización y desarrollo en base al trabajo, sin embargo, cuando algún ciudadano no deseaba participar de estas normas, era expatriado a zonas distintas al imperio, lo que nos hace concluir que el trabajo era reglamentado para su desarrollo y en beneficio del imperio. Es importante tener presente que el imperio incaico, se desarrollaba una labor clasista, por el hecho de que teníamos un imperio en donde se establecía un predominio de niveles de jerarquía pero que el respeto de las labores era importante, teniendo el predominio del poder y el amor a la tierra, todo esto en razón de una creencia al pachamama del cual se predominaba que la tierra era la generaba los alimentos de la población por la cual se tenía que sobrevivir, y que de esto se enaltecía el desarrollo social.

La obligatoriedad del trabajo vino acompañada por su rigidez de la organización política, la solidaridad, y también la sanción para aquellos que

no practicaran las costumbres y con ellos que no cumplieran con sus tareas laborales que era parte también de los valores y creencias de la sociedad incaica.

Es importante tener presente, que el trabajo comunitario fue importante dentro del imperio, lo que se desarrolló bajo el inca Tupac Yupanqui, en todo caso esto fue importante en formación de un trabajo comunitario en donde todas las personas de la sociedad colaboraban, para poder desarrollar una infraestructura como los templos que se erigieron en dicho tiempo, lo cual ha quedado en la historia como ejemplo de trabajo social y comunitario, para lograr objetivos sociales en sus ideales.

La presión y la obligación laboral que se sentía en todo el imperio lo caracterizó por ser un Estado disciplinado. En ese aspecto estamos de acuerdo con aspectos esenciales del imperio, en el punto de que no se obligaba a trabajar a nadie, en todo caso las personas que querían trabajar tenían que retirarse del lugar, para no ser mal ejemplo de las personas que trabajaban en orden de la sociedad incaica, en este contexto era importante el trabajo toda vez que existía una disciplina de la cual se tenía que respetar y por la cual la población comenzó a crecer en su desarrollo y construcción de sus monumentos más importantes, es por ello que hablamos de un imperio que ha trascendido en la historia, siendo un aspecto importante también que las personas con discapacidad o algún tipo de problema no trabajaban en estas actividades de la comunidad, en ello fue importante para mantener una sólida familia.

El trabajo en la Colonia

Con la llegada de los peninsulares surgen nuevas formas de trabajo, el Perú, de ser un país agrícola pasa a ser un país minero; el trabajo pasa a ser obligatorio respecto del pago del tributo indígena que debería de pagar la población vencida del imperio, establecida y condicionada a una remuneración ínfima esta permitió a los pobladores cumplir con el pago del tributo, aunque no fue obligatorio, en vista que no existió la esclavitud,

muchos consideran que las condiciones de contrato eran inadecuada y desproporcionada.

España desarrollo un sistema normativo propio y su generis a los intereses y las características del imperio, eran las leyes que deberían aplicarse en el virreinato para las indias como se conocía a América del sur en esos años. Surge el derecho indiano que permite establecer formas de trato y trabajo en la población del imperio, demás en materia penal y civil.

Las normas en materia laboral establecían las relaciones jurídicas para la población de todo el virreinato, entre los que se encontraban los criollos, los mestizos, indios, esclavos, además de los extrajeron que se asentaban en esta jurisdicción. Las relaciones laborales entre el Estado español y la población aborigen, establecía contratos sujetos a un régimen minero, cuyas condiciones eran desfavorables a los nativos, pues, no prevenía condiciones de enfermedad o discapacidad, lo que conllevaba al deterioro físico y demanda de mano de obra barata. Esta situación puede haber influenciado en la reducción de la población de 12 millones a 2 millones.

La diferencia entre los demás pobladores como los mestizos no le alcanzaban en tributo indígena, siendo la segunda población explotada los chinos culíes, respecto a los famosos contratos de enganche que los colocaban en una situación paupérrima y en condiciones de desprotección frente a su actividad laboral en los campos algodnoneros; en primer lugar, de explotación en este periodo se sitúan los esclavos, exportados del África fueron la población sin ningún derecho.

Debemos recordar que los criollos no podían ocupar carpos públicos de mayor jerarquía en el virreinato, situación que vulneraba derechos de libertad en el trabajo, lo que conllevó que se generen protestas contras las normas y la corona española; solo el último tercio del periodo colonial, estas condiciones fueron cambiando para los criollos consolidándose con la independencia.

El trabajo en la República

En un inicio la república no restableció los derechos de los indígenas y los esclavos, se mantuvieron las mismas condiciones jurídicas que en la colonia, se regían por las leyes de ese periodo, siendo los cambios de manera paulatina, donde los indígenas continuaron pagando el tributo indígena y los esclavos siguieron siendo esclavos; recién en el segundo gobierno de Castilla se dio libertad a los esclavos.

La Constitución Política de 1823 establecía que eran mayores a partir de 25 años, minorando está a los 21 años, y en el siglo XX, a los dieciocho años. En el periodo del siglo XIX, no se reforma mucho las condiciones laborales, en vista de la desprotección que se ejercía con la influencia del siglo XIX de la industrialización, solo a partir del siglo XX, se experimenta los cambios que fueran influenciado por occidente, se consideran cinco periodos de reforma de la legislación y los cambios producidos a favor de las condiciones de trabajo en los trabajadores del Perú, “El primero se inicia con la promulgación de la Ley 1378 de 20 de enero de 1911, sobre accidentes de trabajo, incorporándose a nuestro ordenamiento jurídico sobre la materia la teoría del riesgo profesional” (Nugent, 2006, p. 73).

En el periodo del primer tercio del siglo XX, da inicio a una etapa de protección a la poblaciones vulnerables como los niños y las mujeres, que en circunstancias adversas fueron reclutados en el trabajo en condiciones de explotación, la norma hace alusión a esta población para que no se continúen con el abuso de este grupo etario, respecto a esto se establece un segundo periodo de las normas laborales y refiere, “El segundo momento de la evolución de la legislación social se inicia con las leyes protectoras de trabajo de mujeres y menores No. 2851 y sobre el descanso obligatorio No, 3010, puestas en vigencia en el año 1918” (Nugent, 2006, p. 73).

Consecutivamente a la creación de la norma de Negocio de 1912, y la legislación Civil, se establecen cambios en materia de protección al trabajador, para ello se contemplaron las modificaciones en los códigos respectivos que involucraban con relación a las demandas laborales que da pie al inicio de la legislación laboral en el país; esta etapa corresponde al tercer ciclo de cambios en las normas que se vinculan con el trabajador, estas consisten en:

Nugent (2006) afirma que consisten en:

El tercer hito que marca el desarrollo de la legislación social está dado por la protección del trabajador empleado y que respondiera, como lo hace notar Valdez Tudela, en sus Comentarios a la Legislación Social Peruana, a la necesidad de remediar la situación precaria de éstos, sujeta al Régimen del Código Civil. Si bien la Ley No. 4916 se limitó a modificar el artículo 296 del Código de Comercio en realidad fue la norma con la que se inicia el desenvolvimiento y la Legislación del Trabajo en el Perú y su posterior evolución a través de las leyes ampliatorias, modificatorias y conexas. (p. 73)

En el año 1936, siendo electo presidente por la junta del Congreso, Oscar Benavides Larrea quien en su periodo crea el Seguro Social emitiendo la ley 8433, corresponde solucionar el problema de salud, invalidez y muerte de los trabajadores obreros, alcanzando recién el 18 de noviembre de 1961 con la ley N° 13724 a los empleados. Es importante tener presente que cuando se crea el seguro social se dan reformas dentro del orden jurídico laboral teniendo aspectos de las pensiones y la salud; es importante tener presente mencionar la ley 18350 del 30 de julio de 1970, dicha norma fue tremendamente importante para el trabajador, teniendo en cuenta la creación de la comunidad industrial, por la cual los trabajadores podían participar en las utilidades de las empresas y sus beneficios, dicha situación fue ratificado por el artículo 56 de la constitución de 1979.

Este periodo de prácticas de reformas sociales da un mayor incentivo a los trabajadores, aunado a los cambios mundiales de las normas fundamentales del ser humano y las instituciones mundiales protectoras de trabajo como OIT.

El trabajo en el derecho de trabajo

En periodo de la industrialización del siglo XIX, las demandas laborales hacia el reconocimiento de derechos en los trabajadores han sido los acontecimientos sociales trascendentales que se vincula al derecho del trabajo. Cada temporada producto de los cambios, el desarrollo de las técnicas y la tecnología, ha generado una mayor especialización de las actividades de trabajo, lo que requiere de mucha destreza y perfeccionamiento; después del siglo XIX, las leyes que involucran al trabajo han ido generando una mayor inclusión a la naturaleza y necesidades de las condiciones laborales en el mundo.

Los cambios suscitados en el mundo del siglo XIX, ha permitido que, en la sociedad del siglo XX, se restituyan los derechos de los trabajadores donde estos no existían y donde las condiciones así lo ameriten; el efecto multiplicador dado en los demás países llevo a Latino América después de la primera guerra mundial, y en ese escenario la incorporación a la reglamentación como normas en materia laboral que permitan el amparo a la labor que realiza cada trabajador.

En ese escenario surge el derecho del trabajo en el Perú, además, con ella surgen los mecanismos que permiten su cumplimiento, el derecho se apertura a las necesidades de las empresas, la participación y protección del trabajador viene hacer una constante del derecho del trabajo.

Parte del derecho-se lo puede definir como el conjunto de principios y normas jurídicas que regula las relaciones -pacíficas y conflictivas- que surgen del hecho social del trabajo dependiente, y las emanadas de las

asociaciones sindicales, cámaras empresariales y grupo de empleadores, entre sí y con el Estado

En relación a la difusión y aceptación de los gobiernos estas normas, se van incorporando y difundiendo, lo que permitió tomar consciencia de la necesidad de protección del derecho al trabajo, así mismo, las presiones de los trabajadores y las instituciones internacionales e hicieron sentir cada vez más la necesidad de aplicar la protección a los trabajadores, que ha venido conjuntamente con la aparición de nuevas organizaciones multinacionales de defensa a los trabajadores como la OIT, con el fin de lograr la reivindicar de los trabajadores.

Concepto de trabajo

Tendremos que establecer un concepto de trabajo, para Garrido afirma que esta deviene del latín tripalium, aparato para sujetar las caballerías, de tripalis, de tres palos. Y el Drae lo define como esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Y para Marx, el trabajo es la fuerza productiva representada en un valor. El trabajo es inherente al ser humano, es parte de su constitución y fortaleza, ha nacido con dichas condiciones para poder desarrollarse, es su medio de subsistencia, es considerado por todo ello como el hombre “faber” el ser de trabajo.

Con respecto al aspecto histórico del trabajo, es importante señalar que el realizar determinadas actividades genera siempre un esfuerzo tanto físico como mental, para de esta manera poder desarrollar el avance productivo y económico social de un país, en este sentido esto es muy importante toda vez que con el trabajo forjamos el desarrollo social, asimismo logramos transformar la materia prima en productos que son necesario para el consumo de nuestra comunidad y tener un mercado competitivo, por lo que la labor intelectual es muy importante, y la labor técnica se complementa adecuadamente con ello es importante tener ciencia en el desarrollo social de un estado.

Caracteres del derecho de trabajo

En la protección al trabajo existe una característica propia del derecho del trabajo, y esta subsiste con la finalidad de establecer las formas adecuadas de las acciones legales entabladas respecto al obrero y el contratante, incluso el Estado. “El Derecho del Trabajo lleva implícito un mandato que puede ser imperativo, prohibitivo o permisivo y en las circunstancias puntualizadas no requiere de ningún otro derecho para su actuación” (Nugent, 2006, p. 81).

La norma laboral, establece formas imperativas en que las partes puedan entablar una relación jurídica contractual; además, establece los mecanismos procesales que permitan solucionar algún tipo de controversia o conflicto de índole laboral; siendo una de estas características para evitar la desigualdad entre el trabajador y el empleador dentro de las relaciones jurídicas que entablan la naturaleza del trabajo.

En relación a la protección que brinda y otorga al trabajador, se establece una mejor organización de los estamentos del Estado nacional y supranacional, adaptándose a las situaciones de la dialéctica y al devenir de nuevas condiciones y formas de trabajo que susciten una mayor reivindicación en el trabajador. Por estas situaciones es importante la dinámica del trabajo en sus variantes de diferentes actividades que se desarrollan, todas ellas conllevan al desarrollo de un estado en su aspecto económico, todo es importante cuando son las normas que la regulan, para el aspecto del trabajador, en cuanto a su horario y sus actividades, ya que es necesario cuidar al trabajador que genera el desarrollo social, para la cual tenemos una norma fundamental, donde se regulan los derechos prioritarios en relación al individuo o la persona.

Respecto a la incorporación paulatina de la ley de trabajo, los gobiernos de turno van incorporando las demandas internacionales o los acuerdos dados con los organismos internacionales, a la vez que las empresas van definiendo la participación de la ley en el trabajo; para el

derecho del trabajo, se inicia el debate para establecer si esta es de corte privado o público, hoy en día para gran parte de la doctrina reconoce a esta como de ámbito público, sin desconocer su incursión privada, en vista que el derecho laboral respecto al trabajo se determina por la protección del Estado, y se inclina por una regulación que emana de esta, aunque gran parte del empleo sea proporcionada por la empresa privada.

Orígenes del estudio laboral

Comprender la fuente en la norma de trabajo, se debe establecer como aquellos elementos que determinan el surgimiento y fundamento de la materia laboral, por eso “pueden conceptuarse como que son el fundamento y origen de ordenamientos legales que integran el derecho positivo” (Mirolo, 1998, p. 45).

Recurriendo a nuestra legislación de la materia nos referimos a las fuentes como los acaecimientos que generan criterios vagos y frecuentes, por lo que la regla contiene efectos que adquieren a todos los individuos sin determinar un sujeto en particular.

Para este propósito hemos tomado de referencia a la ley marco del empleo público N° 28175, que entró en vigencia el 05 de enero del 2005. Que en artículo V, referido a las Fuentes indica:

Son fuentes de derecho en el empleo público:

1. La Constitución Política.
2. Los Tratados y Convenios aprobados y ratificados.
3. Las leyes y demás normas con rango de ley.
4. Los Reglamentos.
5. Las directivas emitidas por el Consejo Superior del Empleo Público.
6. Las ejecutorias que fijan principios jurisprudenciales emitidas por las

autoridades jurisdiccionales sobre las normas relativas a la Administración Pública.

7. Las resoluciones calificadas como vinculantes por el Tribunal del Empleo Público.
8. Los pronunciamientos y consultas calificadas como vinculantes por el Consejo Superior del Empleo Público.
9. Los convenios colectivos del empleo público.

Las fuentes señaladas en los numerales 6, 7 y 8 sirven para interpretar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento jurídico positivo al cual se refieren.

En estas fuentes, se pueden establecer aquellas normas de derecho que son parte del ordenamiento jurídico laboral, las cuales son indispensables para emprender una acción de trabajo y permiten acceder a derechos a los trabajadores en general, además, regulan las relaciones laborales para ambas partes dentro de una actividad económica regular o donde exista un vínculo de relación de subordinación y mando, cuya naturaleza está enlazada y relacionada con la jerarquía de la ley en el desarrollo de los procesos y práctica laboral.

Principios del derecho del trabajo

Son muchos los principios a los cuales la norma laboral hace referencia, en nuestro país la norma misma adopta laboralmente diversos principios, nosotros seguiremos lo que se señalan en los derechos fundamentales esto tiene su importancia con el derecho positivo o el positivismo como aspecto jurídico en la cual podemos establecer que parte del estudio de la ciencia del derecho en función del conocimiento científico, esto a través de establecer leyes en relación de una realidad social. Tenemos que tener presente que estos principios que señala nuestra legislación deben ser distintos a los que mencionan el derecho en general,

y estos priman respecto a los primeros, por lo que se prefieren los específicos o especializados.

Respecto a que no contamos con una ley general del trabajo en nuestra materia, se consignara los principios que han sido considerados en la norma inicial pre proyecto a la ley total de trabajo, las cuales son las siguientes:

1. Indubio pro operario:
2. Norma más favorable al trabajador:
3. Irrenunciabilidad de los derechos del trabajador:
4. Condición más beneficiosa:
5. Igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades:
6. Primacía de la realidad:
7. Fomento por el estado de la autonomía colectiva:
8. Fomento de la formalidad que permite al estado verificar el cumplimiento de lo previsto por el ordenamiento laboral.
9. Los demás: que son los derivados de la dignidad de la persona y de su protección por el estado.

El principio del Indubio pro- operario, y de irrenunciabilidad probablemente sean los más significativos en nivel de importancia. Estas tienen muchas formas de proteger al trabajador. El principio de irrenunciabilidad de los derechos, se debe tener presente la norma imperativa, más explícito de este proceso.

Grisolia (2008) refiere:

Cuando hablo de imperatividad, me refiero a normas. Las normas imperativas son aquellas que no pueden ser modificadas o sustituidas por la voluntad de las partes, y se oponen a las normas

supletorias o dispositivas, que pueden ser alteradas o dejadas sin efecto por las personas. Es decir, las normas imperativas son una valla, un freno a la autonomía de la voluntad. (p. 61)

Estos principios que permiten de manera específica proteger al trabajador están orientados de manera imperativa que deben ser empleadas y no pueden ser dejadas de lado ni por los usuarios ni por los operadores de justicia quienes son los más versados en aplicar dicho principio. Las normas de un país parten del respeto de las normas internacionales toda vez que a partir de ella las naciones suscriben un pacto o acuerdo de vinculación y respecto de estas normas en favor de las personas en toda sociedad por lo que estas normas son internacionales las cuales tienen que respetarse.

En ese contexto sociolaboral, el principio de irrenunciabilidad permite asegurar el derecho al trabajador, no solo a un empleo, sino también al integro de su salario, en ese contexto la irrenunciabilidad consiste en que el trabajador no estará desprotegido para lo cual no podrá privarse de la norma expresa que regula su estado en el ámbito laboral.

En los casos del principio de condición más beneficiosa al trabajador, se debe distinguir la naturaleza de los contratos y la relación laboral del trabajador respecto al puesto y el cargo que desempeñe, en muchos aspectos las naturalezas de los contratos son de tracto sucesivo, en donde Grisolia (2008) afirma:

En caso de duda entre la continuación o no del contrato de trabajo, o respecto de su duración, se debe resolver en favor de la existencia de un contrato por tiempo indeterminado. El contrato de trabajo es de tracto sucesivo, es decir que se desarrolla por medio de prestaciones repetidas en el tiempo: es de ejecución continuada. (p. 75)

En proporción al principio de primacía de la realidad, es una regla desarrollada mucho en la doctrina mexicana, pero que permite comprender el contexto del hecho jurídico material respecto a la relación contractual o empírica de la actividad desarrollada por el trabajador en el escenario del trabajo, siguiendo con ello refiere, "Este principio otorga prioridad a los hechos, es decir, a lo que efectivamente ha ocurrido en la realidad, sobre las formas o apariencias o lo que las partes han convenido: el contrato de trabajo es un "contrato-realidad" (Grisolia, 2008, p. 76).

En relación al principio de buena fe, esta descansa en los deberes de la conducta de la relación laboral producto del vínculo contractual de las acciones normativas en el ámbito del acuerdo laboral.

La buena fe para Vásquez (1999) consiste:

Dicho principio comprende el deber de actuar con fidelidad. Obliga a un modo de obrar -en lo referente a las obligaciones tanto de cumplimiento como éticas- honesto, leal, prudente, veraz, diligente, fiel al compromiso contraído, desechando todo engaño y perjuicio, y evitando trampas, abusos y desvirtuaciones. (p. 140)

En toda obligación que se determina con la capacidad de obrar, en un sentido de la ética y la honestidad de todo individuo con capacidad de prestar una obligación y ser transparente en sus relaciones jurídicas de contraprestación laboral de manera que exista una mayor credibilidad en los escenarios socio laborales, donde las partes se comprometen a estos deberes en su conducta.

Todos los principios mencionados y algunos otros más que han sido desarrollados de manera sucesiva a la actualidad, están configurados para regir y proteger los derechos laborales que puedan suscitarse en una controversia producto de una relación jurídica laboral, de manera que se aseguren la protección del ciudadano que busca con su esfuerzo labrarse un porvenir y cumplir con la tarea encomendada.

2.3 Teoría constitucional del derecho al trabajo

Los derechos adquiridos respecto a los hechos cumplidos

Los derechos adquiridos pueden ser entendidos a través de diferentes enfoques constitucionales, desde una constitución liberal como la nuestra buscaremos explicar cómo la constitución pueda fundamentar desde una perspectiva tradicional de Kelsen; hasta la perspectiva clásica de la teoría de la constitución, “puede designarse al Estado mismo, al Estado en particular y concreto como unidad política” (Schmitt, 1998, p. 29).

Planteando el vínculo político del Estado. El autor define la necesidad de una estabilidad política de participación y derechos homogéneos, donde la fortaleza del Estado y su relación con la ley permite el Estado de derecho, esa relación ya clásica que la conformación del Estado es producto del derecho, y las leyes que las rigen la sostiene y mantiene como la institución Estatal que posteriormente desarrollo Weber, tiene que ver con la organización política que recae en el Estado, esta ejerce el poder de diferentes maneras en tiempos distintos como organización carismática, tradicional o racional legal. Todo Estado está en la obligación de contar con una constitución que rija su desarrollo político, social y económico, Al respecto, Schmitt afirma, que la constitución “es un sistema cerrado de normas” (p. 29). Esta permite el estado de derecho y la fortaleza democrática de una nación para la protección del trabajo.

En ese escenario político y jurídico del Estado, nuestra constitución política contiene un conjunto de normas que dentro de la teoría constitucional es catalogado de pragmatismo, siendo algunas son de cumplimiento discrecional y otras deben ser de cumplimiento obligatorio, como el hecho de la legislación de la carta política en materia laboral o del trabajo que son parte de nuestro derecho social.

Es importante tener presente, que las constituciones han ido cambiando por la situación social que vive una nación, en todo caso

conforme pasa el tiempo y el desarrollo de la economía, por las diversas actividades laborales y los cambios sociales también tiene que cambiar las leyes y no sólo ella sino que también los derechos fundamentales, en función de protección que tiene que tener presente la constitución por ser la norma fundamental de una nación teniendo en cuenta, que es este libro donde se consagra los derechos fundamentales del individuo en sociedad.

En relación a la protección del trabajo el análisis jurídico para comprender la teoría de la constitución, nos invita identificar la norma constitucional en el tiempo y espacio, su cambio, sus modificaciones constitucionales, o la innovación de parte de su contenido; en ese sentido, comprender este proceso nos permite entender el contexto en la cual, la reforma de la constitución en materia laboral ha venido afectando los derechos del ciudadano. Las constituciones pueden ser “rígidas y flexibles”, estas se desarrollan en las siguientes líneas.

Con respecto a las constituciones rígidas, estas se caracterizan porque a pesar que cuando algunos elementos diferentes a su origen intenten modificarlas estas se mantendrán firmes a su modelo jurídico. En relación a la constitución flexibles, serán flexibles aquellas que en razón a diversas circunstancias políticas, sociales y económicas se irán modificando constantemente por el aparato de poder político representativo, como en nuestro país es modificado por el poder legislativo. Debemos indicar que la Carta Política rígida se fundamenta en los siguientes aspectos. Esta debe ser modificada solo a través de un órgano superior al legislativo, es por eso que muchas veces suele nombrarse una Constituyente.

Sin embargo, se debe entender a la constitución flexible refiere como aquella que puede enmendarse en el mismo órgano y por el mismo trámite con el que se sanciona y modifica una ley corriente. Esta pueda darse como el cambio de una ley legislativa por cualquier nueva forma de generar un derecho según la realidad del país.

En tal sentido, como resultado de estas dos formas de constitución rígida y flexible, nuestra constitución puede ser catalogada como flexible, donde la constitución puede presentar variaciones respecto al contexto económico, social, político, cultural del espacio y tiempo que se origina y desarrolla respecto a la materia laboral esta flexibilidad ha permitido que se modifique el año 2004 la norma ciento tres de nuestra carta, la cual incorpora la hipótesis de los hechos cumplidos respecto a los derechos adquiridos que regían en nuestro modelo proteccionista de constitución todavía liberal, estos derechos laborales relativos ya son parte de nuestra normatividad constitucional vigente.

El estudio de los derechos laborales fundamenta su mandato en la norma constitucional a esta se le conoce como la norma pragmática, esta puede ser de dos tipos, normas pragmáticas de cumplimiento discrecional; y normas pragmáticas de cumplimiento obligatorio, nos permitirá entender como la modificación del artículo 103° de nuestra constitución se encuentra en ese marco jurídico. Con respecto a la primera, la norma de cumplimiento discrecional “Están en primer término aquellas cláusulas en las que el constituyente deja a criterio absolutamente opcional del poder legislativo efectivizarlas o no, mediante la sanción de la ley reglamentaria” (Sagúes, 2001, p. 268).

En consecuencia, la norma establece una conducta que recae en el legislativo, mediante acciones que conlleven alcanzar dicho mandato, pudiendo ser medidas rígidas de cumplimiento o sanción para poder cumplirse o dependiendo su vulneración e importancia.

La norma pragmática de cumplimiento obligatorio, examina la efectividad de la disposición y su firmeza de la acción normativa, en la medida que la constitución define el cumplimiento y sus instancias respectivas para hacer efectiva la norma, es el caso de las constituciones rígidas la constituyente suele ser la opción más específica para la reforma constitucional. Por lo tanto, esta situación según Sagúes (2001) establece que es en el poder legislativo en quien recae este cumplimiento.

Sagúes (2001) refiere:

En síntesis, si la constitución imperativamente cargar sobre los hombros del parlamento (o de otro órgano del Estado) el dictado de una norma para efectivizar cierto enunciado constitucional pragmático, y el poder legislativo no cumple tal misión, aparece inexorablemente la inconstitucionalidad por omisión en el enunciado de una regla general. (p. 268)

En ese escenario jurídico, los discursos normativos refieren según lo distinguido por la norma de la especializada en caso al derecho del trabajo, las leyes vigentes que se encuentre e indique un procedimiento como lo señala la Ley N° 30057 ley SERVIR que deroga a la Ley N° 28175 Ley marco del empleo público, donde se establece que la ley debe velar por el trabajador en el entorno constitucional, sin embargo, la norma pragmática de cumplimiento obligatorio como es el artículo 103° modificado establece su cumplimiento obligatorio ante los derechos laborales y las normas que a partir de la fecha de su cambio salgan.

La Constitución Política y la norma laboral en el país

Los fines de la carta política se aplica a cada realidad de cada sociedad tal como lo hemos descrito en líneas anteriores, por ese motivo pueden ser enmarcadas según las distintas épocas de origen de las constituciones a la actualidad, por lo que estas pueden ser: el constitucionalismo individualista, constitucionalismo social, y el constitucionalismo actual que se encuentran dentro de dos matices divergentes, el constitucionalismo atípico, y el constitucionalismo liberal.

El constitucionalismo como institución jurídica permite establecer líneas que permitan a los Estados gobernar en base a las normas constitucional, como se dado desde la edad moderna la característica constitucional que regían a los Estados nacientes del siglo XIX fue la constitución individualista, esta se vincula en vista a la aparición de un

sector social emergente como los burgueses que por las coyunturas políticas, económicas y sociales dan paso un sector de la población muy influyente denominado el tercer Estado.

En ese contexto político-jurídico el tercer Estado se vincula a los gobiernos autoritarios, totalitarios y capitalistas que forman elites que buscan satisfacer sus propios intereses y para lo cual buscan el poder político. Al respecto el poder político es entendida como aquella estructura económica, política y social que permite ejercer beneficios a través de la constitución en los periodos de inicio del período de Diecinueve, e inicios del tiempo del Veinte donde las leyes fueron elaboradas para que alcancen derechos que permitan legitimar su posición económica, social y política.

Siguiendo esa línea, el primer Estado comprendería a la nobleza, el segundo Estado el Clero, y el tercer Estado la “burguesía consolidada”. Aquellos que habían logrado establecer los cambios en la sociedad, identificado con las ideas liberales, asociado con la acumulación de la riqueza, la industrialización, es, en consecuencia, para muchos especialistas esta constitución de esas épocas mantiene son de corte liberal individualista.

En esta etapa fue donde los derechos constitucionales favorecieron las actividades económicas que se identificaban con el tercer Estado y la afluente doctrina liberal que iba la par con el capitalismo naciente, donde los cambios tecnológicos que experimento la revolución industrial favorecieron a una nueva estructura de poder que venía en ascenso por la acumulación de capital y como consecuencia del monopolio tecnológico y del propio capital originó una serie desigualdades que el pensamiento marxista naciente del siglo XIX, denomino clases sociales, y estableció que dicha desigualdad era inherente a las diferencias sociales en ese escenario político económico.

En consecuencia, el tercer Estado era una causa del propio sistema naciente que se consolida en la elite, la cual una vez en el poder no admitía

derechos laborales a los trabajadores del siglo XIX, mucho menos permitían la conformación de movimientos sindicales que el marxismo germinó ideológicamente, haciendo caso omiso a sus demandas. Pero la realidad era inmanente y los movimientos obreros fueron desarrollándose a espaldas de este modelo, lo que originó que en breve se formase la organización mundial de trabajadores conocida como la primera internacional, que fue la reunión mundial de los representantes obreros en mayor dimensión de las naciones del hemisferio. En este círculo se proponen cambios en las condiciones laborales de la época, surgen propuestas que permitieron plantear la modificación de las normas que vayan contra las libertades de los obreros; el centro que gestó las demandas tuvo auge en 1864 en Chicago, cuando un grupo de trabajadores organizados iniciaron la paralización de las labores en pro de sus demandas.

Es donde se dan los escenarios del primer conflicto mundial y con ella se incrementa las demandas laborales acompañadas a las nuevas corrientes filosóficas, sociales, humanas y jurídicas que entendieron la dificultad de su permanencia en el nuevo orden mundial la constitución individualista, dando paso al desarrollo de nuevas reformas mundiales que dieron pie a la constitución social.

El paso a una constitución social a inicios del siglo XX, admite las demandas del nuevo orden de sociedad y con ella la incorporación de nuevos derechos, como las normas fundamentales, como reglas humanas y sociales que surgen a consecuencia de la segunda guerra mundial. Se pone énfasis a reivindicar la protección laboral frente a los contratantes, los derechos y obligaciones permiten alcanzar cierto bienestar en los trabajadores, derechos que le fueron negado en los siglos anteriores.

Es importante tener presente, que cuando se ha dicho que la constitución es el documento donde se consagra los derechos fundamentales, estos siempre están en relación del individuo, y uno de los derechos fundamentales de una persona, están en que los trabajadores

deben tener un derecho a la salud, para de esta manera poder seguir trabajando, de esta manera se ha establecido las ocho horas laborales como defensa de los trabajadores en razón de una actividad esencial y cuidar la salud del trabajador, todo esto ha quedado mbien establecido en la constitución de 1979 para bienestar común hecho ganado en las luchas laborales mundiales.

Esta protección se enmarca en un tipo de constitución social, donde la protección a los trabajadores se realiza de una manera colectiva; es por ello que la constitución social obedece a un contexto de reivindicación de la norma con la colectividad y el desarrollo de un estado de bienestar en materia del principio de protección a las personas más vulnerables.

En tal sentido, en el último tercio del siglo XX, al igual como sucedió a inicio del siglo XXI, se fueron suscitando cambios en muchas constituciones del mundo, cuya tendencia enmarcan los cambios políticos, económicos y sociales suscitados al culminar el conflicto simbólico mundial, con la perestroika rusa, el desplome de la pared de Berlín, la apertura de China al comunista al capitalismo, entre otros. El desarrollo de la tecnología, la técnica y el conocimiento científico, vienen con el desarrollo filosófico cuyo mensaje fue alcanzar el desarrollo humano donde la norma debe acompañar a los procesos de cambios. Por ese motivo que muchas de las constituciones en el mundo adoptaron en el siglo XX esta línea de acción normativa en sus normas laborales y constitucionales.

Nuestra realidad jurídica del país experimenta estos cambios con la constitución del año 1979 y la mantiene hasta la constitución de 1993, hasta el año 2004 donde deja a un lado el proteccionismo constitucional y contempla las relaciones contractuales en razón de la coyuntura económico-empresarial que permita orientarse a las demandas del mercado, este constitucionalismo es aquel que es importante los cambios que se han dado en la constitución, por el hecho de que ya no existe un proteccionismo de la carta magna y que podemos hablar de un sistema

neoliberal pero que siempre este debe estar acorde con las normas del derecho laboral que generan una digna relación laboral.

Los principios laborales constitucionales, que según la doctrina jurídica y normativa estas deben de primar en las relaciones jurídicas laborales y en las controversias entre las partes. Así el Artículo 26.-refieren los siguientes principios:

Que con respecto a la igualdad de oportunidades, esto lo tiene bien en claro la constitución en cuanto no debe existir ningún tipo de discriminación, en cuestión de raza, sexo, religión u otros derechos, para la cual son importantes en ver la actividad que debe desarrollar el trabajador; en este sentido el carácter de irrenunciabilidad de los derechos fundamentales que contempla la constitución, en este sentido estos derechos no se pueden renunciar ni hacer renunciar por factores externos de los estipulados en los reglamentos laborales; en este sentido es importante también señalar que teniendo la empresa el poder económico, es la ley que salvaguarde el derecho laboral del trabajador, motivo por el cual en caso de duda esta debe ser favorable al trabajador en sus derechos adquiridos.

En consecuencia, cambia la estabilidad laboral cuando el modificado artículo 103° deja sin amparo absoluta al trabajador respecto a la permanencia laboral para incorporar en este artículo un texto de resguardando el derecho a la permanencia laboral relativa, lo que difiere del contexto proteccionista de las constitución social antes de dicha modificación del artículo 103, desprendiéndose de la estabilidad laboral absoluta y situando en materia laboral a nuestra carta política dentro del constitucionalismo liberal. Para tal fin, nos referimos al artículo 103° de nuestra carta magna:

Artículo 103°. - Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no por razón de las diferencias de las personas. La ley, desde su entrada en vigencia, se aplica a las

consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes y no tiene fuerza ni efectos retroactivos; salvo, en ambos supuestos, en materia penal cuando favorece al reo. La ley se deroga sólo por otra ley. También queda sin efecto por sentencia que declara su inconstitucionalidad.

Por lo tanto, los antecedentes de los últimos 50 años no sitúan dentro de un constitucionalismo social de normas rígidas y tendientes a los derechos y beneficios para el trabajador, como se demuestra en la constitución del año 1933, 1979, y las normas laborales surgidos a mediados y finales del siglo XX como la Ley 20530, dentro del régimen proteccionista; la ley N° 19990; el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento; y en el ámbito liberal las normas constitucionales de finales del siglo XX hasta el siglo XXI la incorporación del régimen privado a través del Decreto legislativo N° 728 que posteriormente se anexa al régimen público; tenemos también el contrato administrativo de Servicios (CAS) Ley N° 1057; últimamente la norma laboral que regirá a la administración pública de corte liberal en el ámbito público es la Ley N° 30057 denominada Ley del servicio civil o ley servir.

2.4 Teoría jurídica de la estabilidad laboral

Nuestra Carta Política del año 1993 encontramos antecedentes de la estabilidad laboral más específicamente hasta el año 2004, pues, a partir de esa fecha nuestra estructura laboral contaba con la protección integral del trabajador donde existía estabilidad laboral, este sistema de protección al trabajador respecto a posibles situaciones de despidos o hechos que se vinculan con su salario, la protección familiar y la salud circunstancias donde se necesitó de la intervención de la norma en protección de los derechos laborales. La protección laboral se asemeja al modelo que practican los países socialistas democráticos de economía mixta, quienes entienden que la protección laboral es parte del modelo de desarrollo, porque busca llegar al bienestar de la persona o trabajador.

La normativa laboral peruana se ha orientado al sistema económico dejando de lado al homo faber y la colectividad asalariada para solucionar controversias laborales desde una orientación del mercado y la empresa respecto al trabajador, cuya explicación puede estar en la subordinación del derecho a la teoría del riesgo de la sociedad y la teoría de las emergencias en la sociedad globalizada donde se busca la solución de los conflictos jurídicos de manera que no se espere llegar a una inestabilidad social o que esta no genere inestabilidad en las instituciones de la estructura social, esta celeridad es propia de un acelerado procesos de cambios en las instituciones sociales donde la comunicación y la tecnología ha aportado mucho al proceso.

En nuestra realidad jurídica estamos sensatos de la categoría y la escasez de la estabilidad laboral en nuestra legislación como medio de protección del derecho del trabajador y que el derecho debería considerar en las relaciones contractuales de materia laboral, esta categoría es significativa en toda relación contractual así lo hace saber Garrido (2009) quien refiere:

La estabilidad laboral en el empleo es, en esencia, un derecho elemental que se adquiere desde el momento en que se inicia la relación laboral; a partir de ese instante el patrón queda legalmente impedido para separar al trabajador o terminar el vínculo laboral sin las formalidades de ley y sin causa justificada que pueda demostrar. (p. 61)

En ese escenario del contrato de trabajo, la estabilidad es un mecanismo jurídico de protección al trabajador que le permite a toda persona poder realizar con tranquilidad un oficio para otro que lo contrata o empleador, la importancia reside en el derecho al trabajo de todo individuo y que el individuo no debe ser considerado como un objeto o un medio de hacer dinero, sino como un fin en sí mismo hacia el logro de la realización del ser humano y su familia, dentro de este escenario la estabilidad del trabajo es para Deveali (2005) quien afirma:

La estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilación o pensiones. por vejez o incapacidad. (p. 126)

En ese escenario la protección del trabajador debe darse como una forma de estabilidad absoluta, la cual estuvo orientada hasta el año 2004 por nuestra carta política que concedía la protección laboral apartándose más del modelo de constitución social que tuvo nuestro país con la constitución del año 1979.

Clasificación de la estabilidad laboral

Para comprender mejor la estabilidad laboral presenta una primera división como: absoluta, flexible o relativa que fue propuesta por los estudiosos del derecho laboral en cuanto hay que tener presente que la estabilidad laboral es una forma de disfrutar del empleo en cuanto también de su contraprestación. En ese contexto, se habla de la protección integral de la estabilidad laboral respecto a las excepciones que la ley realiza para proteger al trabajador del despido como por ejemplo ante una incapacidad para realizar su labor producto de un problema de salud o algún accidente, así como también el gozar el derecho de una pensión al término de su carrera como en la jubilación.

En relación a la estabilidad laboral, la estabilidad relativa según Garrido (2001) afirma:

Consiste en salvedades que la ley determina a la regla general de la permanecía en el empleo; el trabajador puede quedar legalmente privado del empleo por motivos que le sean imputables por causas fortuitas y de fuerza mayor, por supuesto no imputables a las partes. (p. 62).

Existen situaciones fortuitas que no pueden obligar a una relación con estabilidad laboral absoluta por eso existe la estabilidad relativa, donde aquellas casusas de fuerza mayor, sea hechos de la naturaleza, lesiones fuera de la actividad laboral que indisponen al trabajador entre otros hechos que la normatividad establece en casos como la estabilidad relativa. Desde otra óptica, se realiza otra clasificación que se adapta a nuestra realidad, la estabilidad laboral puede ser de dos clases: estabilidad de entrada y estabilidad de salida. La primera la caracteriza el periodo de prueba en nuestra legislación, mientras que la segunda se da por causales taxativas, y pueden distinguirse dos: estabilidad relativa propia y estabilidad relativa impropia, la propia consiste en la reposición, y la relativa impropia que importa la indemnización o remuneraciones devengadas y sus intereses.

En nuestra legislación y jurisprudencia, la estabilidad laboral relativa es la que se viene practicando en nuestro sistema laboral tal como las normas constitucionales del artículo 27° de nuestra carta política establece. Podemos citar casos emblemáticos desde la modificación del artículo 103° de la Constitución Política, como la jurisprudencia vinculante del tribunal constitucional del expediente N° 05057-2013, del caso Huatuco; se han venido resolviendo de manera frágil para la protección de nuestros derechos laborales por parte de la norma matriz. En ese escenario la estabilidad relativa es una característica de nuestro derecho laboral que viene experimentando nuestro país en la última década, pues, no debemos olvidar que la tradición normativa en materia laboral de los últimos cincuenta años ha sido la estabilidad laboral absoluta, desde el gobierno militar de Juan Velasco quien fortaleció la estabilidad laboral, esta se obtenía a los tres meses; con Morales Bermúdez cambia a los tres años, y en el primer gobierno de García vuelve a ser a los tres meses, incluso promueve como política laboral la estabilidad laboral; para nuevamente regresar a la estabilidad relativa en los años noventa con Fujimori la misma que subsiste a la actualidad.

En las etapas políticas que abarca el proceso de cambios de la norma nacional respecto a la estabilidad laboral, el derecho fundamenta la

estabilidad laboral en los sucesos acontecidos por las situaciones vividas por el trabajador en el siglo XIX y mediados del siglo XX, ante esta surgen planteamientos como De Los Heros (2014) refiere:

Como antecedente, la Constitución mejicana de Querétaro de 1917 establecía en su artículo 223 la estabilidad en los casos de despido sin causa justificada o por haber ingresado a una asociación o sindicato o por realizar una huelga lícita, señalando que este despido daba lugar, a elección del trabajador, a cumplir el contrato o a indemnizarlo. (pp. 53-54)

La protección del Estado frente al despido no abandona al trabajador y es quien a través del respeto de la Ley busca un equilibrio, así también en el trascurso del tiempo el mundo occidental se adecua a los cambios políticos y económicos, donde los organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo se pronuncia al respecto de manera favorable a la estabilidad laboral.

De Los Heros (2013) afirma:

El Convenio 158 de la OIT en su artículo 4 establece que “no se podrá poner término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio”, señalándose también en el artículo 10 que la reparación puede consistir en la readmisión en el trabajo o en el pago de una indemnización, quedando la readmisión librada a criterio de cada legislación nacional. Puede observarse que este convenio admite una estabilidad absoluta o una relativa, dependiendo de lo que decida cada legislación nacional. (p. 54)

Es importante señalar que la organización internacional del trabajo, como demás instituciones que defienden los derechos laborales, deben

tener en cuenta que la estabilidad laboral genera una situación de relación de bienestar en cuanto al trabajador y el empleador, en función de sus respetos mutuos en relación de sus actividades laborales que tiene el trabajador y con ello el cumplimiento de la misma y su recíproco bienestar económico de su sueldo con lo cual podrá generar un disfrute de su familia y podrá proyectarse al futuro en su afán de progreso social y económico.

2.5 Definición de la terminología empleada

Estabilidad laboral

Deveali (2005) afirma:

La estabilidad debe considerarse como el derecho del empleado a conservar el puesto durante toda su vida laboral no pudiendo ser declarado cesante antes de dicho momento, sino por algunas causas taxativamente determinadas, como en el caso de existir jubilación o pensiones. por vejez o incapacidad. (p. 126)

Estabilidad laboral de entrada

Estabilidad de entrada. – Debe entenderse como aquella seguridad jurídica por la cual se desarrolla el contrato de trabajo y el trabajador tiene derecho a una relación contractual indeterminado donde el periodo y el puesto presenta una estática indefinida otorgándose dicho derecho después del periodo de prueba.

Estabilidad laboral de salida

Estabilidad de salida. – Es aquella que se realiza al culminar la relación laboral sea por diversos aspectos de la relación laboral por diversas causas, estas pueden ser: la estabilidad de salida: absoluta (que conlleva la reposición) o relativa (que importa protecciones distintas como la indemnización, remuneraciones devengadas.

Estabilidad laboral de salida propia e impropia

Estabilidad puede ser propia o impropia. será propia, cuando se declara la nulidad del despido sin reposición efectiva; el trabajador demanda la nulidad del despido y el juez otorga la indemnización por el tiempo de duración del proceso y las remuneraciones devengadas más intereses. Sin embargo, no existe obligación del empleador de reponer al trabajador en su puesto. Hay entonces, reposición ficta pero no efectiva. Por su parte, será impropia cuando la protección es la indemnización.

Contrato

Relación jurídica voluntaria entre trabajador y empleador para el desarrollo de una prestación de servicio.

Derecho Fundamental

Todo derecho que es inherente a la persona humana reconocida por las leyes internacionales en concordancia con las nacionales, como por la constitución y leyes conexas.

Constitución Política

Carta Política del Estado, cuyas leyes rigen los destinos de un país, subordinándose las leyes internas a las de la Constitución.

CAPÍTULO III
MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de Investigación

Nuestra Investigación será de tipo: básica descriptivo.

Básica

El presente estudio es de tipo básica en la medida que, a través de la obtención de nuevos datos permitirá acercarse a la realidad jurídica y social, en ese marco científico, “tiene como finalidad el mejor conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales. Se llama básica porque es el fundamento de toda otra investigación” (Sierra, 1983, p. 82).

Nivel de Investigación será descriptivo, el cual intenta especificar los atributos, características y características importantes de cualquier fenómeno bajo análisis. Describe la tendencia de un grupo o grupo de personas.

Diseño de Investigación

Nuestra investigación tendrá el diseño: no experimental – transversal.

El diseño no experimental se basa en las situaciones ya acontecidas, tal como Briones (1996) afirma, “En estas investigaciones, la variable independiente ya ha ocurrido cuando el investigador hace el estudio. O sea, ha ocurrido un cierto fenómeno, que es tomado como variable independiente” (p. 46). Este diseño nos ha permitido aproximarnos a la realidad socio-jurídica del derecho laboral, permitiendo la comprensión del pensamiento subjetivo de las personas vinculadas al sistema jurídico, de manera que nos acercamos a la realidad jurídica a través del instrumento de la entrevista y el análisis de casos jurídicos para conocer la realidad, permitiendo comprender el escenario laboral entre empleadores y empleados en el sector público.

3.2. Población y muestra

Población

La población son los trabajadores de la administración pública sujetos a contratos dentro del régimen públicos por Contratos Administrativos de Servicio.

El conjunto se compone de una colección de todos los casos que cumplen con una especificación específica.

Muestra

La muestra estará compuesta en dos momentos, en primer lugar, por 20 abogados especialistas en derecho, a los cuales se les aplicara una entrevista tipo Likert, en segundo lugar, se analizarán diez casos de procesos de amparo y agravio constitucional que representa a una porción de la población de trabajadores de la administración pública que se encontraban trabajando dentro del régimen público del Contrato Administrativo de Servicio del Decreto Supremo N° 1057. Los cuales han sido despedidos de su trabajo en el periodo de los años 2013- 2019. Esta muestra ha sido seleccionada técnicamente al Azar, por casos identificados de despidos.

3.3. Hipótesis

Hipótesis específicas

H1: A mayor derecho al trabajo, mayor estabilidad laboral en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio de la administración pública.

H2: A mayor derecho al trabajo, mayor fomento del empleo en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio de la administración pública.

H3: A mayor estabilidad laboral, mayor protección del trabajo ante despidos arbitrarios en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio de la administración pública.

3.4. Variables – Operacionalización

Tabla 1

Variable 1

Variables	Tipo	Indicadores	Escala
Derecho al trabajo	Independiente	1. Protección del Trabajo.	Nominal (Cualitativa)
		2. Acceso al trabajo	Nominal (Cualitativa)

Tabla 2

Variable 2

Variables	Tipo	Indicadores	Escala
Estabilidad Laboral	Dependiente	1. Fomento del empleo	Nominal (Cualitativa)
		1. Reposición del trabajo.	Nominal (Cualitativa)

3.5. Métodos y técnicas de investigación

Técnica de recolección de datos

Las técnicas que serán utilizadas para la recolección de datos en la presente investigación son:

Entrevista tipo Likert

Mediante una entrevista semiestructurada se preguntará a 20 especialistas en derecho sobre la estabilidad laboral y la contratación administrativa. La entrevista tipo Likert o escalamiento que son un conjunto de ítems que se presentan en forma de afirmaciones para medir la reacción del sujeto en tres, cinco o siete categorías.

Análisis de casos

Se seleccionará los casos más emblemáticos que han ingresado en conflictos con el empleador, y se han ventilado en una demanda en el juzgado laboral, o recurriendo a la vía del proceso de amparo en el Tribunal Constitucional, para casos de despidos de contratos en la administración pública dentro del régimen CAS.

3.6. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Método de análisis jurídico

En la presente investigación se utilizará el método sociológico de interpretación jurídica, desde el análisis de la realidad económica y social de los hechos jurídicos materia de estudio, así como de la propia norma del derecho.

Método de investigación de escritorio o documental

Donde se analizarán bibliográficamente temas relacionados a los aspectos laborales y jurídicos que se vinculan al derecho laboral.

Además, se utilizarán el análisis de jurisprudencia.

Método comparativo

En el presente estudio se tendrá en cuenta la comparación de la norma constitucional del año 1979 y la constitución actual del año 1993 en materia de trabajo. Además, las resoluciones judiciales que han sido dictaminadas en los últimos años.

CAPÍTULO IV
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos e inferenciales

Resultados descriptivos

En nuestro estudio se analizan la doctrina de la estabilidad laboral conjuntamente con los fundamentos teóricos de la protección constitucional, de la sistematización de nuestra información se vislumbra que los cambios en la normatividad nacional como lo acaecido en el año 2004 con la modificación del artículo 103° de la constitución política; de los muchos aspectos de reposición laboral, se inicia un periodo de fallos improcedente a la reincorporación del trabajo, aplicando la norma de contratos de la ley de productividad y competitividad laboral, donde se admite en mayor casos la indemnización antes que la reincorporación.

En ese entorno laboral, nuestra hipótesis se robustece, donde se determinan la restricción de los derechos laborales catalogados como derechos de trabajo adquiridos, y pasar de un contrato de plazo fijo a un contrato a plazo indeterminado, como en los casos que se interpretaba en la ley 728° artículo 77°, referido a los contratos bajo modalidad que al desnaturalizase favorece al trabajado desde esa perspectiva de los derechos fundamentales laborales. Donde hoy para casos de la administración pública se deben considerar el ingreso a concurso público en la administración pública, así lo ha determinado el tribunal constitucional.

En la relativa protección constitucional a la estabilidad laboral, la interpretación literal de la norma establece que la restricción del artículo 103° de la constitución política, para los casos de los trabajadores de la administración pública, se sustenta en la modificación constitucional del artículo 103° de la constitución política en el año 2004, la cual, nuestros magistrados constitucionales han determinado que las normas laborales para los casos expuestos deben de interpretarse como de cumplimiento obligatorio, y en esa línea, la ley determina que todo ingreso a la administración pública se realiza mediante concurso públicos como lo señala la ley marco del empleo público, y la ley del servicio civil.

En esa orientación se valida nuestra hipótesis, pues, al pasar de la protección constitucional a la estabilidad absoluta, hoy se aplica la protección a la estabilidad relativa, donde las norma laborales con la teoría constitucional de los derechos adquiridos, eran complaciente con el trabajador y fortalecía la protección que por muchos años acompañó a los trabajadores a no ser abusados de sus derechos, condición que colinda con los principios del derecho laboral y que la Organización Internacional del trabajo defiende. Hoy dicha restricción de los derechos fundamentales laborales, va en contra la protección absoluta, siendo como la doctrina establece una protección relativa; este escenario ha permitido que ante cualquier controversia que se suscite entre trabajador y empleador, ocasione una debilidad del sistema laboral. Sin embargo, la adopción de la norma de cumplimiento obligatorio conlleva a una restricción del sistema del derecho laboral ante el trabajador.

En consecuencia, si nuestra constitución ha optado por dichos cambios, como defensores del derecho debemos cumplir lo que el tribunal viene interpretando, eso no quiere decir que no discrepemos con los derechos fundamentales laborales que la constitución del año 1993 ha incorporado, dejando de ser una carta social, para pasar a ser una carta liberal. Por lo que debe entenderse que esta interpretación del órgano constitucional conlleva a entender que, para toda situación de la relación jurídica y contratos, siempre debe primar la ley de cumplimiento obligatorio en el tema laboral, aunque esta restrinja los derechos fundamentales, como en los casos de los contratos modales en la administración pública, debilitando el orden del sistema laboral peruano.

Tabla 3

Pregunta en relación a la figura 1

Protección al trabajo de la Constitución		
	fi	hi
Muy bueno	1	5.00%
Bueno	2	10.00%
Regular	2	10.00%
Malo	15	75.00%
Muy malo	0	0.00%
Total	20	100.00%

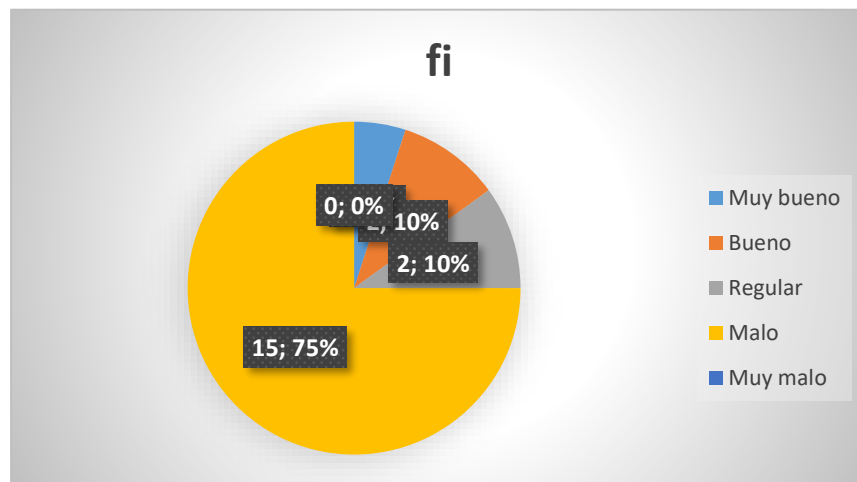


Figura 1. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 3.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera negativa el 15.75%, seguido de 2.10% en regular y bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que la constitución ha dejado de proteger el derecho al trabajo como la estabilidad del trabajador.

Tabla 4

Pregunta en relación a la figura 2

Protección de la ley al trabajo		
	fi	Hi
Muy bueno	1	5.00%
Bueno	4	20.00%
Regular	5	25.00%
Malo	10	50.00%
Muy malo	0	0.00%
Total	20	100.00%

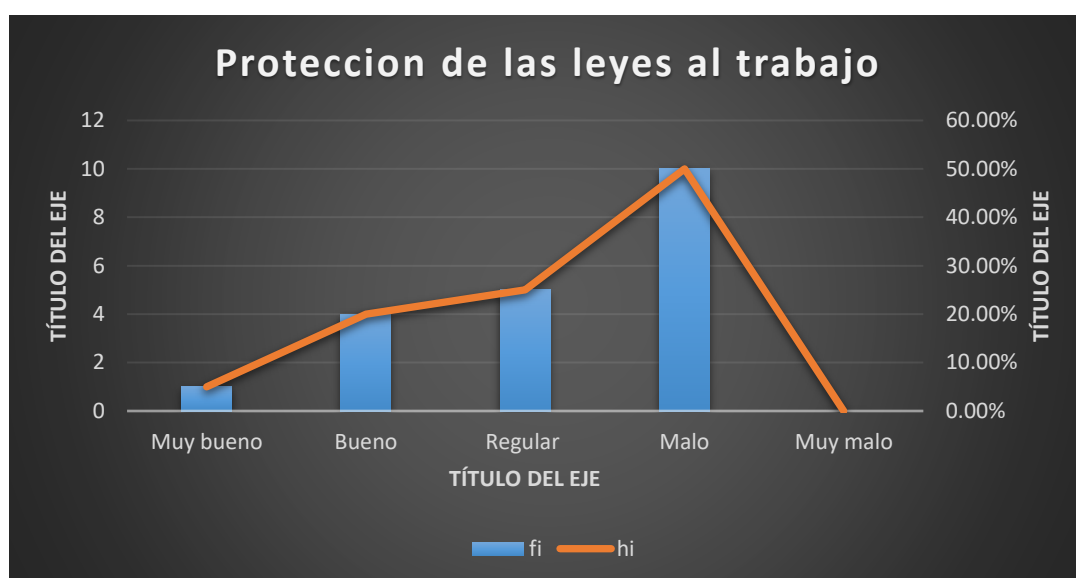


Figura 2. Resultado en porcentaje a relación a la tabla 4.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera negativa con el 50%, seguido de 25% en regular y 20% bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que las leyes no protegen del todo el trabajo como la estabilidad del trabajador.

Tabla 5

Pregunta en relación a la figura 3

Estabilidad Laboral y protección		
	fi	hi
Muy bueno	1	5.00%
Bueno	3	15.00%
Regular	5	25.00%
Malo	11	55.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

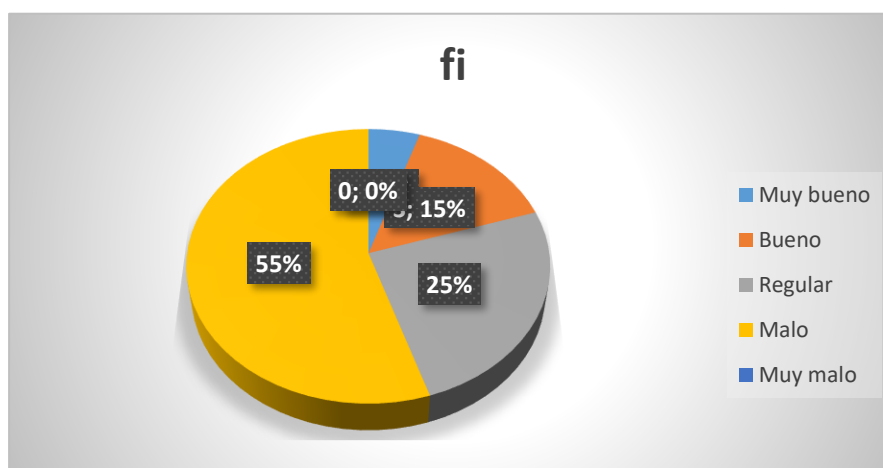


Figura 3. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 5.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera negativa el 55%, seguido de 25% en regular y 15% bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que no hay una estabilidad del trabajador.

Tabla 6

Pregunta en relación a la figura 4

Los empleadores respetan el derecho de los trabajadores		
Muy bueno	3	15.00%
Bueno	4	20.00%
Regular	5	25.00%
Malo	8	40.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

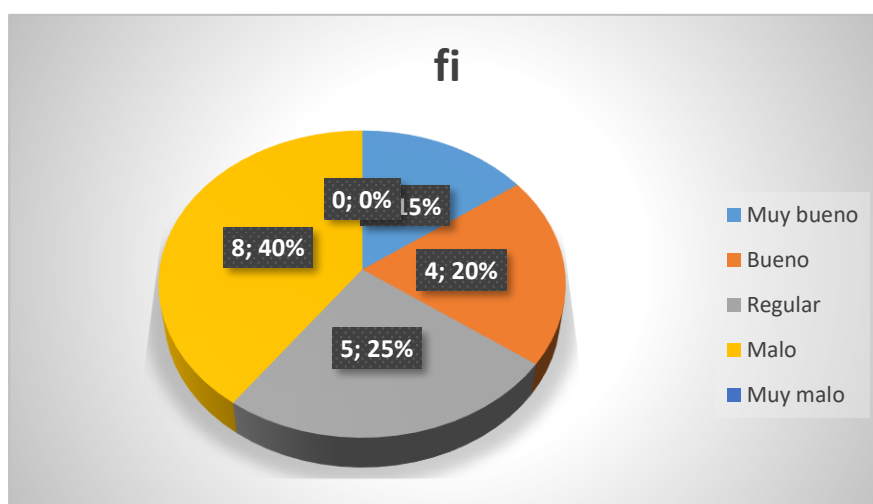


Figura 4. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 6.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera negativa el 40%, seguido de 25% en regular y 20% bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que los empleadores no respetan el derecho al trabajo de los trabajadores.

Tabla 7

Pregunta en relación a la figura 5

Estabilidad Régimen CAS		
	fi	hi
Muy bueno	10	50.00%
Bueno	4	20.00%
Regular	2	10.00%
Malo	4	20.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

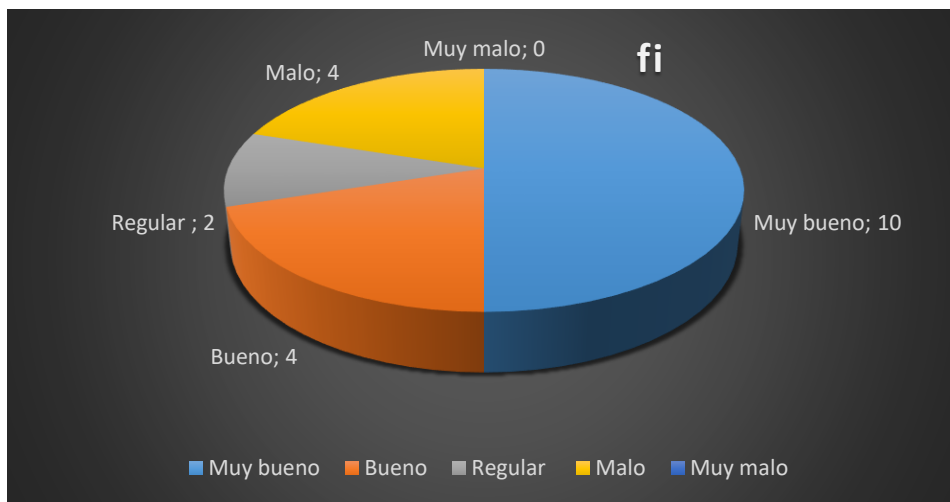


Figura 5. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 7.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera muy bueno con el 50%, seguido de 20% en bueno y 10% regular, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que los trabajadores CAS deben de pasar a otros regímenes con estabilidad laboral.

Tabla 8

Pregunta en relación a la figura 6

Acceso al trabajo		
	fi	hi
Muy bueno	1	5.00%
Bueno	2	10.00%
Regular	7	35.00%
Malo	10	50.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

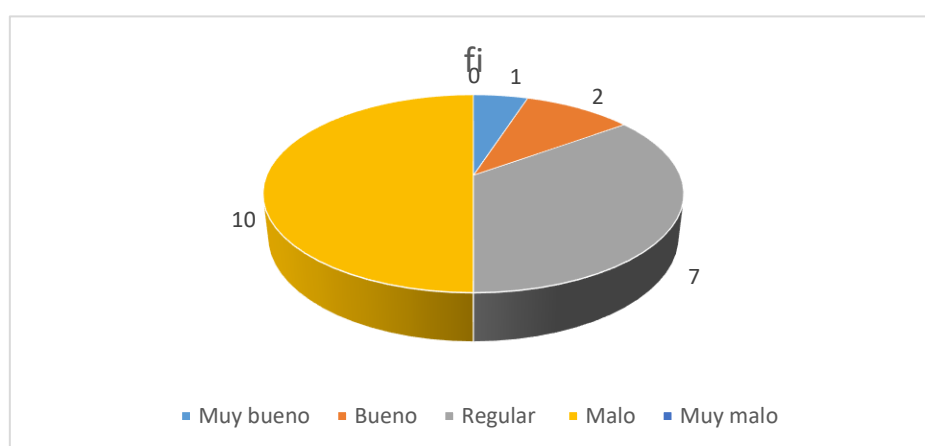


Figura 6. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 8.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera negativa el 50%, seguido de 35% en regular y 10% bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que el Estado no brinda un buen acceso hacia el trabajo.

Tabla 9

Pregunta en relación a la figura 7

Oportunidades laborales en reg. CAS		
	fi	hi
Muy bueno	1	5.00%
Bueno	1	5.00%
Regular	7	35.00%
Malo	11	55.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

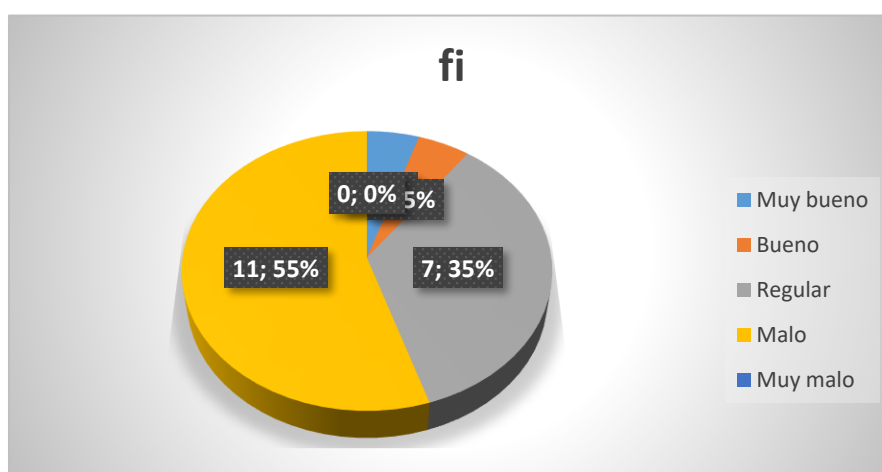


Figura 7. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 9.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera negativa el 55%, seguido de 35% en regular y 5% bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que las convocatorias públicas no tienen transparencia en su difusión y acceso en los puestos CAS.

Tabla 10
Pregunta en relación a la figura 8

Estado brinda oportunidades en puestos publicos		
	fi	hi
Muy bueno	10	50.00%
Bueno	2	10.00%
Regular	3	15.00%
Malo	5	25.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

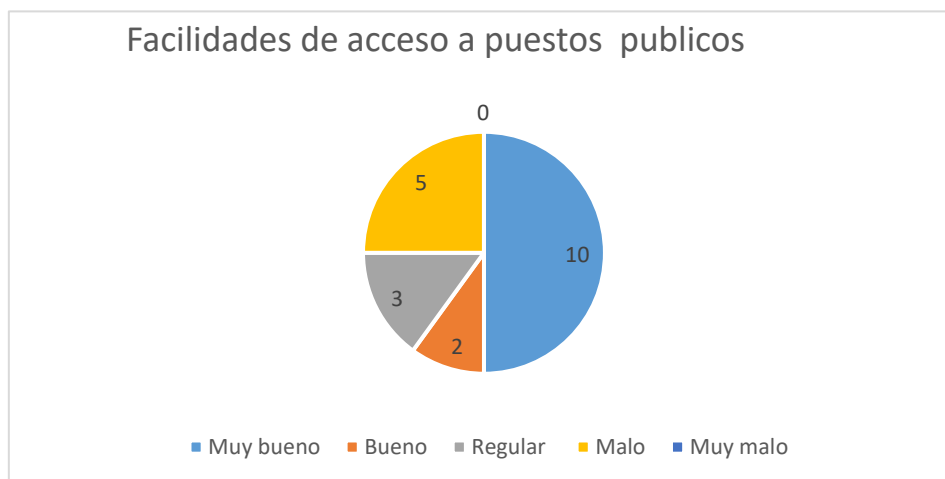


Figura 8. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 10.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera muy buena 50%, seguido de 15% en regular y 10% bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que el Estado debiera brindar mayores facilidades para el ingreso a los puestos públicos.

Tabla 11

Pregunta en relación a la figura 9

Transparencia en concursos públicos		
	Fi	hi
Muy bueno	9	45.00%
Bueno	8	40.00%
Regular	2	10.00%
Malo	1	5.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

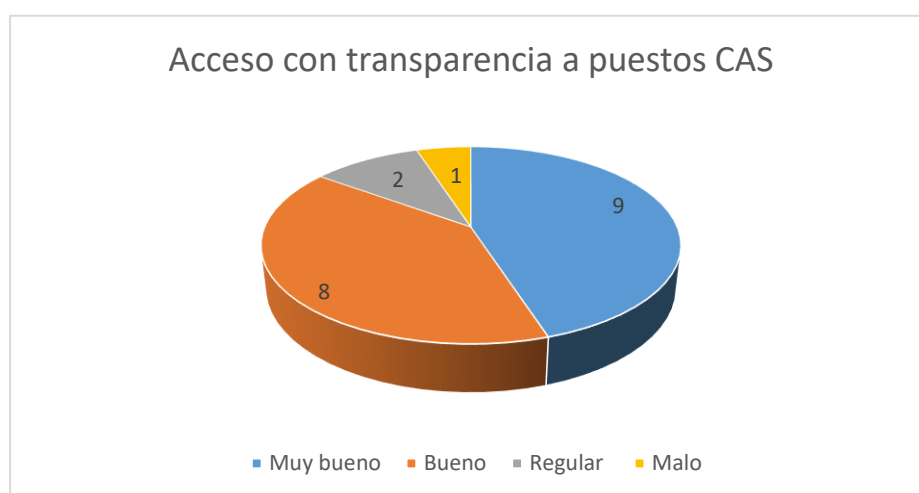


Figura 9. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 11.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera muy bueno el 45%, seguido de 40% bueno y 10% regular, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que debe haber mayor transparencia en acceso a los concursos públicos.

Tabla 12

Pregunta en relación a la figura 10

Leyes favorecen el acceso al trabajo en el país		
	fi	Hi
Muy bueno	1	5.00%
Bueno	4	20.00%
Regular	4	20.00%
Malo	11	55.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

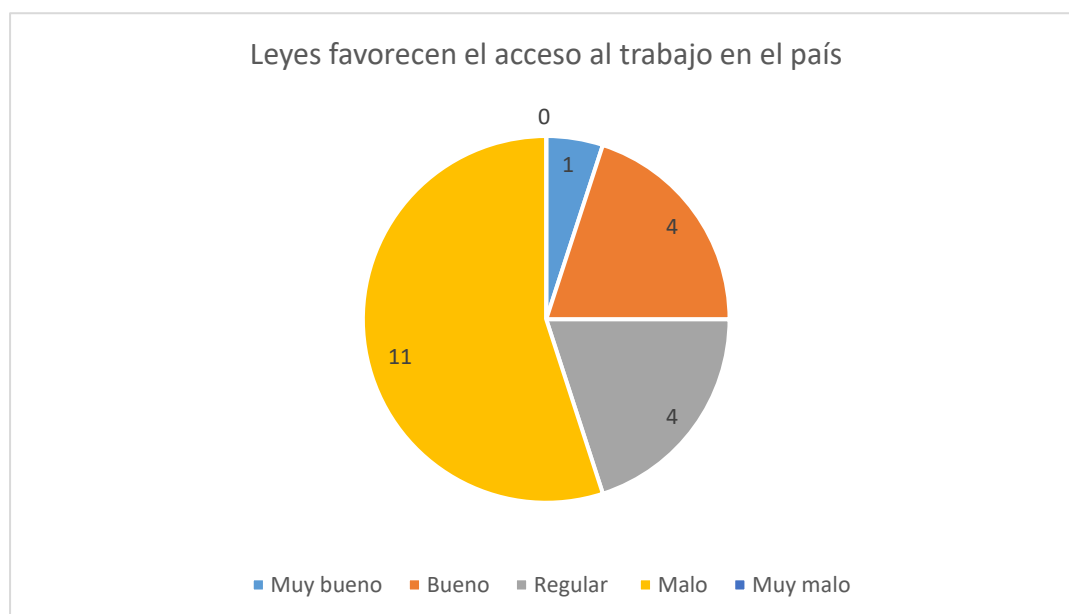


Figura 10. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 12.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera negativa el 55%, seguido de 20% en regular y 20% bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que las leyes laborales no favorecen el acceso al trabajo y su conservación en el país.

Tabla 13

Pregunta en relación a la figura 11

El Estado promotor de empleo		
	fi	hi
Muy bueno	1	5.00%
Bueno	12	60.00%
Regular	3	15.00%
Malo	4	20.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%



Figura 11. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 13.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera buena el 60%, seguido de 20% malo y 15% regular, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que el Estado debe ser promotor del empleo en el país.

Tabla 14

Pregunta en relación a la figura 12

Fomento de programas de empleo		
	fi	hi
Muy bueno	2	10.00%
Bueno	4	20.00%
Regular	8	40.00%
Malo	6	30.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

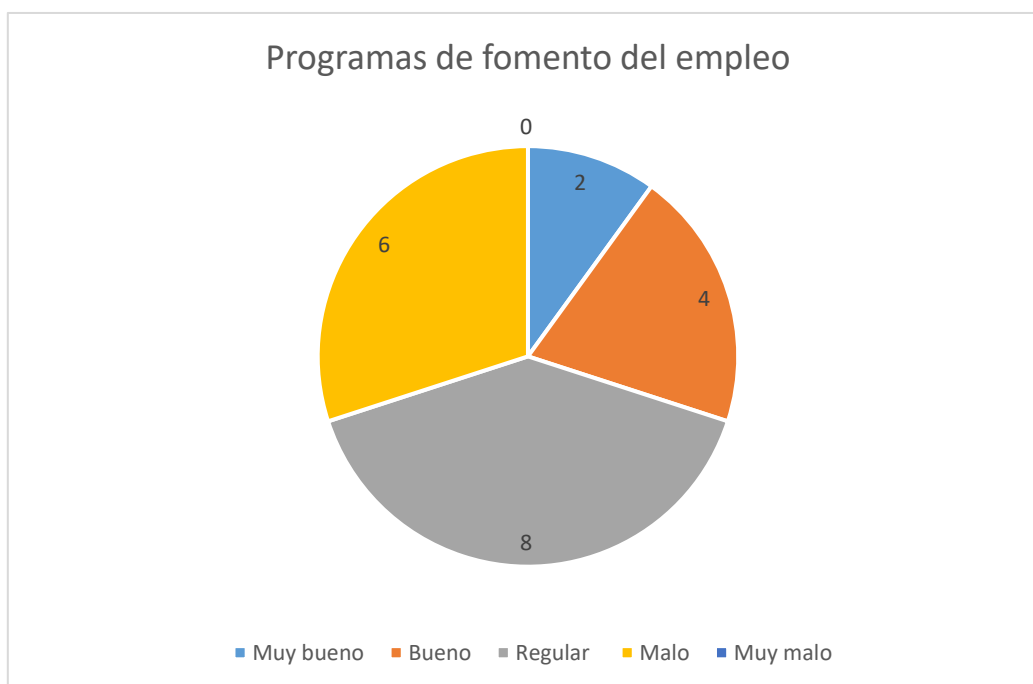


Figura 12. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 14.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera regular el 40%, seguido de 30% malo y 20% bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que el Estado debe desarrollar más programas de fomento del empleo.

Tabla 15

Pregunta en relación a la figura 13

Ley que permite el cambio de Reg. CAS a otros regímenes con derecho		
	fi	hi
Muy bueno	2	10.00%
Bueno	14	70.00%
Regular	4	20.00%
Malo	0	0.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

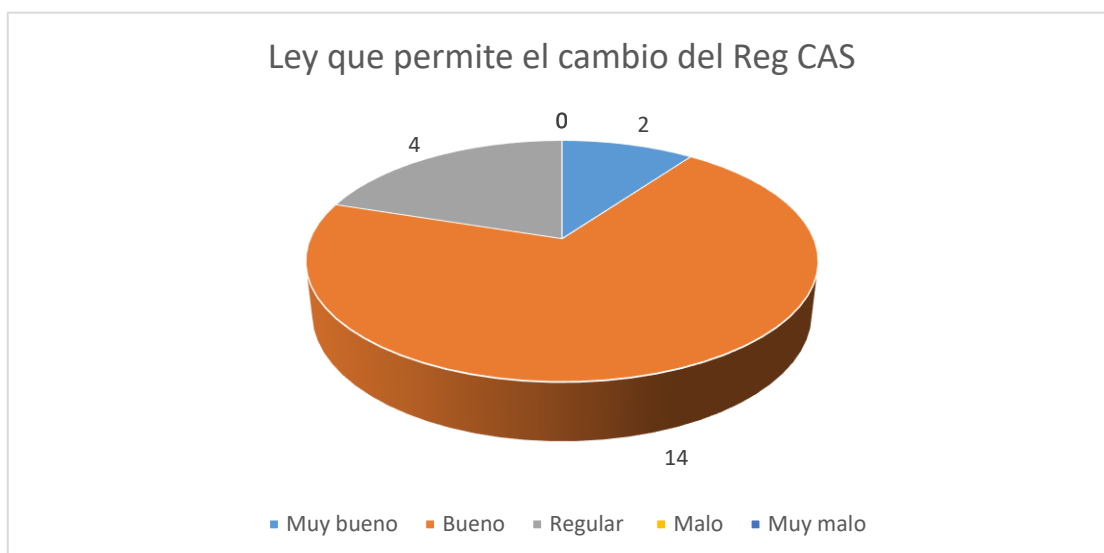


Figura 13. Resultado con relación a la tabla 15.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera buena el 70%, seguido de 20% en regular y 10% muy bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que la constitución ha dejado de proteger el derecho al trabajo como la estabilidad del trabajador.

Tabla 16

Pregunta en relación a la figura 14

Reposición del trabajador por despido arbitrario		
	fi	hi
Muy bueno	1	5.00%
Bueno	17	85.00%
Regular	2	10.00%
Malo	0	0.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

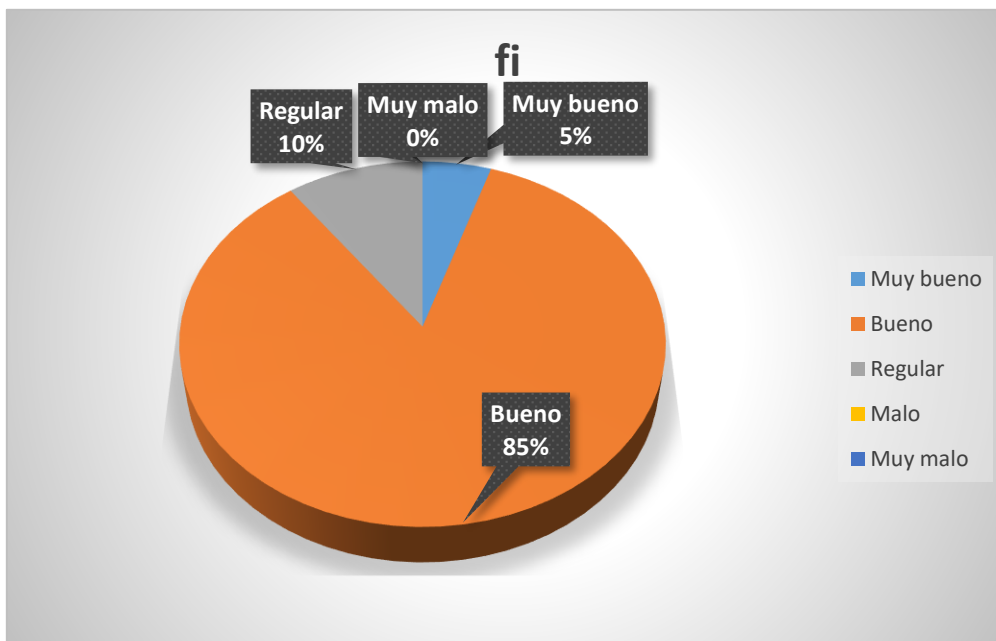


Figura 14. Resultado con relación a la tabla 16.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera bueno el 85%, seguido de 10% en regular y 5% muy bueno, lo que indica que los especialistas están de acuerdo acerca de la reposición del trabajador ante cualquier despido arbitrario como forma de protección a su derecho al trabajo.

Tabla 17
Pregunta en relación a la figura 15

	fi	hi
Muy bueno	1	5.00%
Bueno	15	75.00%
Regular	2	10.00%
Malo	2	10.00%
Muy malo	0	0.00%
	20	100.00%

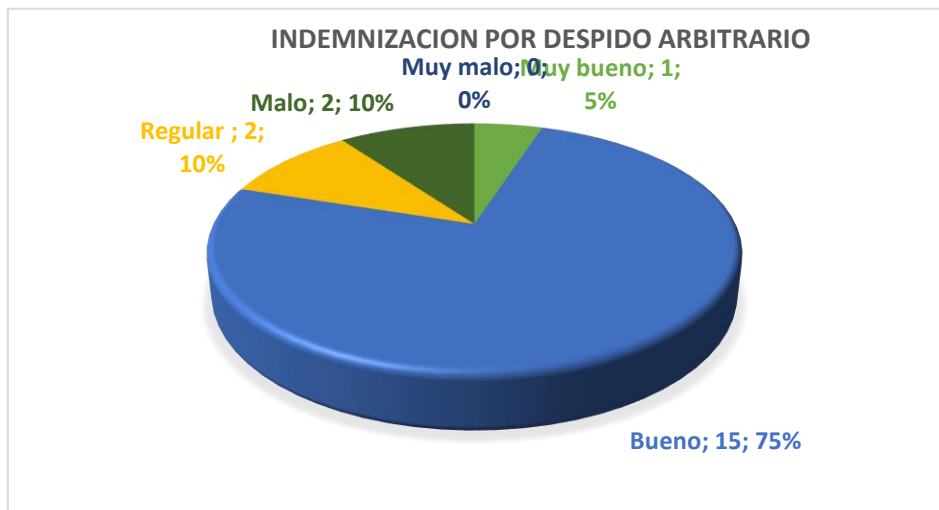


Figura 15. Resultado en porcentaje con relación a la tabla 17.

Interpretación:

Los entrevistados afirman de manera bueno el 75%, seguido de 10% regular y 10% malo, lo que indica que los especialistas están de acuerdo que en un proceso judicial se debe indemnizar al trabajador cuando no es repuesto en el centro de trabajo.

4.2. Contrastación de hipótesis

En esta etapa nos proponemos identificar los casos de los procesos de amparo, casación y/o juzgados laborales donde se ventilan demandas por despidos de los trabajadores con contratos de diversas modalidades o contrato de trabajo a plazo fijo o contrato a plazo indeterminado; donde se evalúan la protección al trabajo del artículo 27° de la constitución política en los caos de estabilidad laboral en el país en los años 2013-2016. En dicho escenario se considera el respeto al derecho fundamental del trabajo, para la cual, revisaremos en nuestra muestra diez casos de expedientes resueltos por el Tribunal Constitucional, en materia de amparo, y otros ventilados en sala por recurso de casación que nos permitan evaluar los conflictos entre el empleador y subordinado.

Se evaluaron los casos de despidos de la administración pública, se dan dentro de contexto del despido arbitrario, por desnaturalización, despido nulo, entre otros. Y donde antes del 2013 se resolvían las demandas a favor del trabajador por casos de desnaturalización de los contratos modales en instituciones públicas; y determinar cómo a partir del año 2013, a raíz de la sentencia emitida por el Tribunal Constitucional para el caso Huatuco Huatuco de Exp. N° 05057-2013-PA/TR, el 15 de abril del 2015, se establece la restricción de los derechos fundamentales del trabajo como en los casos de desnaturalización, despido arbitrario, despido nulo y otros, de los contratos del régimen privado en la administración pública.

En el expediente N° 05057-2013-PA/TR, se resuelve dando como improcedente la demanda de restitución al trabajo en casos de despido arbitrario, desnaturalización de los contratos modales en la administración pública y otros, cuando el trabajador ha ingresado a laborar obviando lo que la ley marco del empleo público consigna; haber iniciado el ingreso a la administración pública mediante concurso público, estableciendo que para todo caso, debe contemplarse la Ley que determine la situación de conflicto dado, pues, la constitución, establece que la ley es de cumplimiento obligatorio, es así como la resolución declara improcedente, la que deberá

aplicarse a toda situación del aparato público donde exista normas que determinen el inicio de la naturaleza laboral.

Por lo tanto, nosotros mostraremos una síntesis de diez expedientes desde el 2013 al año 2016, que reviso el Tribunal Constitucional y declaro improcedente, otorgando solo el traslado al juzgado para que se ventile el proceso por indemnización. Es en ese ámbito que el artículo 27° de nuestra Carta Política, no protege de manera absoluta la estabilidad en los casos de despido, y solo si lo hace de manera relativa, respetando en parte el tan ansiado derecho fundamental al trabajo, consiguientemente pasaremos a revisar los casos siguientes:

A) Casos de sentencias emitidas por el órgano judicial y el Tribunal Constitucional

Caso N° 1

(EXP. N.° 02204-2016-PA/TC) Huaura

Asunto

Se presenta recurso de agravio constitucional interpuesto por don Miguel Antonio Cabanillas Pezo contra la resolución de fojas 1332, de fecha 23 de febrero de 2016, expedida por la sala civil de la corte superior de justicia de Huaura, que declaró improcedente la demanda de autos.

Antecedentes

Con fecha 13 de enero de 2015, el recurrente interpone demanda de amparo contra el gobierno regional de Lima provincias, solicitando que se ordene su reposición laboral en el cargo de estimador de riesgo e inspector técnico de seguridad en Defensa Civil, con la remuneración que corresponde a su nivel, incluyendo las bonificaciones, asignaciones y otras prerrogativas que corresponden de acuerdo a ley. Asimismo, solicita que se ordene el pago de las remuneraciones devengadas desde el 5 de enero

de 2015 y, finalmente, el pago de los costos y costas del proceso. Sostiene que laboró del 1 de enero de 2012 al 5 de enero de 2015, sin haber suscrito contrato alguno, superado el periodo de prueba, bajo subordinación, en forma continua, con una remuneración, desarrollando una función de carácter permanente, pero de una relación civil de locación de servicios, que, en los hechos, se esnaturalizó, generándose de este modo una relación laboral de naturaleza indeterminada, en consecuencia, debió existir una causa justa prevista en la ley para ser despedido. Alega la vulneración de su derecho constitucional al trabajo, al debido proceso y a la legítima defensa.

El Primer Juzgado Civil Transitorio de Huaura, con fecha 14 de agosto de 2015, declara improcedente la demanda, por estimar que no es posible reponer al demandante, en tanto este no cumple con los requisitos establecidos en el precedente vinculante emitido en el Expediente 05057-2013-PA/TC, como haber ingresado a laborar a la administración pública mediante un concurso público.

La sala revisora confirma la apelada por igual fundamento.

Fundamentos

Delimitación del petitorio

1. La presente demanda tiene por objeto que se ordene la reincorporación del demandante en el cargo que venía desempeñando, porque habría sido objeto de un despido incausado, lesivo de su derecho constitucional al trabajo.

Reglas establecidas en el precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC

2. En la sentencia emitida en el expediente 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial El Peruano el 5 de junio de 2015, este tribunal

estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que, en los casos en que se verifique la desnaturalización del contrato de trabajo temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó a la administración pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Los procesos de amparo en trámite, en el poder judicial y en el Tribunal Constitucional, deberán ser declarados improcedentes, pues no procede la reposición en el trabajo. En tal caso, el juez reconducirá el proceso a la vía ordinaria laboral para que el demandante solicite la indemnización que corresponda.

Análisis del caso concreto

Argumentos de la parte demandante

El demandante afirma que ha sido víctima de un despido sin expresión de causa, violatorio de su derecho constitucional al trabajo, debido a que, si bien estuvo sujeto a una relación civil, en los hechos prestó servicios bajo una relación laboral a plazo indeterminado, por lo que solo podía ser despedido por causa justa prevista en la ley.

Argumentos de la parte demandada

4. El procurador público adjunto del gobierno regional emplazado alega que el recurrente ha prestado servicios bajo la modalidad de servicios por terceros, ya que no existió subordinación por parte de este último. Agrega que el cargo que ocupaba el demandante no existe y que no cumple con haber ingresado mediante concurso público para que proceda su reposición; asimismo indica que no presentó documentos idóneos que demuestren la existencia de vínculo laboral y que existe una vía procedimental específica e igualmente satisfactoria.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

Pues bien, para determinar si existió una relación de trabajo entre las partes encubierta mediante un contrato civil, este Tribunal debe evaluar si en los hechos se presentó, en forma alternativa y no concurrente, alguno de los siguientes rasgos de laboralidad:

- a) Control sobre la prestación o la forma en que esta se ejecuta;
- b) Integración del demandante en la estructura organizacional de la empleada;
- c) Prestación ejecutada dentro de un horario determinado;
- d) Prestación de cierta duración y continuidad
- e) Suministro de herramientas y materiales al demandante para la prestación del servicio; O pago de remuneración al demandante... (EXP. N.º 02204-2016-PA/TC) HUAURA

Declarar improcedente la demanda interpuesta.

Caso N° 2

(EXP N ° 00512-2016-PA/TC) Madre de Dios.

Sumilla:

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Héctor Chayña Huaraya contra la resolución de fojas 341, de fecha 24 de setiembre de 2015, expedida por la sala mixta y sala penal liquidadora transitoria de Tambopata de la corte superior de justicia de Madre de Dios, que declaró improcedente la demanda de autos.

Fundamentos

Delimitación del petitorio

1. En el presente caso, el demandante solicita su reposición, sosteniendo que ha sido despedido arbitrariamente. Señala que sus contratos de

trabajo para servicio específico se desnaturalizaron porque efectuaba una labor de carácter permanente, por lo tanto, se configuró una relación laboral de naturaleza indeterminada. Alega que se ha vulnerado su derecho constitucional al trabajo.

Reglas establecidas en el precedente del Expediente 05057-2013-PA/TC

2. En la sentencia emitida en el Expediente 05057-2013-PA/TC, publicada en el diario oficial El Peruano el 5 de junio de 2015, este tribunal estableció en los fundamentos 18, 20, 21, 22 y 23, con carácter de precedente, que, en los casos en que se verifique la desnaturalización del contrato temporal o civil, no podrá ordenarse la reposición a plazo indeterminado cuando se evidencie que la parte demandante no ingresó en la administración pública mediante un concurso público de méritos para una plaza presupuestada y vacante de duración indeterminada. Los procesos de amparo en trámite en el Poder Judicial y en el Tribunal Constitucional deberán ser declarados improcedentes, pues no procede la reposición en el trabajo. (EXP N° 00512-2016-PA/TC) Madre De Dios. El Tribunal resuelve improcedente la demanda, y solicita que corra traslado al juzgado laboral para efectos de la indemnización.

Caso N° 03

(EXP N° 06459-20 I 3-PA/TC) Lima

Asunto

Recurso de agravio constitucional interpuesto por doña Carla Fabiola Navarro Gonzales contra la sentencia de fojas 161, su fecha 11 de abril de 2013, expedida por la séptima sala civil de la corte superior de justicia de Lima, que declaró infundada la demanda de autos.

Antecedentes

Con fecha 31 de julio de 2009, la recurrente interpone demanda de amparo contra la Dirección Nacional de Inteligencia (DINI), a fin de que se deje sin efecto la Carta 075, de fecha 15 de junio de 2009, que dispuso su despido incausado; y que, en consecuencia, se ordene reponer en el cargo que venía ocupando (analista I) o en otro de igual o similar categoría, con el pago de las remuneraciones dejadas de percibir y los costos procesales. Manifiesta que comenzó a laborar en dicha institución el 27 de diciembre de 2006, sin mediar contrato de trabajo sujeto a modalidad. Refiere que su relación laboral ha sido a plazo indeterminado. Señala asimismo no haber incurrido en falta grave ni haber estado sometida a ningún procedimiento de preaviso de despido; no obstante, lo cual, con fecha 15 de junio de 2009, la demandada decide unilateralmente dar por terminada su relación laboral, sin que exista alguna causa justificante de su despido. Alega que se han vulnerado sus derechos al trabajo y a la protección contra el despido arbitrario.

Fundamentos

La actora solicita que se ordene reponerla en el cargo que venía desempeñando. Alega que se despido es arbitrario porque no incurrió en falta grave ni fue sometida a ningún procedimiento de preaviso de despido. Refiere que con fecha 15 de junio de 2009, la demandada le comunicó su decisión unilateral de dar por terminada su relación laboral a plazo indeterminado, sin que exista alguna causa justificante derivada de su conducta o capacidad.

Procedencia de la demanda

En atención a los criterios de procedibilidad de las demandas de amparo relativas a materia laboral individual privada, que constituyen precedente, en el presente caso, corresponde evaluar si la recurrente ha sido objeto de un despido incausado.

Consideraciones del Tribunal Constitucional

En el presente caso, la accionante cuestiona el despido arbitrario del cual ha sido objeto; sin embargo, se observa de lo actuado que la demandante habría cobrado la indemnización por despido, lo que denotaría una supuesta aceptación de la trabajadora por el despido sufrido. En el contexto descrito, este tribunal considera que antes de realizar el análisis del despido arbitrario alegado por la recurrente, es menester evaluar si la actora procedió a cobrar o no el pago por indemnización regulado en los artículos 34 y 38 del decreto supremo 003-97-TR. (EXP N° 06459-20 I 3-PA/TC) Lima.

Caso N° 4

(EXP N° 2227-2016) del Santa. Reposición. Proceso abreviado NLPT

Sumilla: El cargo de vigilante corresponde a la labor que realiza un obrero en una municipalidad, por lo que debe estar comprendido en el régimen laboral de la actividad privada conforme el artículo 37° de la Ley N° 27972; no siéndole aplicables los criterios establecidos en el precedente constitucional N°5057-2013-PA/TC Junín.

Materia del recurso: Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, David Junior Laureano Carhuajulca, mediante escrito de fecha veintinueve de diciembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento veinte, contra la sentencia de vista contenida en la resolución de fecha cinco de noviembre de dos mil quince, que corre en fojas ciento diez que revocó la Sentencia apelada contenida en la resolución de fecha veintiséis de enero de dos mil quince, que corre en fojas sesenta, que declaró fundada la demanda y reformándola la declaró improcedente; en el proceso seguido contra la Municipalidad Provincial Del Santa, sobre reposición.

Causal del recurso: Por resolución de fecha cuatro de setiembre de dos mil diecisiete, que corre en fojas treinta y uno del cuaderno de

casación, se declaró procedente el recurso interpuesto por la siguiente causal: Infracción normativa por inaplicación del artículo 37° de la ley N° 27972, ley orgánica de Municipalidades; correspondiendo a este colegiado supremo emitir pronunciamiento de fondo sobre dicha causal.

Análisis del caso concreto

Primero. - Vía judicial el actor interpuso la demanda de fecha diecisiete de octubre de dos mil catorce, que corre en fojas doce, solicitando su reposición por despido incausado en el cargo de obrero – vigilante municipal, y que se le reconozca como trabajador a plazo indeterminado bajo los alcances del régimen laboral privado.

La sala especializada laboral - sede periférica I de la mencionada corte superior revocó la sentencia apelada y reformándola la declaró improcedente por considerar, entre otros argumentos, que al actor le es aplicable el precedente vinculante recaído en el Expediente N° 5057-2013-PA /TC, El caso Huatuco.

Segundo. - Se establece la existencia de una infracción normativa, conceptualizándose siendo como la afectación a las normas jurídicas en que incurre la Sala Superior al emitir una resolución aplicando el artículo 56° de la Ley N° 26636, ley procesal del trabajo, modificado por el artículo 1° de la Ley N° 27021, relativas a la interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, incluyendo además otro tipo de normas, como son las de carácter adjetivo.

Tercero. - La infracción normativa del artículo 37° de la Ley N° 27972, ley orgánica de municipalidades, dispone lo siguiente. Los obreros que prestan sus servicios a las municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen”.

Cuarto. - Se concluye que el demandante trabajo con el cargo de vigilante municipal Informe N° 802-2014-DP-GRHMPS emitido por la demandada.

Quinto. - Se establece que el trabajador como vigilante realizo actividad física en calidad de obrero.

Sexto. - Decreto legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), que se regula en el Estado, donde podemos establecer que la entidad no puede contratar bajo este régimen laboral cuando la ley señala que debe hacer por régimen privado.

Siete. - Se establece el Expediente N° 5057-2013-PA/TC-Junín consignan la reposición solo cuando el ingreso a la carrera pública fue por concurso público.

Ocho. - Establece los lineamientos para no incluir el caso N° 5057-2013-PA/TC-Junín en sentencias señaladas que no se vinculan a dicho caso.

Nueve. - El Tribunal Constitucional declaró inconstitucional diversos artículos de la Ley N° 5057-2013-PA/TC.

Décimo. - El Tribunal Constitucional establece que el precedente Huatuco no es aplicable para casos de obreros municipales.

Décimo primero. - Queda acreditado que el trabajador realiza trabajo físico como vigilante y debe ser considerado como obrero, en tal sentido no puede ser aplicable el precedente vinculante por lo expuesto ser declarada fundada la demanda.

Caso N° 5

(EXP N ° 2649-2017) Huánuco

Sumilla: Nulidad de Resolución Administrativa

Asunto

Se solicita la nulidad de la resolución administrativa emitida por la gerencia regional de desarrollo social del gobierno regional de Huánuco a efectos que se declare nula la resolución gerencial regional N° 1751-2014-GRH/ GRDS, de fecha uno de julio de 2014, en consecuencia, se ordene su reposición a su centro de trabajo en el mismo cargo que venía desempeñando antes de ser despedida arbitrariamente.

Antecedentes

Lily Mamani Guerrero entabla la demanda contencioso administrativo contra la gerencia regional de desarrollo social del gobierno regional de Huánuco en el segundo juzgado civil de Huánuco, a efecto que se declare la nulidad de resolución administrativa. Entre los antecedentes se encuentra la apelación contra la resolución directoral N° 139-2013-HRHVM-DE-DA-UP, de fecha 19 de junio de 2013 que cesa del cargo de obstetra a la demandante, la misma que se declara infundada. En el proceso contencioso administrativo de nulidad de la resolución administrativa la jueza del segundo juzgado declara la demanda improcedente, siendo apelada por la demandante donde se eleva a la Sala Superior donde con Expediente N° 00197-2014-0-1201-JR-LA-02, la sala decide revocar la sentencia n° 0194-2016 del 18 de mayo del 2016, reformándola declararon fundada la demanda interpuesta por Lily Mamani Guerrero.

La gerencia regional de desarrollo social del gobierno regional de Huánuco interpone recurso de casación a efectos que se declare nula la sentencia de la Sala Civil que declaro fundada la apelación.

Fundamento

Casación N° 2649-2017, que con fecha 06 de enero 2017, interpuesto a folios 327 por el Gobierno Regional de Huánuco contra la sentencia del 07 de noviembre del 2016 que corre a fojas 299. Aplicando la Ley N° 29364 que establece la admisibilidad y procedencia de dicho recurso.

El artículo 386 del código procesal civil establece como causal de casación la infracción normativa sobre la resolución impugnada. El recurrente señala que según el artículo 388 del código procesal penal, la infracción del artículo 12 inciso d) del decreto legislativo N° 276 que señala que el trabajador solo debe reincorporar o reposición cuando el trabajador ingreso por concurso público. La Sala establece que no han podido demostrar lo contrario, adoleciendo de falacias de atinencia, cuyas normas citadas no cumplen con demostrar e interpretar las normas como la pertinencia de estas en los hechos, en tal sentido se declara improcedente el recurso de casación.

Análisis del caso concreto

En el análisis del caso se desprende la desnaturalización del contrato, en vista que la demandada acredita haber trabajado desde el mes de diciembre del 2007 a diciembre 2008, a través de recibos por honorarios que esta giraba según refiere la Sala, en donde la demandante realizo actividad laboral como obstetra subordinada ante sus jefes del Hospital Darío Valdizan y no ante empresas; en ese periodo desarrollado se evidencia dos tipos de contratos y una sola labor en un contrato de locación de servicios y otra de servicio de terceros, desnaturalizándose. La sala menciona el artículo 1 de la Ley N°24041 y el artículo 5 de la Ley N° 27583 Ley de trabajo de la obstetra, encontrándose ya con derecho a la estabilidad por desnaturalización, deviniendo después el contrato CAS que hacen posteriormente referencia.

Caso N° 6

(EXP N° CASACIÓN LABORAL N° 7148-2016 Del Santa

Nulidad de despido

Proceso ordinario - NLPT

Sumilla:

Para efectos de que se configure la nulidad de despido, dentro de la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR, se requiere que se acredite el nexa causal.

Fundamento

En la demanda, el actor solicita la nulidad de su despido, dentro de la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del texto único ordenado del decreto legislativo n° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, solicita su reposición y el pago de remuneraciones devengadas; más intereses legales, con costas y costos del proceso.

En ese contexto, el actor solo podía ser despedido por causa justa relacionada con su capacidad y su conducta, situación de hecho que no ha ocurrido en el presente caso, toda vez que el despido se debió a la demanda judicial interpuesta por el demandante, el cuatro de setiembre de dos mil catorce, sobre la inclusión al libro de planillas. En consecuencia, se evidenció la nulidad de despido, dentro de la causal tipificada en el inciso c) del artículo 29° del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, Ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; correspondiendo la reposición, como consecuencia del mismo y pago de remuneraciones devengadas.

Para establecer criterio jurisprudencial en la casación N° 8347-2014-Del Santa de fecha quince de diciembre de dos mil quince, dispone

como principios jurisprudenciales de obligatorio cumplimiento los alcances de la sentencia, recaída en el expediente N° 05057-2013-PA/TC, fijando en qué casos no resulta aplicable dicha sentencia, los cuales, son:

Cuando la pretensión demandada este referida a la nulidad de despido, prevista en el artículo 29° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, ley de productividad y competitividad laboral y leyes especiales.

- Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado sujetos al régimen laboral del decreto legislativo N° 276 o de la Ley N° 24041.
- Cuando se trate de obreros municipales sujetos al régimen laboral de la actividad privada.
- Cuando se trate de trabajadores sujetos al régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).
- Cuando se trate de trabajadores al servicio del Estado señalados en la primera disposición complementaria final de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- Cuando se trate de funcionarios, políticos, funcionarios de dirección o de confianza a que se refiere el artículo 40° de la Constitución Política del Perú».

Asimismo, el criterio jurisdiccional es reiterado mediante casación N° 4336-2015-Ica de fecha diecisiete de marzo de dos mil dieciséis, el cual también contiene principios jurisprudenciales sobre los supuestos donde no debe aplicarse la sentencia, recaída en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC.

Noveno: Siendo así, se concluye que el colegiado Superior ha infraccionado el inciso c) del artículo 29° del texto único ordenado del decreto legislativo N° 728, ley de productividad y competitividad laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; por consiguiente, el recurso de casación deviene en fundado. Declarando fundado el recurso de casación interpuesto por el demandante, Raúl Elmer Espejo Barrenechea.

Caso N° 7

(EXP N ° 058-2014-0-1618-JM-LA-01-

Sumilla:

La técnica del precedente constitucional vinculante se aplica cuando existen diferencias fácticas como la regla del distinguishing; para contrastar y verificar el nivel factico evaluando supuestos de hechos idénticos u homólogos. De encontrar similitud se aplica la regla jurídica del precedente vinculante (ratio decidendi).

Asunto

Nelson Juvenal Flores Ayllón, entabla demanda contra el proyecto especial Chavimochic, a través del Juzgado Mixto Permanente de la Corte Superior de Justicia de La Libertad. El demandante interpone demanda por el pago de los beneficios sociales y otros.

Antecedentes

Con el Expediente N° 080-2011, el demandante Nelson Juvenal Flores Ayllón, entabla demanda contra el proyecto especial Chavimochic con la finalidad de que se reconozca la desnaturalización de su Contrato de Servicio No personales, que se tramita en el juzgado mixto de la Esperanza, que concluyó con la sentencia firme al haber sido confirmada la sentencia de primera instancia por parte de la sala laboral, reconociéndose su derecho a ser trabajador a plazo indeterminado en el régimen laboral privado N° 728.

Fundamento

Al declarar la demanda procedente, el juez establece la necesidad de sustentar porque debe tramitarse la misma, llegando a la conclusión que en el proceso actual difiere de la pretensión anterior no solo por existir una

sentencia favorable que reconoce derecho laboral sino, porque los beneficios sociales solicitados no se han desarrollado en la anterior sentencia. Asimismo, ante la dificultad de la existencia de antecedente vinculante como el Expediente N° 5057-2013 caso Huatuco que a simple vista impide pronunciarse al juzgador respecto a la desnaturalización de los contratos y sus derivados. El juzgador empleando una técnica jurídica que permita comparar la pretensión de ambos casos para descartar similitudes concluye con la existencia de una semejanza en algunos puntos menos en que existe una sentencia previa que reconoció derechos.

En dicha metodología jurídica que demuestre que el precedente Huatuco no se aplicaba al caso concreto, el juez recordó que el distinguishing es una técnica que permite apartarse de un precedente vinculante si se logra demostrar que los dos casos (el que originó el precedente y el que toca resolver) son diferentes. Empleando conocer las circunstancias fácticas del precedente, identificando de manera comparativa los efectos normativos y los hechos de ambos casos.

Se concluye que la situación del demandante no era equivalente a la que originó el precedente Huatuco, en primer lugar, porque este se vinculó con la entidad pública demandada en dos momentos marcados: bajo contratos de servicios (entre los años 2004 y 2008) y, luego, bajo contratos administrativos de servicios (desde el año 2008); y, en segundo, en vista que existía una sentencia judicial firme que ordenó la incorporación del demandante al régimen laboral privado.

En ratio decidendi o razón suficiente del precedente Huatuco que vincula a los jueces para casos futuros es sobre dos aspectos claramente definidos: la condición del trabajador (a plazo determinado o indeterminado) y la ruptura del vínculo laboral. Ambos cuando se mantiene una relación laboral en el régimen N° 728, cuando no se ha ingresado a la carrera pública mediante concurso público.

En el proceso se concluye con sentencia donde la entidad incorpore a la peticionada como trabajador a plazo indeterminado, en el régimen de la actividad privada. Decreto Legislativo N° 728. Se reconozca parte de sus beneficios sociales dejados de percibir e ingreso a planilla y la nivelación de las remuneraciones.

Caso N° 8

(EXP N ° 05348-2014-PA/TC) Lima.

Sumilla:

Asunto

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Percy Martín Mosca Román contra la resolución de fojas 92, de fecha 18 de julio de 2014, expedida por la Tercera Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Lima, que declaró improcedente la demanda de autos.

Antecedentes

El recurrente con fecha 9 de octubre de 2012, interpone demanda de amparo contra el Servicio Nacional de Meteorología e Hidrología del Perú-SENAMHI, solicitando que se declare la nulidad de la carta 537/SENAMHI-PREJ-OGA-OPE/2012, de fecha 23 de agosto de 2012, y que, en consecuencia, se ordene su reposición en el cargo de especialista en climatología, nivel P-2. Sostiene que ha laborado en virtud de contratos de prestación de servicio del 26 de junio al 31 de diciembre de 2010, mediante contratos administrativos de servicios del 1 de febrero al 31 de agosto de 2011 y mediante contrato de trabajo sujeto a modalidad de naturaleza accidental de suplencia del 1 de setiembre de 2011 al 31 de agosto de 2012, de manera permanente, bajo subordinación, con un horario de trabajo y una remuneración. Indica que el trabajador suplido ha resultado ganador del concurso para otra plaza, quedando vacante su plaza, motivo por el que el actor señala que su relación laboral debe mantenerse vigente

con un contrato de duración indeterminada. Alega la vulneración de su derecho constitucional al trabajo.

El segundo juzgado constitucional de Lima, con fecha 10 de octubre de 2012, declaró improcedente la demanda, por estimar que existen otras vías igualmente satisfactorias. Además, señala que, mediante el expediente 03818-2009-PA/TC, el tribunal señaló que no es posible la reposición de los trabajadores del régimen CAS en caso de despido arbitrario, sino tan solo la indemnización.

La Sala revisora confirmó la apelada manifestando que lo pretendido por el actor no puede ser dilucidado en sede constitucional, puesto que los argumentos que sustentan la demanda requieren necesariamente de actuación probatoria, de la cual carece el proceso de amparo, según lo dispuesto en el artículo 9 del código procesal constitucional.

Fundamento

Delimitación del petitorio

Sobre el particular, este colegiado considera que en autos obran instrumentos probatorios suficientes que permiten dilucidar la controversia de autos, no requiriéndose la actuación de medios probatorios complejos. Así tenemos que, las instancias inferiores han incurrido en un error al momento de calificar la demanda, debiendo revocarse el auto de rechazo preliminar y ordenarse que se admita a trámite la demanda. El TC. corresponde evaluar si la demandante ha sido objeto de un despido arbitrario conforme a su escrito de demanda.

Análisis del caso concreto

Se analizará la presunta desnaturalización del contrato de suplencia. Con relación al contrato de trabajo por suplencia, el decreto

supremo 003-97-TR establece en su artículo 61 lo siguiente: 1 contrato accidental de suplencia es aquel celebrado entre un empleador y un trabajador con el objeto que este sustituya a un trabajador estable de la empresa, cuyo vínculo laboral se encuentre suspendido por alguna causa justificada prevista en la legislación vigente, o por efecto de disposiciones convencionales aplicables en el centro de trabajo.

Al respecto, debemos señalar que el segundo párrafo del artículo 61 del decreto supremo 003-97-TR establece lo siguiente: el empleador deberá reservar el puesto a su titular, quien conserva su derecho de readmisión en la empresa, operando con su reincorporación oportuna la extinción del contrato de suplencia". Asimismo, le señala que para cubrir el puesto de especialista en climatología, Nivel P-2, deberá ser objeto de concurso público de méritos, cuya convocatoria se publicará oportunamente, de acuerdo con la normativa de la materia, ocasión en la que el demandante, así como toda persona que reúna los requisitos que las bases establezcan, podrá presentarse con igual derecho... Tampoco se ha acreditado que el demandante haya ejercido funciones distintas para las cuales fue contratado ni que haya continuado laborando después de fecha. En consecuencia, se concluye que la extinción de la relación laboral del demandante no afecta derecho constitucional alguno, por lo que no cabe estimar la demanda. El tribunal declara infundada la demanda.

Caso N° 9

(EXP N° 02244-2014-PA/TC Piura) Madre De Dios.

Asunto

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don Jorge Ysmael Dávalos C., contra la sentencia de fojas 212, su fecha 27 de febrero de 2014, expedida por sala penal liquidadora de la Corte Superior de Justicia de Piura, que declaró improcedente la demanda de autos.

Antecedentes

Con fecha 21 de diciembre de 2012, el recurrente interpone demanda de amparo contra el director ejecutivo del programa jóvenes a la obra, mediante la cual solicita que se deje sin efecto las cartas 064-2012-MTPE/3/24.2 y 168- jóvenes a la obra /DE /UGA, y que, en consecuencia, se disponga su continuidad laboral en el puesto de jefe zonal de la sede Piura que venía desempeñando, por haberse vulnerado sus derechos al trabajo, a la no discriminación por condición social (personal con discapacidad), a la igualdad de oportunidades y el derecho a la motivación de los actos administrativos. Refiere que la demandada, con fecha 19 de diciembre de 2012, convocó a concurso CAS para cubrir la plaza que venía ocupando. Agrega que ha interpuesto recursos de reconsideración y apelación ante el programa jóvenes a la obra y SERVIR. Finalmente, sostiene que lo ampara el derecho de empleabilidad de las personas con discapacidad y que por ello le corresponden excepcionalmente los ajustes razonables establecidos para las personas que padecen dicha condición.

Fundamento

Ahora bien, y a propósito del caso concreto, este Tribunal Constitucional estima pertinente señalar, en primer término, que una preocupación central de quien imparte justicia en general, y de este Tribunal Constitucional en particular, es la de asegurar el cumplimiento de sus decisiones. En ese sentido, en la sentencia recaída en el expediente 00002-2010-PI/TC se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad, interpuesta en contra del Decreto Legislativo 1057, la cual regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS). 5. Esto ha llevado a que el Tribunal Constitucional haya desestimado, en numerosas ocasiones, demandas donde trabajadores que laboraban al amparo de este régimen especial habían solicitado su reposición en el cargo que venían desempeñando, pero en condición de trabajador permanente, alegando la desnaturalización de su contrato. Esta práctica constante, como queda claro, resulta coherente con lo decidido en

la sentencia recaída en el expediente 00002-2010-PI/TC. Sin embargo, y más allá de lo señalado a nivel jurisprudencial, resulta pertinente recordar que el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) surgió con la intención de dejar atrás la contratación por servicios no personales (SNP), ampliamente extendida a inicios de la década pasada. Sin embargo, resulta claro que, luego de varios años de utilización, no parece que ese sistema de contratación CAS responda actualmente al objetivo de forjar una administración pública eficiente, basada en la meritocracia y la igualdad de oportunidades en el acceso a los cargos públicos. ello no podía ser de otro modo.

Ahora bien, dicho esto, en tanto y en cuanto el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) se encuentra plenamente vigente y su constitucionalidad ha sido confirmada, todavía seguirán existiendo pronunciamientos que guarden coherencia con dicha posición. Sin embargo, resulta indispensable que este tribunal constitucional, de persistir la situación recientemente señalado y sin romper los parámetros constitucional o legalmente necesarios y su real capacidad operativa, pueda afrontar los problemas derivados de la supervivencia de este régimen especial, más allá de lo inicialmente proyectado.

Análisis del caso concreto

Mediante sentencia recaída en el Expediente 3818-2009-PA/TC, publicada en el diario oficial El Peruano el 10 de diciembre de 2010, el tribunal constitucional hace precisiones en torno al plazo de duración (indeterminado o determinado) de los contratos CAS. Así tenemos que, de los contratos administrativos de servicios (folios 141 a 148) queda demostrado que la demandante ha mantenido una relación laboral a plazo determinado que culminó al vencerse el plazo de duración establecido por las partes. Siendo así, y habiéndose cumplido el plazo de duración del referido contrato, la extinción de la relación laboral de la demandante se produjo en forma automática, conforme lo señala el literal h del numeral 13 del inciso 1 del decreto supremo 075-2008-PCM, por lo que no cabe estimar

la demanda. Por estos fundamentos, el tribunal constitucional, con la autoridad que le confiere la constitución política del Perú, declara infundada.

Caso N° 10

(EXP. N.° 02102-2019-PA/TC Cusco)

Asunto

Recurso de agravio constitucional interpuesto por don José Alfredo Quilca Vila contra la resolución de fojas 89, de fecha 24 de abril de 2019, expedida por la sala civil de la corte superior de justicia del Cuzco, que declaró improcedente la demanda de autos.

Antecedentes

Con fecha 11 de enero de 2019, el recurrente interpone demanda de amparo contra el gobierno regional del Cusco. Solicita que se deje sin efecto el despido sin imputación de causa del que fue objeto y que, en consecuencia, se lo reponga en el cargo de obrero almacenero de la Gerencia de Infraestructura.

Sostiene que laboró desde noviembre de 1997 a noviembre de 2018. Refiere que en los hechos se había configurado una relación laboral a plazo indeterminado, ello ya sea por la naturaleza de sus labores como por las boletas de pago que propone como medios probatorios. Alega la vulneración de su derecho constitucional al trabajo. El Segundo juzgado mixto – sede Wanchaq, con fecha 18 de enero de 2019, declaró improcedente la demanda, conforme al artículo 5.2 del código procesal constitucional.

La sala civil de la corte superior de justicia de Cusco, mediante resolución de fecha 4 de abril de 2019, confirma la demanda por similares fundamentos.

Fundamento

Visto los actuados y planteando el caso, el ponente establece que el caso debe evaluarse en razón si presenta los mismos supuestos del expediente N° 05057-2013-PA/TC. Por estos motivos, este Tribunal precisó que, para que sean aplicables las reglas del precedente contenido en el expediente 05057-2013-PA/TC, es necesario que el caso en cuestión presente las siguientes características:

- a. El caso debe referirse a la desnaturalización de un contrato, que puede tratarse de uno temporal (a.1) o de naturaleza civil (a.2), a través del cual supuestamente se encubrió una relación laboral de carácter permanente.
- b. Debe pedirse la reposición en una plaza que forma parte de la carrera administrativa (b.1), que, por ende, a aquella a la cual corresponde acceder a través de un concurso público de méritos (b.2), y que además se encuentre vacante (b.3) y presupuestada (b.4).

En el presente caso, la parte demandante reclama la desnaturalización de sus contratos de naturaleza civil, cumpliéndose así con el primer elemento (a.2) de la regla jurisprudencial expuesta. Sin embargo, el pedido de la parte demandante es que se ordene su reposición en el puesto de obrero de almacén, esto es, en un cargo en el que claramente no hay progresión en la carrera (ascenso). Por tanto, no existe coincidencia entre lo solicitado y lo previsto en el presupuesto (b), esto es, que se pida la reposición en una plaza que forme parte de la carrera administrativa.

En consecuencia, y al no ser aplicable el precedente contenido en el Expediente 05057-2013-PA/TC, este tribunal se avocará al conocimiento de otros aspectos de la presente controversia para evaluar si el actor fue objeto de un despido arbitrario.

Análisis del caso concreto

Por ende, queda establecido que entre las partes ha existido una relación de naturaleza laboral y no civil, toda vez que la relación contractual que mantuvieron la parte demandante y la emplazada se ha desnaturalizado. En consecuencia, este tribunal declara que en el presente caso se ha configurado un despido arbitrario, vulnerando el derecho al trabajo del actor, reconocido en el artículo 22 de la Constitución Política del Perú; por lo que la demanda debe estimarse.

Se resuelve declarar fundada la demanda porque se ha acreditado la vulneración del derecho alegado; en consecuencia, nulo el despido arbitrario del cual ha sido objeto el accionante.

En opinión de lo actuado, y en vista que se establece el caso de una demandante que ha ingresado a trabajar en la institución pública (DINI) por medio de concurso público, el Tribunal Constitucional, al no tener medios que compruebe de la veracidad y justificación del despido de acuerdo a ley procede a ordenar la reincorporación, toda vez que se trata de un despido nulo. Respecto a ello el ámbito jurisdiccional, puede establecer que los precedentes son importantes toda vez que son vinculantes, en una relación laboral y asimismo para la resolución del ámbito jurisdiccional es por ello que se menciona que la accionante ha ingresado por concurso público lo cual implica la participación del estado en dicho concurso y los méritos que debe tener el postulante para poder alcanzar dicha plaza pública laboral, la cual se encuentra presupuestada por lo tanto alcanzar dicho objetivo es importante por el hecho de que si hay presupuesto esto es dado por el estado, y por lo tanto se genera una estabilidad laboral, ya que la duración es indeterminada, por lo que si ha existido un abuso del despido arbitrario es importante tener presente, que la reposición procede de acuerdo a ley, por efecto de protección de derechos consagrados en la constitución, por lo que se concuerda con la decidida opinión mayoritaria.

CAPÍTULO V
DISCUSIONES, CONCLUSIONES Y
RECOMENDACIONES

5.1. Discusiones

De la síntesis de los expedientes se puede determinar que, desde antes del año 2015, muchos de las demandas en materia constitucional para casos de despidos arbitrario, que incluyen despido nulo, o por la desnaturalización de contratos modales en la administración pública eran considerados procedentes por la autoridad al cambio de modalidad a plazo indeterminado. Sin embargo, el propio Tribunal Constitucional realizaba dichas interpretaciones, además, de los innumerables casos de los juzgados en materia laboral que se pronunciaban a favor del trabajador, respectando el derecho fundamental al trabajo.

En este escenario normativo, es donde los miembros del tribunal constitucional se pronuncia identificando la modificación en el año 2004 del artículo 103° de la Constitución Política, y en vista de muchos casos demandaban de manera diferente; en un análisis diferente aplicando la teoría de los hechos cumplidos, desarrollan una sentencia vinculante, teniendo en cuenta una visión totalmente diferente, dejando de lado la teoría de los derechos adquiridos desde una perspectiva de los derechos fundamentales para optar la teoría de los hechos cumplidos, desde una orientación constitucional del carácter obligatoria de la ley. Por tanto, este órgano jerárquico decide dar una interpretación constitucional desde una constitución normativa, y como tal sus normas son de cumplimiento obligatorio, lo que se aplica para estos casos en materia laboral.

En razón a los datos recopilado y el análisis de la norma Constitucional y complementaria del trabajo, nuestra hipótesis se fortalece dando constancia de una interpretación de la ley a partir de la norma constitucional (artículo 103°) de cumplimiento obligatorio, la misma que fue aplicada de manera vinculante en el expediente N° 05057, conocido en el plano jurídico como caso Huatuco, las misma que indican una protección relativa de la estabilidad laboral, alejándose de la constitución del año 1979, que aún no se dejaba del todo, además de la doctrina tradicional en materia laboral.

Nuestra hipótesis de la protección relativa del artículo 27 de la Constitución se va fortaleciendo con cada caso mostrado y dictaminado a partir del año 2015, que incluyen los casos de despido mencionados que la ley y la doctrina contemplan, es donde se pronuncia el tribunal respecto a los contratos de trabajo de la administración pública en el régimen de la actividad privada, donde se contempla que debe consignarse lo que la ley para el ingreso a la administración pública refiere, ingresar por concurso público, caso contrario solo serán sujeto a indemnización.

En ese contexto, nuestra premisa abarca el análisis del artículo 103°, de la carta política, la cual, hemos venido sosteniendo que restringe los derechos fundamentales al trabajo, pues, al abandonar la constitución su orientación constitucional de las relaciones de laborales como derechos adquiridos, se sustenta ahora esta como de hechos cumplidos.

El análisis de las sentencias y las normas jurídica, difiere con la respuesta realizadas por los especialistas entrevistados quienes afirman entre otras cosas que están de acuerdo que hoy la norma constitucional no protege del todo el derecho al trabajo y no asegura la estabilidad laboral. Asimismo, los especialistas coinciden que es pertinente el haberse aprobado una ley que permita a los trabajadores CAS poder acceder a un régimen de estabilidad laboral, situación que difiere con la norma constitucional en la protección del trabajo.

Los entrevistados también mencionan que las normas en materia laboral no protegen al trabajador respecto al acceso al trabajo y la promoción del empleo por parte del Estado. Asimismo, se busca que los procesos de selección del régimen CAS sean más transparentes, y que las sentencias judiciales por reposición puedan darse en lo posible sujeto a derecho, de la misma manera, cuando no se logre la reposición, y sea un despido fraudulento o despido arbitrario se tenga el derecho a una indemnización coherente ante tal hecho.

5.2. Conclusión

1. El artículo 27° de la Constitución Política del Perú, brinda una protección relativa a la estabilidad laboral en el Perú.
2. El artículo 27° de la Constitución Política del Perú, brinda una protección relativa a la estabilidad laboral de entrada en el Perú. Respecto a los casos del periodo de prueba, esta permite ser el inicio para la continuidad del trabajador dentro de las diversas modalidades de contratos. La cual, no asegura un contrato indeterminado, estando sujeto el trabajador al periodo de vencimiento del tipo de contrato.
3. El artículo 27° de la Constitución Política del Perú, brinda una protección relativa a la estabilidad laboral de salida relativa –propia. Cuando en los despidos ventilados en el fuero judicial y jurisdiccional del Tribunal Constitucional, se establece que el tipo de despido ha sido nulo, pero no se contempla en la resolución la reposición, o no se le obliga al empleador la reposición solo se hace pertinente la indemnización.
4. El artículo 27° de la Constitución Política del Perú, brinda una protección relativa a la estabilidad laboral de salida relativa –impropia. En estos casos es relativa impropia cuando se contempla únicamente la pretensión en el fuero judicial y jurisdiccional del tribunal constitucional, consignándose en la resolución solamente la indemnización.
5. Para los contratos en la administración pública, se determina que se reconoce como estabilidad de entrada, aquellos trabajadores que han ingresado por concurso público de méritos, según se indica en la ley marco del empleo público.
6. Los demás contratos que no haya ingresado por concurso público así se hallan desnaturalizados, no serán considerados como contratos de

entrada, sino de salida, y en consecuencia con estabilidad relativa sujetos a indemnización.

7. Las demandas por despido arbitrario se tendrán que ventilar en los juzgados laborales especializados, y no recurrir a otras vías.
8. El Tribunal Constitucional y los juzgados especializados en materia laboral, se remitirán al artículo 103° de la Constitución Política del Perú, para proteger relativamente al trabajador en casos de despidos, y desnaturalización de los contratos en la administración pública.
9. El artículo 103° de la Constitución Política del Perú, establece que toda norma de menor jerarquías y especializadas debe ser de cumplimiento obligatorio, en consecuencia, la administración de justicia lo utilizara en casos de despido arbitrario o cualquier otra causal.
10. En materia de los derechos laborales constitucionales la modificación del artículo 103° establece a adoptar en nuestro país la teoría de los hechos cumplidos que se vincula con la protección de la estabilidad laboral relativa, a diferencia de la teoría de los derechos adquiridos que protegían la estabilidad laboral absoluta a favor del trabajador.
11. El expediente N° 05057-2013-PA/TR, con sentencia de jurisprudencia vinculante a partir abril del 2015, refiere improcedente los casos de desnaturalización de los contratos modales en la administración pública.
12. La ley marco del empleo público, la ley del servicio civil, y el D. Leg. 276, establecen que el ingreso a la carrera pública se hará mediante concurso público de méritos.

13. El artículo 27° de la Constitución Política del Perú, difiere relativamente de las normas internacionales en materia de trabajo como la OIT.

14. En el Perú, existen innumerables de regímenes laborales de la administración público, que dificultan el orden y el horizontal desarrollo de la administración pública.

15. En el Perú, las leyes de régimen privado coexisten en la administración privada y la administración pública.

5.3. Recomendaciones

1. Generalizar la ley del servicio civil a toda la administración pública.

2. Dar a conocer la ley marco del empleo público en la administración pública, para no ocasionar situaciones de conflicto indebido.

3. Desarrollar contratos de locación de servicios para las funciones específicas en la administración pública que evite la desnaturalización de las mismas.

4. Que las normas de régimen en la administración pública, establezcan una meritocracia en horizontes que cuente con un solo régimen laboral.

5. Que las normas del régimen privado sean solo para el régimen privado.

6. Que los despidos arbitrarios sean ventilados en procesos sumarios.

7. Que se respeten los convenios internacionales en materia laboral.

REFERENCIAS

- Bautista, L., y Hernández, S. (2020). *La Corte Constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, años 2011 al 2018* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/handle/10901/18554>
- Bonivento, G., y Céspedes, J. (2019). *Contrato de prestación de servicios en entidad estatal frente a la norma laboral, la protección del trabajo y la seguridad social. Estudio comparado: Colombia – Venezuela* (Tesis de pregrado). Recuperado de https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/15663/2/2019_contrato_prestacion_servicio.pdf
- Briones, G (1996). *Metodología de la investigación*. Bogotá, Colombia: Arfo Editores e Impresores Ltda.
- Chacalla, W. (2015). *El fuero sindical y la protección de la estabilidad laboral del trabajador dentro del periodo de prueba* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12759/606>
- Céspedes, M. (2012). *La vulneración de los derechos en el régimen de Contratación Administrativa de Servicio* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/3137>
- De Los Heros, A. (2014). Diagnóstico: La reforma laboral y las políticas necesarias en el Perú. *Themis Revista de Derecho*, 65, 53-57. Recuperado de <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10849/11355>
- Deveali, M. (2005). *Tratado Derecho de Trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones La Ley.

- Espinal, I. (2018). *El derecho a la estabilidad laboral, historia y problemas en nuestro derecho positivo* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.undac.edu.pe/handle/undac/526>
- Garrido, A. (2009). *Derecho Individual del Trabajo*. México DF, México: Editorial Oxford University Press.
- Grisolia, J. (2007). *Manual de Derecho de Trabajo*. Argentina: Lexis Nexis.
- Medrano, R. (2017). *La Reposición y Estabilidad Laboral en el 21º Juzgado Permanente Laboral de Lima – 2016* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/33490>
- Miranda, M. (2008). *Desarrollo el estudio titulado La protección del derecho al trabajo en la constitución política del Estado y su incidencia en los derechos laborales de los trabajadores en el Ministerio de obras públicas zona II Manabí periodo 2005-2007* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.ulead.edu.ec/handle/123456789/1239>
- Miroló, R. (1998). *Curso Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Advocatus.
- Nugent, R. (2006). *Estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social*. Lima, Perú: Editorial de la UPSMP.
- Reyes, S. (2017). *La influencia de la estabilidad laboral en el desempeño de los servidores públicos en el Ministerio de Salud Pública* (Tesis de maestría). Recuperado de <https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/6155>
- Rivera, A. (2017). *La vulneración de los derechos laborales por parte Tribunal Constitucional en aplicación del precedente vinculante del Expediente N° 5057-2013-AA/TC-Caso Huatuco* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1122>

Rodríguez, L. (2019). *Análisis de la estabilidad laboral en Colombia* (Tesis de pregrado). Recuperado de <https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/11669>

Sagúes, N. (2001). *Teoría de la Constitución*. Buenos Aires, Argentina: Astrea.

Schmitt, C. (1996). *Teoría de la Constitución*. Madrid, España: Editorial Alianza Universidad.

Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación social*. Madrid, España: Paraninfo.

Vásquez, A. (1999), *Derecho de Trabajo y la Seguridad Social*. Buenos Aires, Argentina: Astrea.

ANEXOS

Anexo 1
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Le comunico que vengo desarrollando mi tesis de abogada en la Universidad Autónoma del Perú. La investigación que desarrollo se titula: El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de Contrato Administrativo de Servicio.

En ese marco, se ha elaborado un cuestionario de entrevista tipo Likert que permitirá conocer las actitudes de las personas con respecto al derecho al trabajo en el régimen CAS, con la finalidad de generar información que sustente la validez de la tesis que vengo desarrollando. En tal sentido, se pide su gentil colaboración para poder ser entrevistado, siendo su participación voluntaria y anónima, tenga por seguridad que toda información que nos proporcione es totalmente confidencial y solo es con fines educativos.

Se le agradece por anticipado su colaboración y aporte en la presente investigación me despido de usted, no sin antes expresarle los sentimientos de consideración y estima.

Atentamente;

Bach. María Luisa Calcina Yasan

Anexo 2

FORMATO DE PRUEBA DE ACTITUD

La presente es una prueba de actitud respecto a la Impacto de la gestión del Programa Juntos, por lo que se le agradece que conteste las preguntas, **marcando con una equis o aspa (X)**, el casillero de la respuesta de su preferencia.

Edad: Sexo: Número de integrantes de su familia:

Estado Civil: Distrito de Residencia:

		Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Ítems		1	2	3	4	5
N°	A. DERECHO AL TRABAJO					
1	¿Cómo considera la protección de la Constitución política respecto a la protección del trabajo en el país?					
2	¿Cómo considera la protección de las leyes laborales respecto a la protección del trabajo en el país?					
3	¿Cómo considera usted, la estabilidad laboral como instrumento de protección al trabajo en el país?					
4	¿Cómo considera usted, los empleadores respetan el derecho al trabajo de los trabajadores?					
5	¿Cómo considera usted, los trabajadores de Contrato Administrativo de Servicios deben de pasar a un régimen de estabilidad laboral en el sector público?					
6	¿Cómo considera usted, cual es el nivel de acceso al trabajo que brinda el Estado a las personas?					
7	¿Cómo considera usted, las oportunidades laboral de las convocatorias para acceder a los puestos públicos en el sistema CAS que brinda el Estado?					
8	¿Cómo considera usted, el Estado debiera de brindar mayor facilidades para el acceso a los puestos públicos?					
9	¿Cómo consideraría usted, el acceso a los puestos públicos en el régimen CAS deberían ser con mayor transparencia?					
10	¿Cómo considera usted, las leyes laborales favorece el acceso al trabajo en el país?					

ESTABILIDAD LABORAL EN REGIMEN CAS		Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo
Ítems		1	2	3	4	5
N°	A. FOMENTO DEL EMPLEO					
11	¿Cómo considera usted, el rol del Estado como promotor del empleo en el país?					
12	¿Cómo considera usted, los programas de fomento del Empleo que desarrolla el Estado?					
13	¿Cómo considera usted, la ley que permite el pase del régimen CAS a otros regímenes de estabilidad laboral en la Administración pública?					
14	¿Cómo considera usted, la reposición judicial como derecho del trabajador ante un despido arbitrario en la administración pública?					
15	¿Cómo considera usted, la indemnización del trabajador por despido arbitrario en los trabajadores públicos?					

Anexo 3

ÍNDICE DE SIMILITUD

EL DERECHO AL TRABAJO

INFORME DE ORIGINALIDAD

23%	23%	2%	%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	lpderecho.pe Fuente de Internet	6%
2	tc.gob.pe Fuente de Internet	3%
3	static.legis.pe Fuente de Internet	3%
4	creativecommons.org Fuente de Internet	1%
5	justiciayderecho.org Fuente de Internet	1%
6	www.dateas.com Fuente de Internet	1%
7	vlex.com.pe Fuente de Internet	1%
8	edoc.pub Fuente de Internet	1%
9	jurisprudenciacivil.com Fuente de Internet	1%