



**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

**FACULTAD DE DERECHO  
ESCUELA DE DERECHO**

***“LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS BENEFICIOS  
SOCIALES DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS  
ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS”***

PARA OBTENER EL TITULO DE:  
ABOGADO

AUTOR:  
SAGUMA CALLE ALVARO GIOVANNI

**PIURA - PERÚ  
2010**



# **UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO**

## **FACULTAD DE DERECHO ESCUELA DE DERECHO**

### ***“LA CONSTITUCIONALIDAD DE LOS BENEFICIOS SOCIALES DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS”***

PARA OBTENER EL TITULO DE:  
ABOGADO

AUTOR:  
SAGUMA CALLE ALVARO GIOVANNI

ASESORES:

Asesor Metodológico:

Mg. SAAVEDRA VILLACREZ WILLY

Asesor Técnico:

Dr.: CHIRA TELLO PEDRO

**PIURA - PERÚ  
2010**

## DEDICATORIA

*A mis queridos padres: La señora SONIA CALLE ROBLES, quien con su ejemplo y sacrificio me enseñó el valor de las cosas cuando se ganan con sacrificio y a respetar a las personas no por lo que aparentan ser ni por lo que representan sino por lo que realmente son; y a mi Padre, de quien con orgullo llevo su nombre, el señor ALVARO EFRAIN SAGUMA ALVARADO, a quienes siempre seré deudor insolvente frente a su sacrificio y prestación amorosa.*

*A mi hermano WILAR MIGUEL SAGUMA CALLE, por su apoyo en la culminación de mi carrera, así como a mis demás hermanos a quienes nunca me negaron su apoyo y me respetan aun cuando sea el menor.*

*A mis profesores y compañeros de universidad con quienes e departido momentos gratos, llenos de alegría, tristeza, a quienes les deseo lo mejor del mundo y aconsejo que el Perú no necesita de abogados sino de juristas.*

## **AGRADECIMIENTO**

***Gracias a ti, Jesús; amigo inseparable e incondicional, por estar en todo momento y prestarme a atención debida aun cuando en largos momentos te e ignorado, gracias por aceptarnos como somos y por tu constante sacrificio sin esperar nada a cambio, pues con tu espíritu y fortaleza haces inquebrantable los objetivos de la vida, a tu madre, nuestra santísima virgen maría por su constante intercepción y desinteresada adopción divina.***

## INTRODUCCION.

En el Estado constitucional contemporáneo impera la constitución por sobre el poder decimonónico de la ley. Se configura, además, un Estado democrático y social. En él, los derechos constitucionales (todos) tienen una fuerza vinculante que deriva del propio carácter normativo que la constitución posee. Este es el modelo adoptado por el Perú, de acuerdo con lo previsto en el artículo 43 de la constitución política de 1993. En razón de ello podemos advertir entonces que algunos derechos y principios propios del derecho laboral se han constitucionalizado, tanto que podríamos afirmar que hoy existe un modelo constitucional de derecho laboral. Este modelo aplicable a todos los regímenes laborales (público, privado y especiales), se configura y fundamenta a partir de los siguientes principios y derechos los cuales se encuentran establecidos taxativamente en nuestra constitución, siendo los siguientes: ***El principio de dignidad de la persona trabajadora*** regulado en los artículos 1 y 23; el ***principio tuitivo o protector*** regulado en los artículos 23 y 27; el ***de igualdad de oportunidades laborales*** regulado en el artículo 26.1; el ***de irrenunciabilidad de derechos*** regulado en el artículo 26.2; el ***de reconocimiento de los derechos individuales***, tales como: remuneración, beneficios sociales, jornada de trabajo regulado en los artículos 24 y 25, y ***finalmente los derechos colectivos*** tales como: libertad sindical, negociación colectiva y huelga regulados en el artículo 28.

Este modelo, constituye a su vez un mínimo vinculante para el legislador, los jueces y para el empleador ya sea público o privado, asimismo, predetermina el desarrollo legislativo de las relaciones laborales. Tal es así, que una consecuencia práctica de la vigencia de este modelo es que se convierte en parámetro de validez de la legislación laboral, tanto público como privado. Es decir que dicho modelo habilita el ejercicio del control constitucional, difuso y concentrado, dentro de los alcances de un proceso judicial, constitucional u ordinario, de conformidad con el mandato previsto en el segundo párrafo del artículo 138 de la constitución.

Por tal razón, asombra, en nuestra condición de estudiantes de derecho y para otros en su condición de abogados como el Contrato Administrativo de Servicios se usa en la actualidad para gestar de manera escondida una entera relación de trabajo con los entes del Estado; relación de trabajo que puede ser materia de recorte por la sola y pura decisión de la administración, lesionando evidentemente no solo el elemental

derecho al trabajo, sino también, otro medular derecho como el debido proceso en sede administrativa.

Esta pura arbitrariedad de los poderes encargados de legislar debido a la inexistencia de un control previo mediante el cual se evite la existencia de normas con contenido inconstitucional, debe ser materia de control jurídico por los tribunales y, prueba de ello, lo constituye la decisión sostenida en la resolución N° 9, emitida por la Sala Especializada en lo Civil de Cajamarca, el 29 de agosto del 2009, referida al proceso de amparo seguida por doña Martha Isidoro Chalan Saucedo contra el instituto nacional de cultura de la ciudad de Cajamarca; así como la reciente resolución emitida el 06 de Abril del 2010 por la Tercera Sala Laboral de la Corte superior de justicia de Lima, la misma que confirma la sentencia en primer grado, emitida por el 21 juzgado laboral, que había declarado fundada la demanda por pago de indemnización por despido arbitrario y beneficios sociales, en donde la sala revisora se acoge de dos vías argumentativas para poder estimar la pretensión del demandante, la primera, propia del derecho laboral y la otra propia del derecho constitucional, puesto que aplica de un lado el principio de primacía de la realidad y activa el mecanismo de control constitucional difuso, con el objetivo de inaplicar la normativa sobre el CAS en el curso del proceso judicial laboral.

Por tales razones expresadas anteriormente y respaldadas tanto por la sala civil de Cajamarca como por la sala laboral de Lima, es que, considero que la regulación del CAS en nuestro país adolece de invalidez por contravenir normas constitucionales, específicamente, el derecho fundamental a la igualdad. Por otro lado, otra severa falencia de este régimen de contratación está relacionada con la vulneración del derecho fundamental a la estabilidad laboral de los contratados a través de este régimen, vulneración que se presenta de manera más palpable en aquellos casos en los que el contratado mediante el CAS antes ya venía prestando sus servicios al Estado a través del SNP. Es por ello que para cierto sector de la doctrina, la regulación del CAS permitía dejar de lado el derecho a la estabilidad laboral de miles de personas que prestado sus servicios personales de manera subordinada y remunerada por más de un año (según la Ley N° 24041 se requería de un año para alcanzar dicho derecho), lo cual en ningún caso según mi corto entender no tiene soporte constitucional suficiente como para desconocer los derechos ganados por los trabajadores durante más de un año.

## **INTRODUCCION**

### **INDICE**

#### **CAPITULO PRIMERO.**

##### **TITULO I: SOBRE LA PROBLEMÁTICA MATERIA DE INVESTIGACION**

<b>1.1. PROPOSITOS</b>	<b>01</b>
<b>1.2. JUSTIFICACION E IMPORTANCIA</b>	<b>01</b>
<b>1.3. RESUMEN DE LAS PARTES Y CAPITULOS QUE CONSTA LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>02</b>
<b>1.4. DESCRIPCION DE LA METODOLOGIA</b>	<b>03</b>
<b>1.5. CARACTERISTICAS DEL CONTEXTO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>04</b>
a) RELEVANCIA JURÍDICA	
b) RELEVANCIA SOCIAL	<b>04</b>
c) RELEVANCIA ECONÓMICA	<b>04</b>
d) REGULACIÓN EN LA NORMA	<b>04</b>
e) TEMA DE ACTUALIDAD	<b>04</b>
<b>1.6. ANTECEDENTES</b>	<b>05</b>
<b>1.7. GLOSARIO TERMINOLÓGICO</b>	<b>05</b>
<b>1.8. ABREVIATURAS Y LEYES CITADAS</b>	<b>11</b>

##### **TITULO II: SOBRE EL PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y LA METODOLOGÍA**

<b>2.1. DEFINICIÓN DEL PROBLEMA</b>	<b>12</b>
a) Justificación del Problema	<b>12</b>
b) Criterios de Selección	<b>12</b>
c) Formulación del Problema	<b>12</b>
<b>2.2. OBJETIVOS</b>	<b>13</b>
a) Objetivo General (es)	<b>13</b>
b) Objetivo Específico(s)	<b>13</b>
<b>2.3. HIPÓTESIS</b>	<b>14</b>
a) Hipótesis General	<b>14</b>
b) Hipótesis Específicas	<b>14</b>
<b>2.4. DISEÑO</b>	<b>14</b>
<b>2.5. VARIABLES</b>	<b>15</b>
<b>2.6. MUESTRA</b>	<b>15</b>
<b>2.7. PROCESO DE RECOPIACIÓN DE DATOS</b>	<b>15</b>
<b>2.8. PROCESO DE ANALISIS DE DATOS</b>	<b>15</b>

#### **CAPITULO SEGUNDO DESARROLLO DEL MARCO TEORICO**

##### **TITULO I: LOS BENEFICIOS SOCIALES Y LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES RECONOCIDOS A LOS TRABAJADORES.**

<b>1. La Compensación por Tiempo de Servicios (CTS).</b>	<b>18</b>
<b>2. Gratificaciones</b>	<b>18</b>
<b>3. Asignación Familiar</b>	<b>19</b>
<b>4. Derecho a Vacaciones y Descansos Remunerados</b>	<b>19</b>
<b>5. Horas Extras</b>	<b>21</b>
<b>6. Trabajo en días feriados</b>	<b>22</b>
<b>7. Trabajo Nocturno</b>	<b>22</b>
<b>8. Goce de Derecho de Descanso Pre-Natal y Post-Natal de la Trabajadora gestante</b>	<b>23</b>

9. Derecho a la Libertad Sindical.	24
1.1. LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS TRABAJADORES FRENTE AL DESPIDO	25
1.1.1. ¿Qué es el despido?	25
1.1.2. ¿Qué tipos de despido contempla la ley?	25
1.1.2.1. Despido por causa Justa	25
a) Despido por causa justa relacionado con la capacidad del trabajador.	26
b) Despido por causa justa referida a la conducta del trabajador	26
c) Trámite para el despido justo de un trabajador.	27
1.1.2.2. El Despido por causa injusta:	27
1.1.2.3. Actualmente existe un nuevo despido llamado Incausado	29
<b>TITULO II: LA FUNCION PÚBLICA</b>	
2.1. DEFINICIONES	30
2.2. NATURALEZA JURIDICA DE LA FUNCION PÚBLICA	31
a) Teoría Civilista	31
b) Teoría Publicista	32
2.3. PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES DE LA FUNCION PÚBLICA	32
2.4. LA CARRERA ADMINISTRATIVA	33
2.4.1. Clases de Servidores Públicos	33
2.4.1.1. Empleados Públicos	33
2.4.1.2. Miembros de las corporaciones Públicas	33
2.5. REGIMEN JURIDICO DE LA VINCULACION CON EL ESTADO	33
a) Teoría Estatutaria	33
b) Teoría Contractual	34
2.6. REGIMEN JURIDICO DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS	34
2.6.1. Los empleos públicos de carrera	34
2.6.2. Los empleos públicos de libre nombramiento y remoción	34
2.6.3. Los empleos de periodo fijo	34
2.6.4. Los empleos temporales	35
2.7. SISTEMA DE CONTRATACION PÚBLICA	35
2.7.1. CATEGORIAS DE CONTRATACION	35
a) Licitaciones públicas	35
b) Concursos públicos	35



c) Selecciones directas	36
d) Concursos privados	36
2.8. Contrato Público de la Administración Pública	36
2.8.1. Contratación Administrativa	36
2.8.2. Concurso Público	38

**TITULO III: MODALIDADES DE PRESTACION DE SERVICIO EN EL ESTADO**

3.1. SISTEMA DE NATURALEZA ADMINISTRATIVA: EL REGIMEN LABORAL PÚBLICO	41
3.1.1. LA CARRERA ADMINISTRATIVA	42
3.1.2. LA CONTRATACION DE SERVICIOS PERMANENTES	43
3.1.3. CONTRATACION DE SERVICIOS TEMPORALES Y ACCIDENTALES	43
3.2. SISTEMA DE CONTRATACION LABORAL: EL EGIMEN LABORAL DE ACTIVIDAD PRIVADA	44
3.2.1. Contratación Laboral a Plazo Indeterminado	44
3.2.2. Contratación Laboral Sujeta a Modalidad	44
a) Contratos de Naturaleza Temporal	44
b) Contrato Por Naturaleza Accidental	44
c) Contrato de Obra o de Servicio	45
3.3. LA CONTRATACION DE SERVICIOS NO PERSONALES	45
4. TITULO IV: EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (RECAS).	46
4.1. DEFINICIÓN	
4.2. CRITERIOS QUE HAN SUSTENTADO LA SUPUESTA "NATURALEZA DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS"	48
4.3. NATURALEZA JURIDICA	52
4.4. LA INEXISTENCIA DE DISTINCIÓN ENTRE "CONTRATOS ADMINISTRATIVOS" Y "CONTRATOS PRIVADOS" DE LA ADMINISTRACIÓN	53
4.5. OBJETIVO	57
4.6. CARACTERÍSTICAS	57
4.7. ELEMENTOS DEL CAS	58
4.8. REQUISITOS PARA SU CELEBRACIÓN	60
4.9. BENEFICIOS LABORALES RECONOCIDOS EN EL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	65
4.10. BENEFICIOS LABORALES QUE SE PUEDEN OTORGAR A LOS TRABAJADORES SIN ESTAR RECONOCIDOS POR EL CAS	67
4.11. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057	73
4.12. OBJETO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 Y DEL DECRETO SUPREMO N°075-2008-PCM	74
4.13. CONTRATOS QUE NO SE ENCUENTRAN DENTRO DEL AMBITO DE APLICACIÓN DE LA NORMA	75
4.14. MECANISMOS DE CONTRATACION EN EL CAS	75
4.15. ¿LA ENTIDAD PÚBLICA DEBE INSCRIBIR EL REGISTRO INSTITUCIONAL DE PERSONAL A LOS CONTRATADOS MEDIANTE CAS?	76

4.16.	¿CÚAL ES EL ÓRGANO RESPONSABLE EN CADA ENTIDAD PARA ADMINISTRAR LOS CAS?	77
4.17.	¿QUÉ PROCEDIMIENTOS ERAN VALIDOS PARA CONTRATAR PERSONAS BAJO CAS ANTES DE LA APROBACIÓN DEL REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO?	77
4.18.	¿EN QUÉ CASOS SE PUEDE EXCEPTUAR DEL PROCEDIMIENTO DE CONCURSO?	78
4.19.	IMPEDIMENTOS PARA CONTRATAR	78
4.20.	DURACION DEL CONTRATO	79
4.21.	OBLIGACION DE LAS ENTIDADES PUBLICAS A LLEVAR UN CONTROL DE INGRESO Y SALIDA	80
4.22.	EL TIPO DE CONTROL DE INGRESOS Y SALIDAS A IMPLEMENTAR LAS ENTIDADES PÚBLICAS	80
4.23.	EL TRATAMIENTO DE LAS FALTAS INJUSTIFICADAS DEL PERSONAL SOMETIDO AL RÉGIMEN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	80
4.24.	RENOVACION O PRORROGA DE LOS CONTRATOS CAS	80
4.25.	SUSPENSION DE LAS OBLIGACIONES DEL CONTRATADO (Artículo 12 del RCAS)	81
4.25.1.	SUSPENSION IMPERFECTA	81
4.25.2.	SUSPENSION PERFECTA	83
4.26.	SUPUESTOS DE EXTINCION DEL CAS (Artículo 13 del RECAS)	84
4.27.	SOBRE LA PENALIDAD POR LA RESOLUCION UNILATERAL DEL CONTRANTE	89
4.28.	DERECHOS Y OBLIGACIONES DERIVADOS DEL CONTARTO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS.	89
4.29.	PROHIBICIONES DEL CAS	91
4.30.	IMPEDIMENTOS PARA CONTRATAR Y PROHIBICION DE DOBLE PERCEPCION DE INGRESO (articulo 4° RCAS)	91 92
4.31.	CRÍTICAS RESPECTO A LA DURACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y LA APLICACIÓN DE LOS BENEFICIOS LABORALES	— 93
4.32.	CONTRADICCIONES DE LA NORMA CON LA REALIDAD DEL TRABAJADO.	93

<b>4.33. FACULTAD DEL TRABAJADOR DE ACUDIR A LA VÍA JUDICIAL ANTE LA ARBITRARIEDAD DEL EMPLEADOR.</b>	<b>95</b>
---	-----------

**TITULO V: SOBRE LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL CAS**

<b>5.1. INCONSTITUCIONALIDAD POR SU FORMA</b>	<b>98</b>
<b>5.2. INCONSTITUCIONALIDAD POR EL FONDO</b>	<b>105</b>
<b>5.3. INCOMPATIBILIDAD DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 CON OTRAS NORMAS.</b>	<b>116</b>

**TITULO VI: ANALISIS CONSTITUCIONAL DE LOS EFECTOS VINCULANTES DE LAS SENTENCIAS QUE INAPLICAN EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS:**

<b>6.1. EL PRECEDENTE JUDICIAL COMO FUENTE DEL DERECHO</b>	<b>118</b>
<b>6.1.1. DE LOS HECHOS DE LOS CASOS</b>	<b>119</b>
<b>6.1.2. LA JURISPRUDENCIA COMO FUENTE DEL DERECHO: ANALISIS DESDE EL PUNTO DE VISTA LABORAL-CONSTITUCIONAL DE LAS SENTENCIAS EMITIDAS</b>	<b>125</b>
<b>6.2. LOS PRINCIPIOS LABORALES CONSTITUCIONALES EN ATENCION A LO RESUELTO POR LA SENTENCIAS SOBRE CONTRATOS CAS</b>	<b>129</b>
<b>6.3. NUESTRA POSICION SOBRE EL PRECEDENTE JUDICIAL FRENTE A LA SENTENCIAS EMITIDAS</b>	<b>132</b>

**CAPÍTULO TERCERO**

**RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN:**

**TITULO I: DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS**

<b>1.1. RESPUESTA A LA PREGUNTA FORMULADA</b>	<b>135</b>
---	------------

**TITULO II: DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

<b>2.1. ANALISIS DE LOS DATOS OBTENIDOS MEDIANTE ENCUESTAS</b>	<b>142</b>
--	------------

**CAPITULO CUARTO**

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

<b>TITULO I: CONCLUSIONES</b>	<b>150</b>
-------------------------------	------------

**TITULO II: SUGERENCIAS**

<b>1.1.- PROPUESTA DE REFORMA</b>	<b>155</b>
-----------------------------------	------------

**ANEXOS:**

**BIBLIOGRAFÍA**