



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos,
limitados en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Allinson Paulina Vargas Silva

ASESOR:

José Jorge Rodríguez Figueroa

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

LIMA - PERÚ

2017

Página del Jurado

Vildoso Cabrera Erick Daniel

Presidente

Morales Cauti Giusseppe Paul

Secretario

Rodríguez Figueroa José Jorge

Vocal

Dedicatoria

Esta tesis va dedicada a mi mamá y mis hermanas; por todo el apoyo incondicional durante este primer logro en mi vida porque sin ellas no habría podido conseguirlo.

Agradecimiento

A mi madre por todo el esfuerzo que hizo para poder darme una profesión, por todos los valores inculcados para ser buena hija, estudiante, mejor persona, porque sin ella no habría logrado este cumplir con esta meta, a mis hermanas y a todos los profesores de la universidad que me brindaron sus conocimientos y consejos.

Declaración de Autenticidad

Yo, Allinson Paulina Vargas Silva, con DNI N° 76601828, a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Facultad de Derecho, Escuela Profesional de Derecho, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencias para las fuentes consultadas, por lo tanto la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales; no han asidos falseados, duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la presente tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto plagio, piratería o falsificación asumo la responsabilidad y la consecuencias que de mi accionar deviene, sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, julio de 2017

Allinson Paulina Vargas Silva
DNI N° 76601828

Presentación

Señores miembros del Jurado de Grados y Títulos de la Universidad Cesar Vallejo, de la Facultad de Derecho:

Dando cumplimiento a las normas del reglamento de elaboración y sustentación de tesis de la escuela de Pregrado de la Universidad “Cesar Vallejo” presento el trabajo de investigación denominado: Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS, con la finalidad de obtener el Título Profesional de Abogada, lo cual es una muestra del esfuerzo y dedicación que tuve durante mi etapa académica en la universidad hasta la culminación exitosa de la misma, que estoy segura será un aporte necesario e importante en el ámbito jurídico.

En el presente trabajo se explica que el contrato administrativo de servicios limita derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos a los trabajadores sujetos al régimen Decreto Legislativo 1057; esta investigación adquiere importancia porque desde su vigencia y hasta la actualidad continua vulnerando derechos a una gran cantidad de trabajadores CAS del sector público, para ello es necesario verificar si este régimen especial laboral vulnera nuestra Constitución Política vigente.

El estudio está compuesto por tres capítulos, Capítulo I, describe el Problema de Investigación, los problemas, justificaciones, antecedentes y objetivos que dan los primeros conocimientos del tema, asimismo se establece el marco teórico, y se desarrolla el marco conceptual, Capítulo II, presenta los componentes metodológicos, Capítulo III, señala los resultados de la investigación, Capítulo IV, señala la discusión, Capítulo V menciona las conclusiones, Capítulo VI señala la recomendación seguido de las referencias bibliográficas y anexos.

Señores miembros del jurado, esta investigación cumple con los estándares requeridos de acuerdo al reglamento correspondiente para la presentación de Tesis para obtener el título profesional de abogado.

La autora

Índice

	Pág.
Página del Jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	vi
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	
Aproximación Temática	1
Trabajos Previos	2
Teorías relacionadas al Tema	6
Formulación del problema	13
Justificación del estudio	14
Objetivos	15
Supuestos Jurídicos	16
II. MÉTODO	
2.1. Tipo de investigación	188
2.2. Diseño de la Investigación	188
2.3. Caracterización de Sujetos	199
2.4. Población y Muestra	20
2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, validez y confiabilidad	21
2.6. Método de Análisis de Datos	22
2.7 Tratamiento de la Información: Unidades Temáticas, Categorización	22
2.8. Aspectos Éticos	23
III. RESULTADOS	
IV. DISCUSIÓN	
V. CONCLUSIONES	

VI. RECOMENDACIONES

VII. REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 1 Matriz De Consistencia Para Elaboración De Informe De Tesis	45
Anexo 2 Validación de Instrumento de Recojo de Información – José Rodríguez Figuroa	48
Anexo 3 Validación de Instrumento de Recojo de Información – Esau Vargas Huamán	50
Anexo 4 Validación de Instrumento de Recojo de Información – Alor Márquez Pershing Martín	52
Anexo 5 – Entrevista a Héctor Omar Yataco Cañari	54
Anexo 6 – Entrevista a Cristian Joao Hurtado Chávez	58
Anexo 7 – Entrevista a Manuela Córdova Asto	61
Anexo 8 – Entrevista a Jhon Stewe Espinoza Acho	65
Anexo 9 – Entrevista a Rosa Delgado Capcha	69
Anexo 10 – Entrevista a Gustavo Echevarria	73
Anexo 11 – Entrevista a Eliseo Segundo Wenzel Miranda	77
Anexo 12 – Entrevista a Walter Paz Quispe	81
Anexo 13 – Entrevista July Victoria Ascencios Cabezas	85
Anexo 14 – Entrevista Hernando Paul Flores Concha	89
Anexo 15 – Entrevista a Raúl Rojas A.	93
Anexo 16 – Entrevista a Erick Estrada Yalico	97
Anexo 17 – Guía de Análisis Documental	101

Resumen

El presente trabajo, realiza un estudio importante del problema que conduce desde su aparición hasta la actualidad el Decreto Legislativo N° 1057, titulada “Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS”. Mediante el presente estudio se explicó que el dicho régimen laboral especial apareció en el año 2008 por cuestiones políticas, para otorgarle derechos y beneficios laborales a los SNP, en consecuencia se observó que continúa limitando derechos laborales y beneficios sociales reconocidos por la Constitución Política vigente. Es decir existe un trato diferenciado del Estado con sus trabajadores por la diversidad de regímenes laborales para contratarlos, uno más beneficioso que el otro, justificándose en la falta de presupuesto y en la temporalidad del CAS. Para tal fin se aplicó la técnica de recolección de datos como la entrevista las cuales fueron realizadas a los abogados especialistas y también a los propios trabajadores de la UGEL N° 02, además se utilizó el análisis documental. Todas ellas han servido para darle sustento teórico y práctico a la investigación y para validar los supuestos jurídicos. En ese sentido se concluyó que efectivamente los derechos laborales, beneficios sociales constitucionalmente reconocidos son limitados para los trabajadores públicos que están contratados bajo el régimen del D.L. 1057 – CAS, el mismo que va en contra de lo establecido por nuestra constitución respecto a los derechos y beneficios que tiene todo trabajador.

Palabras Claves: Igualdad, CTS, despido arbitrario, estabilidad laboral.

ABSTRACT

The present work, makes an important study of the problem that leads from its appearance until the present time the Legislative Decree N ° 1057, entitled "Labor rights and constitutionally recognized social benefits, limited in the Administrative Contracting of Services - CAS". Through the present study it was explained that the said special labor regime appeared in 2008 for political reasons, to grant labor rights and benefits to SNPs, as a result it was observed that it continues to limit labor rights and social benefits recognized by the current Political Constitution. That is, there is a different treatment of the State with its workers because of the diversity of labor regimes to hire them, one more beneficial than the other, justifying the lack of budget and the temporality of the CAS. For this purpose, the data collection technique was applied, such as the interview, which was done to the specialist lawyers and also to the workers of the UGEL No. 02, and the documentary analysis was also used. All of them have served to give theoretical and practical support to the investigation and to validate the legal assumptions. In this sense, it was concluded that labor rights, constitutionally recognized social benefits, are limited for public workers who are hired under the D.L. 1057 - CAS, the same that goes against the established by our constitution regarding the rights and benefits that every worker has.

Key words: Equality, CTS, arbitrary dismissal, job stability.

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación titulada “Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la contratación administrativa de servicios”, está relacionado con el complicado sistema de contrataciones en nuestro país dentro del sector público, donde estudiaremos el Decreto Legislativo N° 1057°, siendo mi objetivo: Explicar que el contrato administrativo de servicios limita derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos a los trabajadores de la UGEL N° 02 sujetos a dicho régimen, el mismo que tiene que solucionar al problema actual vigente: ¿Qué derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limita el contrato administrativo de servicio de los trabajadores públicos en la UGEL N° 02 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?.

Aproximación Temática

El régimen especial laboral denominada Contratación Administrativa de Servicios, nace con el Decreto Legislativo N° 1057, el 28 de junio del año 2008 y su reglamento vía Decreto Supremo N° 075-2008, la misma que fue modificada por el Decreto Supremo 065-2011, emanada por el Poder Ejecutivo en virtud de la delegación de facultades del Poder Legislativo, en el Gobierno del Ex Presidente Alan García Pérez; dicho régimen tenía la finalidad de implementar el Acuerdo de Promoción Comercial (TLC) con EE.UU, se podría decir que fue uno de los requisitos de este país para la firma del tratado.

Antes de la aparición de este régimen especial, existían los Servicios No Personales (SNP) en donde los trabajadores no tenían ningún derecho ni beneficio, es decir solo prestaba servicios para un tiempo y trabajo determinado a cambio de una remuneración.

El Estado en aparente búsqueda de otorgarle derechos y beneficios sociales a los servidores no personales, hace que los mismos se traspasen al nuevo régimen especial pero con derechos y beneficios reducidos, es decir, solo siguió con el tratamiento diferenciado entre sus trabajadores, ya que, no se encontraban sujetos a las disposiciones del Decreto Legislativo 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público”, ni al Régimen laboral de la actividad privada, Decreto Legislativo 728.

Es más el artículo 23° de la Carta Magna expresa que “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales o rebajar la dignidad del trabajador”; el artículo 2.2° establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley; el artículo 26.1 regula la igualdad de oportunidades sin discriminación; el artículo 27° que instituye la protección del trabajador frente al despido arbitrario, por tanto no se comprende que continúe el trato diferenciado y discriminatorio que existe entre los empleados del sector público.

Un derecho también esencial en un trabajador es la estabilidad laboral, todo trabajador tiene derecho a conservar su puesto, a sentirse seguro, ya que, es su única fuente de ingresos, asimismo conlleva a la satisfacción de las necesidades de su familia; siendo el sentido de la estabilidad proteger al trabajador de los despidos arbitrarios; la pregunta es porque el trabajador del Decreto Legislativo N° 1057 sigue sin contar con ese derecho.

Está más que claro que el Estado durante años ha venido limitando derechos laborales constitucionales, a pesar de tener la obligación de vigilar la ejecución y respeto de los mismos; es decir, el Estado le sigue causando daños a los trabajadores cas por lo que tendrá que indemnizarlos.

Trabajos Previos

(Beltrán, 2013, pp. 88-89). Investigó sobre La Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado, en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Esta investigación está relacionada con la categoría contrato administrativo de servicios; es importante porque se evidencia que desde hace años el CAS, como un régimen de contratación laboral, ha recortado los derechos laborales de trabajadores, sin embargo el Estado no hace nada para remediarlo.

Su objetivo es frenar la vulneración de los derechos laborales recortados por el CAS; es decir, que se erradique las contrataciones de personal para el Estado bajo dicha modalidad.

El método utilizado es un tipo de investigación aplicada, porque este autor busca solucionar esta problemática social, estableciendo que debería existir un límite de

tiempo de uso del CAS, para la inserción de estos trabajadores a las planillas del Estado realizando primero un concurso público, alcanzando con ello el reconocimiento total de sus derechos laborales.

Su conclusión más importante es:

Con la utilización del CAS se vulneró el derecho de igualdad reconocido constitucionalmente a los trabajadores [...] (Beltrán, 2013, pp. 88-89).

Comentario:

Según lo concluido por el citado autor, el Estado con la vigencia del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), vulnera el derecho a la igualdad que tiene todo trabajador; puesto que, está teniendo un trato diferente con empleados que desarrollan las mismas funciones que sus otros trabajadores contratados bajo otros regímenes, debido a que estos últimos cuentan con mucho más derechos que los contratados CAS.

(Condezo, 2012, pp. 100-101). Realizó la siguiente investigación sobre La Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios, en la Universidad Wiener de Lima.

Esta tesis está relacionada con la categoría derechos laborales y beneficios sociales; es importante porque nos habla de su transgresión, lo cual genera también afectación de principios y que dicha situación acarrea un serio menoscabo aquellos servidores públicos por ser restrictiva de derechos.

Su objetivo es; determinar si la derogación del marco legal sobre la contratación administrativa de servicios haría posible la concreción de la estabilidad laboral en el sector público. Es decir, el autor pretende con la derogación de este decreto legislativo, la transición de la nueva contratación de estos trabajadores por uno que si les garantice estabilidad en un centro de trabajo.

El método utilizado es un tipo de investigación aplicada, recomienda emplear positivamente la normativa laboral y constitucional, estableciéndose el respeto por los derechos del trabajador.

Su conclusión más importante es:

[...] El CAS otorga derechos a medias, puesto que aún no cuenta con una estabilidad laboral y ha legalizado el despido arbitrario en el sentido que el empleador puede despedir sin causa alguna para lo cual será efectivo el pago de una indemnización [...].

Comentario:

Si bien es cierto, el Estado es quien tiene que la obligación de resguardar y respetar los derechos que tienen sus trabajadores, y que a pesar de ello es el principal transgresor de los mismos, al permitir que siga en vigencia un régimen que vulnera el derecho a la igualdad, no existe estabilidad laboral y aparentemente habría legalizado el despido arbitrario en el sentido de que el empleador puede decidir despedir a su trabajador sin existir una causa establecida por ley, otorgándole una indemnización que no resarce el daño.

(Gutiérrez y Torres, 2012, pp. 236-245). Investigaron sobre La Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del contrato administrativo de servicios, en la Universidad Cesar Vallejo de Lima.

Esta tesis está relacionada con la categoría derechos laborales; es importante porque nos habla de la vulneración del derecho a la igualdad plasmada en la Constitución y que las personas contratadas bajo este régimen se encuentran en un estado de indefensión.

Su objetivo es; demostrar la desigualdad que sufren los trabajadores CAS, frente a los otros empleados del Estado. Es decir, el autor con su investigación quiere exponer el abuso de derecho por parte del Estado en su condición de empleador.

El método utilizado es un tipo de investigación aplicada, busca que se le reconozca efectivamente a los trabajadores sus derechos constitucionales y laborales, teniendo como base la estabilidad económica y normativa que puede sostener el Estado.

Su conclusión más importante es:

[...] El derecho a la igualdad es un derecho ineficaz dentro del Decreto Legislativo 1057, puesto que a los trabajadores Cas se les reconoce derechos mínimos, a pesar de encontrarse en la misma situación laboral que otros regímenes laborales comunes [...].

Comentario:

La igualdad es un derecho con reconocimiento constitucional, pero al crear un régimen especial de contratación laboral (D.L 1057) este se convirtió en un derecho ineficaz para estos trabajadores porque existe un trato discriminado al momento del reconocimiento de sus derechos y beneficios; a pesar de cumplir las mismas funciones pero no en las mismas condiciones.

(Rueda, 2011, pp.122-123).Realizó la investigación: *La inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS*, en la Universidad San Martín de Porres – Lima.

Este trabajo está relacionada con la categoría contrato administrativo de servicios; es importante porque, nos habla de la inconstitucionalidad del CAS en la administración pública, y que su naturaleza fue excluida injustamente del ámbito de resguardo pleno del derecho constitucional de trabajo.

Su objetivo es; demostrar la inconstitucionalidad del CAS, es decir, el autor pretende con la derogación de este decreto legislativo, para no continuar con la transgresión de los derechos de los trabajadores.

El método utilizado es un tipo de investigación aplicada; aspira se anule el régimen CAS, pretendiendo que exista un solo régimen para contratar empleados para el Estado, y se le otorgue todos sus derechos y beneficios por su condición de tal, con el objetivo de que ya no se siga afectando a los miles de trabajadores CAS.

Su conclusión más importante es:

[...] El régimen CAS reconoce derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la función desarrollada por dichos trabajadores son permanentes y responden a cargos orgánicos y estables.

Comentario:

El trabajo mencionado será de utilidad para la presente investigación, debido a que el autor, aduce que el (CAS), sí reconoce derechos laborales y beneficios sociales pero mínimos a comparación de los demás trabajadores que están convenidos con el decreto legislativo 276 y 728 que cuentan con la totalidad de sus derechos.

Teorías relacionadas al Tema

Contrato administrativo de servicios – CAS

El CAS es una “modalidad de contratación de servicios personales propia y especial del derecho administrativo y privativo del Estado”, muy particular que no le resultan aplicables ni las normas de los regímenes laborales público ni privado. No se trata, en buena cuenta, de un régimen especial que confiere derechos laborales, como tradicionalmente los conocemos (Toyama, 2010, p. 63).

Es muy cierto, como el autor lo refiere, a este régimen no se le aplica las normas del 276 y 728, es decir no tienen los derechos y beneficios que estas otorgan a sus trabajadores, porque solo reconoce algunos.

(Toyama, 2010, p.63). El CAS busca reconocer algunos derechos laborales a las personas que pese a trabajar en forma dependiente, las mismas se encontraban fuera de la panilla estatal (SNP). Quienes alcanzaron un reconocimiento del Estado, pero con algunas peculiaridades.

Este especialista en la materia nos recuerda que el CAS se crea para reemplazar al conocido contrato por servicios no personales, conocido como SNP, trabajadores a los que no se les otorgaba ni un solo derecho ni un solo beneficio, solo percibían una remuneración, a pesar de realizar labores permanentes y bajo subordinación.

(Gamarra, 2010, p.33) Señala que [el cas] vulnera un derecho constitucional básico: “A la igualdad ante la ley” (artículo 2°.2 de la Constitución) de los trabajadores, porque se crea un sistema de contratación muy especial que se suma al privado y al público para el Estado; hace diferencias marcadas de los derechos laborales y previsionales de los empleados que realizan las mismas prestaciones. Asimismo vulnera los artículos 23° de la Carta Magna que expresa que “el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado”, el 26° señala que “en toda relación laboral se deben respetar la igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley.

Este autor, es bastante claro al referirnos que el contrato administrativo de servicios, es un régimen que contraviene varios derechos y principios

constitucionales; asimismo es bastante discriminador al reconocer los derechos y beneficios sociales de sus trabajadores a pesar de estar en igualdad de condiciones que los del régimen privado y público.

Beneficios sociales

Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. Lo percibe el trabajador por su condición de tal (Toyama, 2016, p.9).

Beneficios sociales convencionales o autónomos

El estado fija la determinación y entrega de una serie de beneficios sociales (legales), sobre esta base, es posible que las partes convengan la entrega de una serie de beneficios y se abonen en forma adicional a los previstos legalmente. El mismo puede nacer de un convenio colectivo y que representa la negociación entre el empleador y el sindicato (Toyama, 2016, p. 11).

Beneficios sociales legales remunerativos

Las gratificaciones: el aguinaldo por Fiestas patrias y Navidad

Son aquellas sumas de dinero que el empleador otorga al trabajador en forma adicional a la remuneración que percibe mensualmente (Toyama, 2016, p. 51).

La asignación familiar

Es un beneficio otorgado a los trabajadores, cuya finalidad es contribuir a la manutención de los menores hijos o que están estudiando una educación superior (Toyama, 2016, p. 58).

La bonificación por tiempo de servicios

Es un complemento remunerativo que compensa el tiempo de servicios prestados por los trabajadores. Es un reconocimiento a la antigüedad laboral del mismo (Toyama, 2016, p. 61).

Beneficios sociales No remunerativos

El seguro social: el seguro de vida

Es la obligación económica que contrae el empleador en beneficio de los descendientes de sus trabajadores para cubrir las contingencias que se deriven del fallecimiento o invalidez permanente de estos; no estamos ante un concepto remunerativo porque busca indemnizar a los familiares directo de los empleados que lamentablemente fallecen o quedan inválidos durante la relación laboral (Toyama, 2016, p. 63).

Este especialista en derecho laboral, nos define a los beneficios sociales como un concepto remunerativo o no remunerativo adicional a la contraprestación del trabajador y que los recibe por su condición de tal; además es El estado quien lo establece pero que también las partes pueden convenir otros.

La Compensación por tiempo de servicios – CTS

Es un beneficio social de previsión de las contingencias que origina el cese en el trabajo y su familia, tienen derecho a este beneficio los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada que cumplan por lo menos en promedio una jornada mínima de cuatro horas diarias (Toyama, 2016, p. 78).

Este beneficio social resulta de gran importancia para todo trabajador, no importa si es del régimen público o privado sino que con elio puede prever el sustento de su familia mientras esta sin trabajo, entonces porque el Estado a través de! D.L 1057° no le otorga ese beneficios a sus empleados.

El Contrato de prestación de servicios

Son aquellos contratos que celebran las entidades del Estado con las personas naturales, para la realización de actividades relacionadas a la administración o funcionamiento de la entidad, la misma que no genera relación laboral ni prestaciones sociales y por el plazo indispensable (Younes, 2014, p. 243).

Desde mi punto de vista es la misma definición que se le puede dar al contrato administrativo de servicios, porque las partes que la celebran y el objeto es lo mismo.

Constitucionalización de los derechos del trabajador

La constitucionalización de los derechos laborales es de gran importancia para la consolidación del derecho del trabajo, pues lo erige en pieza clave del sistema político del Estado social, formalizando dichas normas fundamentales; asimismo, los derechos laborales fundamentales se van a convertir en el fundamento y límite del derecho del trabajo, porque la norma fundamental no se limita a crear el derecho del trabajo, sino también delimita los principios jurídicos y derechos laborales reconocidos en ella (Blancas, 2007, p.80).

De otro lado, la regulación de los derechos laborales por la Constitución constituye la equivalencia jurídico-política de los derechos que tiene la persona y los derechos subjetivos del ciudadano en su condición de trabajador profesional por cuenta ajena.

Los derechos laborales primordiales están protegidos constitucionalmente ante cualquier vulneración por parte del empleador u otra persona de la relación laboral, y las que pudieran originarse por una norma legal o administrativa, siempre que menoscaben el contenido fundamental del derecho (Blancas, 2007, p.83).

El derecho al trabajo

La normativa laboral se ocupa de reglamentar el uso del trabajo por un empresario y la adquisición de sus ganancias; acepta dicho beneficio, pero vigila y encamina los problemas que se originen en ese vínculo. (Neves, 2009, p. 4).

La Constitución Política de 1993, en su artículo 22°, reconoce el derecho al trabajo; este derecho incluye dos aspectos importantes. Uno, acceder a un puesto de trabajo, dos, el derecho a un cese laboral por causa establecida en la ley, es decir, justa. Por tanto, el derecho al trabajo supone que el Estado realice políticas sociales, para así acceder a un puesto de trabajo (Calderón, Aguila y Castillo, 2012, p. 131).

Concepto de principios del derecho laboral

Los principios orientan soluciones y trabaja en varias etapas del mundo reglamentario, para su interpretación, se acoge el in dubio pro operario; para su aplicación, el principio de oportunidad; y para su sustitución, se acude a los métodos de integración. Asimismo, son de utilidad en caso de trasgresión de

derechos, para lo cual contamos con los demás principios como la primacía de la realidad, etc (Neves, 2009, p.125).

Principio de la primacía de la realidad

Dentro del campo laboral, existen normas imperativas que conceden beneficios a los empleados. Por lo mismo siempre va existir un riesgo constante de que el empleador trate de no cumplirlo, en algunas ocasiones la voluntad del empleado o sin ella, que para efectos de la ley es irrelevante; porque el acto unilateral del empleador que transgrede este tipo de normas no tiene validez (Neves, 2009, p.41).

Por este principio, se define que el derecho prefiere lo que ocurre en la realidad con un trabajador antes de lo que dice un documento o acuerdo formal (Infantes, Mucha, y Egúsquiza, 2012, p. 373).

Principio de irrenunciabilidad de derecho

Los derechos nacen de normas imperativas o dispositivas, cuando se traten del primero, el titular del derecho no puede renunciar por su propia voluntad, cuando sean dispositivas su titular puede decidir sin restricciones sobre el mismo (Neves, 2009, p.126).

La irrenunciabilidad de derechos es el principio que le ordena al trabajador a no renunciar sobre aquellos derechos regulados por la Carta Magna y la ley. La renuncia de los mismos no tiene efecto legal alguno. (Calderón, Aguila y Castillo, 2012, p. 151).

El principio de irrenunciabilidad de derechos también puede ser considerado como mecanismo de protección normativa, para que el trabajador no quede desprotegido ante cualquier intento de menoscabo a su derecho (Infantes, Mucha, y Egúsquiza, 2012, p. 9).

Principios de igualdad de oportunidades

Nuestra Constitución proclama el principio de igualdad de oportunidades en su artículo 26°.1., se sustenta en cimientos como la defensa de la persona y el respeto de su dignidad, el carácter democrático y social del Estado, el deber del Estado (Neves, 2009, p.140).

Elementos de la relación laboral:

La prestación personal

Es la actividad que va ser objeto del contrato de trabajo. De aquí nace la idea de que el empleado es una persona natural, diferente es la situación del empleador, que puede ser persona natural o jurídica (Neves, 2009, p.33).

La subordinación

La subordinación es una relación jurídica entre dos sujetos, a través del cual el trabajador brinda su actividad al empleador, otorgándole la facultad de dirigirla. Este elemento es propio del concepto de trabajo (Neves, 2009, p.36).

La remuneración

Es la compensación económica estipulada dentro de un acuerdo de voluntades o contrato; es la totalidad que se le paga al empleado por sus servicios prestados, que puede ser entregada en dinero o en especies (Neves, 2009, p.39).

Los derechos del trabajador como persona

El ordenamiento jurídico peruano aparenta ser más favorable en cuanto a la eficacia de los derechos primordiales en una relación jurídica laboral, pues el artículo 23° tercer párrafo de la Constitución Peruana, admite expresamente que en una relación jurídica laboral no se puede limitar el disfrute de los derechos que reconoce, ni rebajar la dignidad del trabajador. Se trata de una norma que, en nuestro país, tiene como antecedente el artículo 42°, segundo párrafo, de la Constitución de 1979, en una relación laboral queda prohibida cualquier condición que impida el ejercicio de los derechos constitucionales del trabajador o rebaje su dignidad (Blancas, 2007, p.93).

El derecho a la igualdad

El derecho a la igualdad debe ser considerado como un derecho fundamental de la persona humana, que supone ser tratado de la misma manera, que se trata a todos los seres humanos; asimismo prohíbe los privilegios y desigualdades (Blancas, 2007, p.140).

El derecho a la igualdad ante la ley

El derecho a la igualdad se expresa en dos términos: primero tenemos la igualdad ante la ley, segundo la igualdad en la aplicación de la ley, con lo cual se origina en los destinatarios de las normas jurídicas un propósito directo, a no ser tratados desigualmente por éstas (Blancas, 2007, p.140).

Entonces, el derecho a la igualdad es como una técnica de control que verifica la razonabilidad de las diferencias que pueda introducir el legislador en la aplicación de las normas. Es decir, el ciudadano puede utilizar dicho control, con el fin de determinar la legitimidad de la norma o del acto de aplicación que suponga la introducción de diferencias entre los personas (Blancas, 2007, p.143).

El derecho a la igualdad de oportunidades y de trato

La igualdad de oportunidad y de trato es una expresión del principio de igualdad, este derecho tiene fundamento en las declaraciones y tratados sobre derechos humanos en materia social, tenemos el Convenio 111 de la OIT (Convenio relativo a la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación), es por ello que, todo Estado que lo convalida se obliga a crear promueve la igualdad de oportunidades y de trato en materia laboral, según su artículo 2° (Blancas, 2007, p.147).

El despido arbitrario

El contexto de despido arbitrario no está sujeta a ninguna formalidad y descansa exclusivamente en la voluntad del empleador de dar por concluido el vínculo laboral sin expresión de causa. Existe una incertidumbre en el campo laboral, la interrogante difícil de resolver, de si es constitucional que el empleador de por terminado el vínculo mutuo propio, bastando una compensación económica que tiene efecto resarcitorio (Figuroa, 2009, p.13).

Actualmente en el Perú, la facultad directriz del empleador se sigue conservando, pues existen muchas formas de extinguir la relación laboral; sumado el despido arbitrario como tal, conocido como el simple albedrío del empleador de despedir sin causa o razón alguna, ha sido reputado como contrario al ordenamiento jurídico, en consecuencia, es objeto de restricciones a través de diferentes fallos constitucionales, que son objeto de estudio por los expertos del derecho (Figuroa, 2009, p.14).

Debemos mencionar que en esta forma de despido la causa no existe, pues basta que el despido sea la sola voluntad del empleador para concluir la relación laboral, situación diferente al despido por causa justa que la legislación peruana regula y en el cual resulta exigible al empleador demostrar incluso con criterios procedimentales de imputación de cargos, que hay una causa idónea de despido (Figueroa, 2009, p.18).

Entendiendo bien mi tema me permite formularme las siguientes interrogantes: a) ¿Por qué el Estado creó el D.L N° 1057?, b) ¿Porque el Estado como empleador hace una diferenciación de reconocimiento de derechos y beneficios entre sus servidores públicos?; c) Si a la actualidad, existe una propuesta de un solo régimen laboral en el sector público, la Ley Servir, las entidades siguen contratando trabajadores CAS?. Dichas interrogantes me han permitido formularme una pregunta general, en la cual integra mis categorías.

Formulación del problema

El CAS (Contratación Administrativa de Servicios), como régimen especial de contrataciones para trabajadores que prestan servicios dentro del sector público, desde su aparición resulta perjudicial para los mismos.

El Estado al crear este régimen laboral no fue respetuoso de la superioridad de las normas constitucionales.

En tal sentido el problema de la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos dentro de la Contratación Administrativa de servicios, conocidos como CAS, se plantea de la siguiente manera:

Problema General:

- ¿Qué derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limita la contratación administrativa de servicios de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Problema Específico 1

- ¿Qué derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limita la contratación Administrativa de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen?

Problema Específico 2

- ¿De qué manera la contratación administrativa de servicios limita los derechos constitucionalmente reconocidos?

Justificación del estudio

La Justificación señala el porqué de la investigación explicando sus razones. Por medio de la justificación debemos exhibir que el estudio es necesario e importante (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 39).

La presente investigación es relevante porque propone solucionar el problema: ¿Qué derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limita la contratación administrativa de servicios de los trabajadores públicos?, en beneficio de la sociedad porque los trabajadores Cas tendrían que otorgarles todos los derechos y beneficios sociales que fueron limitados por el Estado porque están reconocidos por nuestra Carta Magna.

Desde la dimensión teórica: Este trabajo de investigación cuenta con una análisis jurisprudencial , doctrinario y legal; se realiza con el propósito de contribuir al conocimiento preexistente sobre las limitaciones de derechos y beneficios sociales del Contrato Administrativo de Servicios, como régimen especial de contratación laboral dentro del sector público, cuyo resultado de esta investigación podrá realizarse en una propuesta para ser integrado como conocimiento a las ciencias del derecho laboral, ya que se estaría probando que la contratación bajo el régimen del decreto legislativo 1057 sigue limitando derechos laborales y beneficios sociales a una gran cantidad de servidores públicos, justificándose en la temporalidad del decreto pero sigue y va continuar vigente.

Desde la dimensión práctica: Es importante tener conocimiento acerca de este régimen especial, ya que está dirigida a quienes aspiran obtener un trabajo en el sector público, puesto a que existen miles empleados contratados bajo la normativa del CAS y se limita sus derechos porque no se les reconoce la totalidad de los

mismos, como la estabilidad laboral, no reciben compensación de tiempo de servicios, no pueden acceder a un nombramiento. Esta investigación se está llevando a cabo porque necesariamente el Estado debe reconocer todos los derechos y beneficios laborales a estos trabajadores por estar reconocidos en nuestra Constitución Política.

Desde la dimensión metodológica: Para lograr los objetivos de la presente investigación, emplearemos técnicas e instrumentos de recolección de datos, como la entrevista que me permitirá conocer con mayor profundidad la problemática, el análisis documental, de esta manera brindaremos las recomendaciones, para terminar con este problema social en beneficio de los trabajadores del sector público.

Objetivos

En los objetivos se indica lo que se desea en la investigación y deben señalarse con claridad, pues son las guías del estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 37).

Objetivo General

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en la contratación administrativa de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016.

Objetivo Específico 1

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en la contratación administrativa de servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

Objetivo Específico 2

Analizar la contratación administrativa de servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

Supuestos Jurídicos

El supuesto son propuestas que aseveran o niegan algo del fenómeno de investigación; son soluciones tentativas al problema de investigación, llamados supuestos porque no requieren del análisis estadístico para su validación e involucra características cualitativas (Rolon, Laria, Rodríguez y Vásquez, 2007, p. 11).

Supuestos Jurídicos General

Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos son limitados en la contratación administrativa de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016.

Supuesto Jurídico específico 1

Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en la contratación administrativa de servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

Supuesto Jurídico específico 2

La contratación Administrativa de Servicios limita derechos constitucionalmente reconocidos.

II. METODO

2.1. Tipo de investigación

El tipo de estudio e investigación es APLICADA, y según (Alfaro, 2012, p. 18).

La investigación aplicada, tiene inseparable relación con la básica, ya que depende de sus descubrimientos y avances para enriquecerse con ellos, pero tiene como característica su interés en la aplicación, utilización y efectos prácticos de los conocimientos. La investigación aplicada busca el conocer para hacer, para actuar, para construir, para modificar.

En este tipo de investigación el autor hace mención a que existe una dependencia entre ambos tipos de estudio, una que descubre conocimientos y la otra que busca aplicar dichos descubrimientos para la solución o mejora de la problemática que se está estudiando.

El alcance de la investigación es DESCRIPTIVA y según (Hernández, Fernández y Baptista, 2006, p. 80) la misma:

“[...] Consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y eventos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan [...]”.

En el presente trabajo buscamos describir la aparición del objeto de estudio, su comportamiento, a quienes afecta, detallar cada uno de los derechos constitucionales que afecta, la repercusión que tiene ante la sociedad, las diferenciaciones.

2.2. Diseño de la Investigación

El diseño de investigación a utilizar en el presente trabajo es la **Teoría Fundamentada**, que forma parte de la investigación cualitativa que admite proponer una teoría que se encuentra oculto en la información obtenida en el campo empírico; considerada también como una estrategia metodológica que tiene como finalidad, crear o descubrir una teoría. Es así, que su meta es la construcción de un resumen de análisis con altos niveles de idealización sobre un fenómeno social determinado (Hernández, Herrera, Martínez y Páez, 2011, pp. 3,10).

La teoría fundamentada se basa en una metodología que trata de extender una teoría apoyándose no solo en la recolección sino también en el análisis sistemático de datos empíricos. (Hernández, 2014, p. 6).

Esta metodología a partir de la información o los datos que podamos conseguir durante el desarrollo de la investigación, permitirá la descubrir conceptos que puedan explicar las relaciones entre la propia data y el fenómeno específico estudiado.

2.3. Caracterización de Sujetos

Entrevistados: Trabajadores

Código	Nombre	Cargo	Experiencia	DNI
1	Rosa Delgado Capcha	Especialista de Siagie	4 años	07752110
2	Jhon Stewe Espinoza Acho	Especialista de distribución de materiales	1 año	45277608
3	Manuela Córdova Asto	Asistente logístico	2 años	42561901
4	Cristian Joao Hurtado Chávez	Coordinador del equipo de planeamiento y presupuesto	1 año y 5 meses	43671620
5	Héctor Omar Yataco Cañari	Asistente profesional - soporte técnico	1 año y 10 meses	41126084
6	Gustavo Echevarria	Abogado de OAJ	2 años	09999515

Entrevistados: Especialistas

Código	Nombre	Cargo	Experiencia	DNI
1	Eliseo Segundo Wenzel Miranda	Coordinador de ESIE - Abogado	8 años	09940210
2	Hernando Paul Flores Concha	Asistente Vocal - Sala Laboral Permanente C.S.J.L.N	10 años	08121821
3	Raúl Rojas A.	Secretario Judicial - Sala Laboral Permanente C.S.J.L.N	7 años	40159885

4	Erick Estrada Yalico	Asistente de Juez Superior – Sala Laboral Permanente C.S.J.L.N	2 años	46820049
5	Walter Paz Quispe	Secretario Judicial – Sala Laboral Permanente C.S.J.L.N	9 años	41586965
6	July Victoria Ascencios Cabezas	Abogada	7 años	10697097

2.4. Población y Muestra

La población es un conjunto de individuos, es decir todos los habitantes de un país. Dentro de toda investigación, es indispensable determinar la población en estudio; no solo pueden ser individuos sino también objetos, entre otros, que tienen características parecidas y que estén claramente definidos para calcular las valoraciones en la búsqueda de información (González y Salazar, 2008, p. 24).

En el presente estudio mi población está conformada por 100 trabajadores, que tienen como característica parecida que son contratados bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios (D.L N° 1057) y laboran en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 del distrito de San Martín de Porres.

Asimismo, mi población está conformada por 10 especialistas, que tiene como características parecida que son conocedores en derecho laboral, y que trabajan en la Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte y la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02.

Además, mi población está conformada por 100 Contratos, que tienen como característica parecida que han sido elaborados bajo la normativa del Decreto Legislativo N° 1057 denominada Contratación Administrativa de Servicios, y que son de los trabajadores de la UGEL N° 02.

La muestra es una parte de la población, es decir, un número de individuos seleccionados, cada uno representa un elemento del universo. Para el análisis de datos de proyectos de investigación, deben simplificarse la gran mayoría de veces

el grupo de personas con características similares, sometidos al estudio y agrupados con la denominación de la muestra. En consecuencia, la muestra simboliza la conducta del universo y del cual se recolecta los datos para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuará el análisis para llegar a los resultados (González y Salazar, 2008, p. 29).

Bajo estas premisas, la presente investigación considera la siguiente muestra:

Por criterio del investigador solo se ha considerado la entrevista a 06 trabajadores CAS, considerando que tienen entre 1 año a 4 años de experiencia como trabajador bajo dicha modalidad.

Con relación a los especialistas por criterio del investigador se ha considerado a 06 que tienen de 2 a 10 años de experiencia en la línea de investigación del presente estudio.

En cuanto al análisis documental, por criterio del investigador se ha considerado como muestra 01 contrato, ya que están elaborados bajo la misma normativa y solo varía el nombre del trabajador, sueldo, cargo.

2.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, validez y confiabilidad

Son dos las técnicas a utilizar para la obtención de información, la primera de ellas es la entrevista y la segunda el análisis de documentos; a continuación brindaremos la definición de las mismas según los metodólogos.

La entrevista es utilizada por el investigador para recolectar la información en base a sucesos que el entrevistado haya experimentado; asimismo sobre aspectos subjetivos del ser humano, tales como creencias, u opiniones sobre la situación que se está investigando (Murillo, s.f, p. 6).

Se entiende entonces que la entrevista es una técnica de recolección de datos que conlleva la interrelación o diálogo entre dos o más personas, uno de ellos será denominado entrevistador y el otro llamado entrevistado.

Por otro lado, haremos uso de la técnica de análisis de documentos, que consiste en interpretar la estructura y contenido de documento del cual queremos obtener datos o información y, en el presente trabajo será un contrato de trabajo bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios.

Asimismo, como instrumento tenemos a la guía de entrevista y la guía de análisis documental; esta última como ya se mencionó es un instrumento de investigación documental que permite registrar datos importantes del propio documento.

2.6. Método de Análisis de Datos

Una de las piezas más difíciles de la investigación cualitativa definitivamente es el empleo de la información recolectada, conocida también como análisis (Schettini y Cortazzo, s.f., p.10).

Es importante mencionar que en la investigación cualitativa es casi inviable que otra persona diferente al investigador realice el análisis porque se trata de la propia experiencia de quien investiga, por lo tanto debe elegir que parte de los datos fundamental y secundarios para los propósitos de la investigación (Schettini y Cortazzo, s.f., p.87).

Habiendo hecho algunas acotaciones respecto al análisis de datos, utilizaremos el método comparativo constante (MCC), desarrollada por Glaser y Strauss cuando realizaron las características de la Teoría Fundamentada; consiste entonces en primer lugar codificar cada suceso para ir conceptualizando los datos recolectados, su objetivo es hallar las semejanzas y diferencias a partir del análisis inductivo de lo observado en la información encontrada.

2.7 Tratamiento de la Información: Unidades Temáticas, Categorización

CATEGORÍAS	DEFINICIÓN DE LA CATEGORIA	CONCEPTUAL	SUB – CATEGORÍAS
	Es una modalidad contractual de la Administración, que vincula a una entidad pública con una	En tal sentido, se hace referencia a un régimen especial de contrataciones de personal en el sector	El Contrato El Servicio

CONTRATO ADMINISTRATIVO DESERVICIOS	persona natural que presta servicios de forma no autónoma, que confiere a las partes solo beneficios y obligaciones que la propia norma le otorga (D.L. 1057)	público, que prestará servicios de manera dependiente con la institución que lo contrate.	La Administración Pública
DERECHOS LABORALES	La normativa laboral se ocupa de reglamentar el uso del trabajo por un empresario y la adquisición de sus ganancias; acepta dicha beneficio, pero vigila y encamina los problemas que se originen en ese vínculo. (Neves, 2009, p. 4).	Son derechos que se le otorgan por ley a los trabajadores dentro de la administración pública, que tienen sustento y están reglamentados en la norma con mayor jerarquía en nuestro país. "La Constitución".	Estabilidad Laboral
BENEFICIOS SOCIALES	Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. Lo percibe el trabajador por su condición de tal (Toyama,2016,p9)	Toda persona que firma un contrato, es decir es trabajador, por su condición de tal accede a varios adicionales remunerativos a su contraprestación.	C.T.S

2.8. Aspectos Éticos

El presente trabajo se fundamentará con información recaudada a través de los instrumentos y técnicas de recolección de datos, (entrevista - guía de entrevista; con el consentimiento informado de los entrevistados para colaborar con los objetivos de la investigación siempre que no vaya en contra de sus valores y principios. Asimismo el desarrollo se llevará a cabo con la confidencialidad que el

mismo requiera, teniendo en cuenta la responsabilidad que necesita el presente trabajo de investigación. Por otro lado los resultados de los datos recabados serán utilizados solo para fines académicos. El contenido es a base de especialistas en el tema que se viene investigando para citar sus posiciones respecto de ello y toda la interpretación o literalidad se realiza respetando los derechos de autor.

III. RESULTADOS

3.1 Análisis e interpretación de resultados

Los resultados obtenidos de las entrevistas son los siguientes:

A. Entrevista a los Trabajadores

Objetivo general

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos.

P1. Coinciden (1, 2, 4 y 6) respecto al por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos porque el régimen del contrato administrativo de servicios así lo ha establecido.

Respecto al Trabajador (3 y 5) respecto a que a los trabajadores no se les reconocen derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos porque existe desigualdad el contrato entre regímenes laborales y el CAS es el más limitativo.

P2. Coinciden (1, 2, 3, 4, y 5) respecto a que el Contrato Administrativo de Servicios limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del sector público porque no tiene los mismos derechos y beneficios que los otros trabajadores.

Respecto al trabajador (6) discrepa y refiere que el CAS no limita derechos laborales ni beneficios sociales dentro del sistema de contratación del sector público sino que es un régimen más competitivo.

P.3 Coinciden (1, 2, 3, 4, 5, y 6) respecto a que la aplicación del CAS NO va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores porque hay muchas diferencias en cuanto a los derechos laborales y beneficios sociales en comparación a los otros regímenes laborales, se renuevan sus contratos cada 3 meses por lo que no tienen estabilidad laboral, que los derechos colectivos, negociación colectiva y huelga solo es para los servidores civiles.

Objetivo específico 1

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

P.4 Coinciden (1, 2, 4, 5, y 6) respecto a que según su experiencia los derechos laborales que vulnera el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 son: Estabilidad laboral, (no pueden acceder al nombramiento), el derecho a la igualdad, el derecho a no ser discriminada con respeto a los nombrados, no tienen derecho al incremento de sueldo, no acceden a capacitaciones porque solo van los trabajadores nombrados, no reciben bono por escolaridad, y la protección frente al despido arbitrario.

Respecto al trabajador (3) respecto a que según su experiencia los derechos laborales que vulnera el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 es: La licencia de fallecimiento por familiar directo solo es 3 días, cuando los otros trabajadores les otorgan 7 días.

P.5 Coinciden (1, 2, 3, 5 y 6) respecto a que según su experiencia los beneficios sociales que limita el CAS son: Compensación por tiempo de servicios (CTS), gratificaciones completas, no se les reconoce horas extras.

Respecto al trabajador, (4) señala respecto a que según su experiencia los beneficios sociales que limita el CAS son: no reciben los beneficios remunerativos de los pactos colectivos.

Objetivo específico 2

Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

P.6 Coinciden (2, 4, 5, y 6) en su opinión sobre las limitaciones de derechos constitucionales reconocidos que ocasiona el CAS, refieren lo siguiente: No es lo correcto, pero que un trabajador al postular a un régimen así, se somete a las limitaciones de sus derechos y beneficios.

Respecto a los trabajadores (1 y 3) discrepan en su en su opinión sobre las limitaciones de derechos constitucionales reconocidos que ocasiona el CAS, manifiestan lo siguiente: Que el Estado se aprovecha de la necesidad de las personas de conseguir un puesto de trabajo por su necesidad familiar y que el mismo debería estandarizarse los derechos y beneficios para todos los trabajadores.

P.7 Coinciden (1, y 3) respecto por qué se creó CAS y si consideran que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente: Señalan que se creó por una necesidad de las entidades públicas para atender la carga administrativa y que la Ley servir No va erradicarlo porque no se evidencia su implementación y porque la UGEL N° 02 siguen convocando a trabajadores bajo esta modalidad.

Respecto a los trabajadores (2, 4, 5 y 7) respecto por qué se creó CAS y si consideran que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente: Manifiestan que el CAS se creó para contratar a trabajadores públicos por un corto tiempo y que la Ley servir busca que se establezca un solo régimen laboral aplicable a todos los trabajadores del sector público.

B. Entrevista a los especialistas

Objetivo general

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos.

P1. Coinciden (1, 3, 4, 5 y 6) respecto a que a los trabajadores CAS no se les reconocen derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos porque es una modalidad del derecho administrativo, privativo del Estado, régimen especial y transitorio.

Respecto al especialista (2) refiere que a los trabajadores CAS no se les reconocen derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos porque así lo reguló el decreto legislativo 1057.

P2. Coinciden (1, 2, 3, 4, 5 y 6) respecto a que el Contrato Administrativo de Servicios Sí limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de

contratación del sector público; porque no reconoce la totalidad de los derechos que si tienen los trabajadores del régimen laboral 728 y 276 existe una gran diferencia.

P.3 Coinciden (1, 2, 3, 4, 5 y 6) respecto a que la aplicación del CAS No va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores porque es discriminatorio y no forma parte de la iniciativa de uniformizar el régimen laboral en el Perú, es limitativo de derechos bajo el sustento de su provisionalidad, no hay igualdad entre los trabajadores que realizan las mismas funciones y porque deja a los trabajadores a la voluntad de la administración, vulnera el principio de igualdad de trato.

Objetivo específico 1

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen

P.4 Coinciden (1, 2, 3, 4, 5 y 6) respecto a que según su experiencia los derechos laborales que vulnera el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 son: El derecho a la igualdad, la protección frente al despido arbitrario y a la Estabilidad laboral.

P.5 Coinciden (1, 2, 4, y 5) respecto a que según su experiencia los beneficios sociales que limita el CAS son: La compensación por tiempo de servicios.

Objetivo específico 2

Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

P.6 Coinciden (1, 3, 5 y 6) en su opinión sobre las limitaciones de derechos constitucionales reconocidos que ocasiona el CAS, refieren lo siguiente: Que contraviene el artículo 103° de la Constitución Política que expresa “pueden expedirse leyes especiales porque lo exige la naturaleza de las cosas pero no en razón de las diferencias de las personas”; Que todos los seres humanos deben gozar de los mismos derechos, sin embargo actualmente con el CAS existe vulneración del derecho constitucional a la igualdad, sin que el Estado realice acciones necesarias para evitarlo y que el otorgamiento de derechos laborales

disminuidos a trabajadores que realizan las mismas funciones y poseen las mismas obligaciones resulta atentatorio de su derecho a la igualdad y dignidad.

Respecto al especialistas (4) en su opinión sobre las limitaciones de derechos constitucionales reconocidos que ocasiona el CAS, refieren lo siguiente: Que finalmente es un régimen válido por que el Tribunal Constitucional lo resolvió y estableció.

P.7 Coinciden (1, 2, 4, 5 y 6) respecto a que el CAS se creó: Por cuestiones legislativas y políticas, ya que, hace unos años la Ley de Presupuesto del sector público prohibió expresamente la contratación de servicios no personales quienes no contaban con ningún tipo de derechos laborales o beneficios sociales, en ese marco en el año 2008 durante el proceso de adecuación de la normativa para la implementación del acuerdo Perú-EE.UU, es emitió el D.L. 1057.

Respecto a si consideran que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente: Refieren que Sí, sin embargo, ello tomará mucho tiempo, es por ello que muchas entidades recién se encuentran en implementación de la Ley servir.

3.2. Análisis e interpretación de documento

A. Análisis de Contrato de trabajo

Objetivo general

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos.

De acuerdo al contrato proporcionado por el trabajador CAS de la UGEL N° 02

Se deduce que el CAS confiere al trabajador, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el decreto legislativo N° 1057, su reglamento y modificatorias (2 párrafo, cláusula segunda "Naturaleza del Contrato"), es decir no gozan de los derechos que en dicha normativa no se hayan regulado; asimismo el trabajador y la entidad suscriben el presente contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada (cláusula tercera "Objeto

del contrato”), del mismo se evidencia la existencia de una relación laboral; el contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de la entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso puede exceder el año fiscal (2 párrafo, cláusula cuarta “plazo del contrato”) del cual se infiere que estamos ante una modalidad contractual de plazo determinado, no hay estabilidad laboral.

Objetivo específico 1

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen

Del contrato proporcionado por el trabajador CAS de la UGEL N° O2, se infiere que los trabajadores contratados por este régimen tienen limitados los siguientes derechos laborales y beneficios sociales: el derecho hacer carrera pública en base a su mérito sin ningún tipo de discriminación, a gozar de estabilidad laboral, el derecho a gozar de CTS, a que su licencia por fallecimiento de familiar directo también sea 5 días y no 3, a recibir el bono por escolaridad, a recibir incremento de sueldo por mandato de ley, los mismos que no están mencionados en su cláusula novena “Derechos del Trabajador”.

Objetivo específico 2

Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

Se infiere que el trabajador CAS no está protegido ante el despido arbitrario de su empleador, ya que, una de las cláusulas del contrato expresa que: En caso la entidad de por resuelto unilateralmente el contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte del trabajador, esté solo tendrá derecho a una penalidad, que no puede exceder a 3 remuneraciones dejadas de percibir.

IV. DISCUSIÓN

En la presente investigación relacionada con los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el contrato administrativo de servicios cuyo objetivo general es Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios de los trabajadores públicos, trabajo de campo que ha sido desarrollado a través de entrevistas, análisis de documentos, cuyos resultados son los siguientes:

En la presente investigación se ha explicado; por intermedio de los entrevistados y análisis de documento. Respecto a los entrevistados señalan que el contrato administrativo de servicios limita derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos por tres razones: a) es una modalidad del derecho administrativo privativo del Estado, b) es un régimen especial, c) es transitorio; asimismo indican los entrevistados que no se reconocen la totalidad de los mismos en comparación a los trabajadores contratados bajo los regímenes del 276 y 728; al mismo tiempo manifiestan que esta modalidad contractual CAS, no va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales por ser discriminatorio y por vulnerar el derecho constitucional a la igualdad de trato.

Análisis de documento, del contrato proporcionado por el trabajador CAS, se infiere que al trabajador únicamente se le otorgan los derechos y obligaciones establecidos en el decreto legislativo N° 1057, su reglamento y modificatorias (2 párrafo, cláusula segunda "Naturaleza del Contrato"), es decir no gozan de los derechos que en dicha normativa no se hayan regulado; asimismo el trabajador y la entidad suscriben el presente contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada (cláusula tercera "Objeto del contrato"), del mismo se evidencia la existencia de una relación laboral; el contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de la entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal (2 párrafo, cláusula cuarta "plazo del contrato") del cual se infiere que estamos ante una modalidad contractual de plazo determinado por tanto no existe estabilidad laboral.

Los resultados obtenidos de la entrevista y análisis de documento en la presente investigación son coherentes con la teoría del autor Toyama quien señala que:

“El CAS es una “modalidad de contratación de servicios personales propia y especial del derecho administrativo y privativo del Estado”, muy particular que no le resultan aplicables ni las normas de los regímenes laborales público ni privado. No se trata, en buena cuenta, de un régimen especial que confiere derechos laborales, como tradicionalmente los conocemos (2010, p. 63)”.

Por lo tanto, luego del análisis e interpretación de los resultados del objetivo general queda verificado que se cumple con el supuesto jurídico general sobre la existencia de limitación de derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores CAS de la UGEL N° 02 durante el año 2016 planteado en la presente investigación.

Por otro lado, la presente investigación relacionada con la limitación de derechos y beneficios en la contratación administrativa de servicios cuyo objetivo específico 1 es Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

Se ha identificado a través de los entrevistados que los derechos labores que vulnera el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 son: La estabilidad laboral, el derecho a la igualdad, el derecho a no ser discriminado, derecho al incremento de sueldo, su derecho acceder a capacitaciones, derecho a recibir bono por escolaridad, y derecho a la protección frente al despido arbitrario. Asimismo señalan que los beneficios sociales que limita el CAS son: La compensación por tiempo de servicios – CTS, gratificaciones completas, no se les reconoce horas extras y los beneficios remunerativos de los pactos colectivos.

Del análisis de documento (contrato proporcionado por el trabajador CAS), se infiere que los derechos y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos que limita el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 son: el derecho hacer carrera pública en base a su mérito sin ningún tipo de discriminación, a gozar de estabilidad laboral, el derecho a gozar de CTS, a que su licencia por fallecimiento de familiar directo también sea 5 días y no 3, a recibir el bono por escolaridad, a recibir incremento de sueldo por mandato de ley, los mismos que no están mencionados en su cláusula novena “Derechos del Trabajador”.

Los resultados coinciden con la teoría del autor Blancas quien expresa que: “El derecho a la igualdad debe ser considerado como un derecho fundamental de la persona humana, que supone ser tratado de la misma manera, que se trata a todos los seres humanos; asimismo prohíbe los privilegios y desigualdades (2007, p.140)”.

Por lo tanto, luego del análisis e interpretación de los resultados del objetivo específico 1 queda verificado que se cumple con el supuesto jurídico específico 1, sobre la existencia de derechos laborales y beneficios sociales que no le son reconocidos a los trabajadores sujetos a la contratación administrativa de servicios, planteado en la presente investigación.

El segundo objetivo específico de esta investigación consiste en Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

Trabajo de campo que ha sido desarrollado a través de entrevistas, análisis de documentos, cuyos resultados son los siguientes:

En la presente investigación se ha analizado a través de los entrevistados y análisis de documentos: respecto a los entrevistados indican que: Que contraviene el artículo 103° de la Constitución Política que expresa “pueden expedirse leyes especiales porque lo exige la naturaleza de las cosas pero no en razón de las diferencias de las personas”; Que todos los seres humanos deben gozar de los mismos derechos, sin embargo actualmente con el CAS existe vulneración del derecho constitucional a la igualdad, sin que el Estado realice acciones necesarias para evitarlo y que el otorgamiento de derechos laborales disminuidos a trabajadores que realizan las mismas funciones y poseen las mismas obligaciones resulta atentatorio de su derecho a la igualdad y dignidad. Asimismo refieren que el CAS se creó: Por cuestiones legislativas y políticas, ya que, hace unos años la Ley de Presupuesto del sector público prohibió expresamente la contratación de servicios no personales quienes no contaban con ningún tipo de derechos laborales o beneficios sociales, en ese marco en el año 2008 durante el proceso de adecuación de la normativa para la implementación del acuerdo Perú-EE.UU, es emitió el D.L. 1057. Por otro lado señalan que: si consideran que la Ley del Servicio

Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente: Refieren que Sí, sin embargo ello tomará mucho tiempo, es por ello que muchas entidades recién se encuentran en implementación de la Ley servir.

Del análisis de documento (contrato proporcionado por el trabajador CAS), se infiere que el trabajador CAS no está protegido frente al despido arbitrario de su empleador, cláusulas cuarta, tercer párrafo "Plazo del Contrato"; expresa que: En caso la entidad de por resuelto unilateralmente el contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte del trabajador, esté solo tendrá derecho a una penalidad, que no puede exceder a 3 remuneraciones dejadas de percibir, es decir bastará la decisión del empleador para despedirte y el empleado solo tendrá derecho a una mínima "indemnización".

Los resultados obtenidos de la entrevista y análisis de documento en la presente investigación es coherente con la teoría del autor (Gamarra, 2010, p.33) quien señala que [el cas] vulnera derechos constitucionales básico: "A la igualdad ante la ley" (artículo 2°.2 de la Constitución) de los trabajadores, porque se crea un sistema de contratación muy especial que se suma al privado y al público para el Estado; hace diferencias marcadas de los derechos laborales y previsionales de los empleados que realizan las mismas prestaciones. Asimismo, vulnera los artículos 23° de la Carta Magna que expresa que "el trabajo en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado", el 26° señala que "en toda relación laboral se deben respetar la Igualdad de oportunidades sin discriminación, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la constitución y la ley

De la misma forma, es coherente con la teoría del autor (Toyama, 2010, p.63). El CAS busca reconocer algunos derechos laborales a las personas que pese a trabajar en forma dependiente, las mismas se encontraban fuera de la panilla estatal (SNP). Quienes alcanzaron un reconocimiento del Estado, pero con algunas peculiaridades.

Por lo tanto, luego del análisis e interpretación de los resultados del objetivo específico 2, queda verificado que se cumple con el supuesto jurídico específico 2, sobre que el Contrato Administrativo de Servicios limita derechos constitucionalmente reconocidos, planteado en la presente investigación.

V. CONCLUSIONES

De las investigaciones desarrolladas de acuerdo al tema: “Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en el Contrato Administrativo de Servicios – CAS”. Identificación del problema relacionado a qué derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limita el contrato administrativo de servicios de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, de la revisión de la identificación del problema y consecuencias de los trabajos previos, así como del análisis del marco teórico, de la metodología aplicada, el trabajo de campo desarrollado y en base a los Resultados obtenidos los mismos que han sido debidamente evaluados e interpretados se ha llegado a las siguientes conclusiones:

Primera: Se concluye que se ha explicado por intermedio de los entrevistados y análisis de documento que efectivamente los derechos laborales, beneficios sociales constitucionalmente reconocidos son limitados para los trabajadores públicos que están contratados bajo el régimen del D.L. 1057 – CAS, el mismo que va en contra de lo establecido por nuestra constitución respecto a los derechos y beneficios del trabajador; por lo que el objetivo general se cumple conforme queda fundamentado por las entrevistas y análisis de documento realizados en la presente investigación, como se ha detallado en el punto de las discusiones quedando verificado, el Supuesto Jurídico General que los derechos y beneficios son limitados.

Segunda: Se concluye que se ha identificado por intermedio de los entrevistados y análisis de documento, los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos que no gozan los trabajadores CAS, a diferencia de los demás trabajadores públicos a pesar de realizar las mismas labores y tener las mismas responsabilidades administrativas, sin embargo no se encuentran gozando de los mismos, como se ha detallado en el punto de las discusiones quedando verificado el Supuesto Jurídico específico 1.

Tercera: Se concluye que se ha analizado por intermedio de los entrevistados y análisis de documento, que la contratación administrativa de servicios limita o restringe derechos constitucionalmente reconocidos, como se ha detallado en el punto de las discusiones quedando verificado, el Supuesto Jurídico específico 2.

Primera.- Se recomienda a los legisladores unificar los regímenes laborales en nuestro país, a fin de que ya no se limiten los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores sujetos al régimen especial de la contratación administrativa de servicios – Cas, regulado por el D.L 1057, toda vez que son derechos constitucionales del trabajador.

Segunda.- Se recomienda el reconocimiento de los derechos y beneficios laborales de los trabajadores del sector público por realizar las mismas funciones, responsabilidades deben tener los mismos derechos.

Tercera.- Se recomienda como propuesta eliminar definitivamente el régimen especial de la contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N° 1057) para que estos trabajadores pasen a un régimen laboral igualitario, en el que puedan gozar de los derechos, beneficios que otorga la Constitución Política del Perú y demás convenios internacionales.

Referencias Primarias

Entrevistas

Ascencios Cabezas, Victoria (2017) – Abogada

Córdova Asto, Manuela (2017) – Trabajador

Delgado Capcha, Rosa (2017) -Trabajador

Echevarria Gustavo (2017) -Trabajador

Estrada Yalico Erick (2017) -Abogado

Espinoza Acho, Jhon (2017) - Trabajador

Flores Concha, Hernando (2017) . Abogado

Hurtado Chávez, Cristian (2017) - Trabajador

Paz Quispe Walter (2017) Abogado

Rojas A, Raúl (2017) - Abogado

Yataco Cañari, Omar (2017) - Trabajador

Referencias Bibliográficas

Alfaro, C. (2012). *Metodología de investigación Científica Aplicado a la Ingeniería*.

Recuperado

de:

[http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Final
es_investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf](http://www.unac.edu.pe/documentos/organizacion/vri/cdcitra/Informes_Final_es_investigacion/IF_ABRIL_2012/IF_ALFARO%20RODRIGUEZ_FIEE.pdf)

Ávalos, O. y López, E. (2010). *Comentarios al régimen especial de contratación administrativa de servicios; comentarios, análisis y críticas de los mejores especialistas*. Lima: Jurista editores.

Beltran, L. (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación personal en el Estado*. (Tesis de maestría). Recuperada de [http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/beltra
n_larco_luisa_contratacion_personal.pdf?sequence=1](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/beltran_larco_luisa_contratacion_personal.pdf?sequence=1)

- Blancas B., C. (2007). *Derechos fundamentales de la persona y relación de trabajo*. (ed). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Condezo, T. (2012). *Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios*. (Tesis de título). Recuperada de <http://justiciayderecho.org.pe/revista8/articulos/TESIS%20MARIA%20CONDEZO.pdf>
- Calderon, A., Castillo, V. y Aguila, G. (2012). *La constitucionalización del derecho en el Perú*. (ed). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L, Editor.
- Figueroa G., E. (2009). *Despido arbitrario. Estudio constitucional, comparado y jurisprudencial*. (ed). Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L, Editor.
- Gutiérrez Yalico, M y Torres Paulet, P. (2012). *Vulneración al derecho a la igualdad en el régimen del contrato administrativo de servicios*. (Tesis de título, Universidad César Vallejo). (Acceso el 01 de setiembre de 2016).
- González, R., Salazar, F., (2008). *Aspectos básicos del estudio de muestra y población para la elaboración de los proyectos de investigación*. Recuperado de: <http://recursos.salonesvirtuales.com/assets/bloques/Raisirys-Gonz%C3%A1lez.pdf>
- Hernández, J. et al. (2011). *Seminario: Generación de Teoría, Teoría Fundamentada*. Recuperado de <http://www.eduneg.net/generaciondeteoria/files/INFORME-TEORIA-FUNDAMENTADA.pdf>
- Hernández, C. (2014). *La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada*. Universidad Internacional de la Rioja. Recuperado de http://institucional.us.es/revistas/cuestiones/23/Mis_5.pdf
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). *Metodología de la investigación*. Recuperado de:

https://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%20ta%20Edici%C3%B3n.pdf

Infantes, G., Mucha, R. y Egúsqiza, B. (2012). *Manual de Obligaciones del Empleador y beneficios del trabajador*. Lima: Pacífico editores.

Martínez, R., J. (2011). *Métodos de investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Silogismo más que conceptos.

Murillo, T., J. (s.f). *Metodología de investigación avanzada*. Recuperado de [https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_\(trabajo\).pdf](https://www.uam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_Inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_(trabajo).pdf)

Neves M., J. (2009). *Introducción al derecho al trabajo*. (ed). Lima, Perú: Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú.

Rolon, J., L, J., R, A. y V, J. (2007). *Guía para la presentación del informe de investigación científica*. Recuperado de: <http://www.geiuma-oax.net/seminario/reportedeinvestigacion.pdf>

Rueda, F. (2011). *La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS*. (Tesis doctoral). Recuperada de http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf

Schettini, P., Cortazzo, I. (s.f.). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social. Procedimientos y herramientas para la interpretación de información cualitativa*. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/49017/Documento_completo.pdf?sequence=19

Toyama, J. (2016). *Remuneraciones y beneficios sociales*. Lima: Gaceta Jurídica S.A.

Referencias Normativa

Decreto Legislativo N° 1057, que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, publicada el 28 de junio de 2008.

ANEXOS

Anexo 1 Matriz De Consistencia Para Elaboración De Informe De Tesis

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios – CAS.
PROBLEMA GENERAL	¿Qué derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limita en la Contratación Administrativa de Servicios de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?
PROBLEMAS ESPECIFICOS	<p>1.- ¿Qué derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limita la Contratación Administrativa de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen?</p> <p>2.- ¿De qué manera en la Contratación Administrativa de Servicios limita los derechos constitucionalmente reconocidos?</p>
OBJETIVO GENERAL	Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en la Contratación Administrativa de Servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<p>1.- Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en la Contratación Administrativa de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.</p> <p>2.- Analizar en la Contratación Administrativa de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.</p>
SUPUESTO JURÍDICO	<p>Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos son limitados en la Contratación Administrativa de Servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016.</p> <p>1.- Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en la</p>

SUPUESTOS JURÍDICOS	Contratación Administrativa de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen. 2.- La Contratación Administrativa de Servicios limita derechos constitucionalmente reconocidos.
DISEÑO DEL ESTUDIO	Teoría Fundamentada
POBLACIÓN Y MUESTRA	Por criterio del investigador: <ul style="list-style-type: none"> • Solo se ha considerado la entrevista a los trabajadores CAS de la UGEL N° 02, considerando a los que tienen entre 1 a 4 años de experiencia como trabajador bajo esa modalidad – Población 100 – Muestra 6 • Con relación a los especialistas en derecho laboral por criterio del investigador se ha considerado a los que tiene de 2 a 10 años de experiencia en la línea de investigación del presente estudio – Población 10 – Muestra 6 • En cuanto al análisis documental, por criterio del investigador se ha considerado como muestra 01 contrato, ya que están elaborados bajo la misma normativa y solo varía el nombre del trabajador, sueldo, cargo – Población 100 – Muestra 01
CATEGORIAS	1.- La contratación administrativa de servicios- CAS. 2.- Derechos laborales 3.- Beneficios sociales

Operacionalización de Variables

Categoría(s)	Definición conceptual	Definición operacional	Sub categorías	ITEMS
LA Contratación Administrativa	Es una modalidad contractual de la Administración, que vincula a una	En tal sentido, se hace referencia a un régimen especial de	1.- El Contrato	

de Servicios-Cas	entidad pública con una persona natural que presta servicios de forma no autónoma, que confiere a las partes solo beneficios y obligaciones que la propia norma le otorga (D.L. 1057).	contrataciones de personal en el sector público, que prestará servicios de manera dependiente con la institución que lo contrate.	2.-El Servicio 3.-La Administración Pública	6 y 7
Derechos Laborales	La normativa laboral se ocupa de reglamentar el uso del trabajo por un empresario y la adquisición de sus ganancias; acepta dicha beneficio, pero vigila y encamina los problemas que se originen en ese vínculo. (Neves, 2009, p. 4).	Son derechos que se le otorgan por ley a los trabajadores dentro de la administración pública, que tienen sustento y están reglamentados en la norma con mayor jerarquía en nuestro país. "La Constitución".	Estabilidad Laboral	1, 2, 3 y 4
Beneficios sociales	Los beneficios sociales son todos aquellos conceptos que perciben los trabajadores por o con ocasión del trabajo dependiente. Lo percibe el trabajador por su condición de tal (Toyama,2016,p.9)	Toda persona que firma un contrato, es decir es trabajador, por su condición de tal accede a varios adicionales remunerativos a su contraprestación .	Compensación por tiempo de servicios	1, 2, 3 y 5

Anexo 2 Validación de Instrumento de Recojo de Información – José Rodríguez Figueroa

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: JOSE TORRE RODRIGUEZ FIGUEROA
 5.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA FACULTAD DE DERECHO
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
 5.4. Autor(A) de Instrumento: Allinson Paulina Vargas Silva

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos Jurídicos.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos jurídicos, categorías y sub categorías.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos jurídicos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

95%
5%

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 9 de mayo del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 10929462 Telf:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

IX. DATOS GENERALES

- 9.1. Apellidos y Nombres: JOSE JORGE RODRIGUEZ FIGUEROA
 9.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA FACULTAD DE DERECHO
 9.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ANALISIS DE DOCUMENTO
 9.4. Autor(A) de Instrumento: Allinson Paulina Vargas Silva

X. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales													✓
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos Jurídicos.													✓
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos jurídicos, categorías y sub categorías.													✓
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos jurídicos.													✓
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

XI. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

95%
5%

XII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

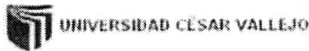
95 %

Lima, 9 de mayo del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 102403 Telf. 992281563

Anexo 3 Validación de Instrumento de Recojo de Información – Esau Vargas Huamán



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ESAU VARGAS HUAMÁN
- 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA FACULTAD DE DERECHO
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
- 1.4. Autor(A) de Instrumento: Allinson Paulina Vargas Silva

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales.											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos Jurídicos.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos jurídicos, categorías y sub categorías.											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos jurídicos.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

96%
4%

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

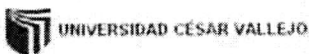
96%

Lima, 16 de mayo del 2017

E. Vargas Huamán

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 31042328 Telf. 969 415453



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

V. DATOS GENERALES

- 5.1. Apellidos y Nombres: ESAU VARGAS HUAMAN
 5.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA FACULTAD DE DERECHO
 5.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ANALISIS DE DOCUMENTO
 5.4. Autor(A) de Instrumento: Allinson Paulina Vargas Silva

VI. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos Jurídicos.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos jurídicos, categorías y sub categorías.												✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos jurídicos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

VII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

96 %
4 %

VIII. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

Lima 16 de mayo del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 31047328 Telf. 969 415453

Anexo 4 Validación de Instrumento de Recojo de Información – Alor Márquez Pershing Martín

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

XXI. DATOS GENERALES

- 21.1. Apellidos y Nombres:
- 21.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA FACULTAD DE DERECHO
- 21.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ENTREVISTA
- 21.4. Autor(A) de Instrumento: Allinson Paulina Vargas Silva

XXII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos Jurídicos.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos jurídicos, categorías y sub categorías.												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos jurídicos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

XXIII. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

XXIV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %

4 %

96 %

Lima, 18 de mayo del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

09897710 999220242

DNI No..... Telf:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

XVII. DATOS GENERALES

- 17.1. Apellidos y Nombres:
 17.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE DE LA FACULTAD DE DERECHO
 17.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUIA DE ANALISIS DE DOCUMENTO
 17.4. Autor(A) de Instrumento: Allinson Paulina Vargas Silva

XVIII. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.													✓
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												✓	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías de los Supuestos Jurídicos.												✓	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.													✓
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas objetivos, supuestos jurídicos, categorías y sub categorías.												✓	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr probar los supuestos jurídicos.												✓	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

XIX. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

XX. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

96 %
4 %

96 %

Lima, 18 de mayo del 2017

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

09897710 999228242

DNI No..... Telf:.....

Anexo 5 – Entrevista a Héctor Omar Yataco Cañari

TRABOJ020R

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: *Héctor Omar Yataco Cañari*
Cargo: *Asistente Social*
DNI: *41136084*
Años de servicio: *1 año de meses*

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

*De acuerdo a los contratos CAS está establecido sin reconocer
ningún derecho de ellos...*

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Sí, por que no se reconocen beneficios como la CTD, gratificación, vacaciones y otros beneficios reconocidos por la Ley.

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

No, por que no reconocen otros como la estabilidad laboral, la contratación en el sector público, la formación de nuevos estudios.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

Pago de CTS no es de
mi pago por horas
no es por la prestación de trabajo completo
no da el porcentaje al punto CAS a inicio de
del contrato que firma

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

CTS, gratificación completa, Horas extras

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

La limitación de los beneficios para el personal debe estar en sus beneficios

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

*El CAS son contratos sujetos por ser una función específica
ha sido en que se presta un servicio. Se crea una ley para
la regulación*

SELLO	FIRMA
	

Anexo 6 – Entrevista a Cristian Joao Hurtado Chávez

TRABAJADOR

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: CRISTIAN JOAO HURTADO CHAVEZ

Cargo: Coordinador (e) del Equipo de Planeamiento y Presupuesto

DNI: 43671620

Años de servicio: 1 año y 5 meses

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

La Ley que crea el Contrato Administrativo de Servicios no reconoce todos los derechos laborales y beneficios constitucionalmente reconocidos

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Si limita, porque no puedes obtener todos los beneficios sociales que se obtienen en otros regímenes laborales.

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

No, porque en dicho régimen limita derechos y beneficios reconocidos en otros regímenes laborales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

- a) No gozas de estabilidad
- b) No haces carrera publica
- c) No puedes hacer sindicato

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

- a) No recibes capacitación
- b) No recibes beneficios remunerativos de los pactos colectivos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:


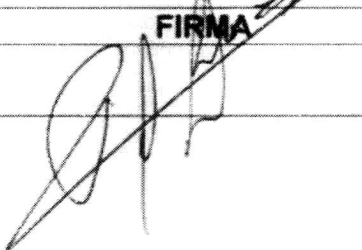
Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

No es lo correcto, pero la Ley que creo el régimen CAS así lo establece, y todo trabajador al postular a un cargo sabe cuáles son las condiciones laborales en una entidad.

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

El CAS se creó para contratar servidores públicos por un corto tiempo y por un trabajo específico, y la Ley del Servicio Civil busca erradicar el régimen del CAS y otros regímenes, para que solo se establezca un solo régimen.

	FIRMA
	

Anexo 7 – Entrevista a Manuela Córdova Asto

TRABAJADOR

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: Córdova Asto Manuela
Cargo: Asistente Logístico
DNI: 42861901
Años de servicio: 2 años

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

El contrato CAS esta en un régimen mas limitado en los beneficios al empleado público.

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Si debido a que los beneficios laborales son limitados

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

No porque los contratos son renovados por periodos no mayor a tres meses lo cual no brinda una estabilidad laboral

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

licencia de fallecimiento de un familiar
solo reconoce 3 días una vez fallecido el
familiar sueldo cuando lo normal debería
ser 7 días.

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

la gratificación solo cubre el 30%
Horas extras no reconocidas
cts no aportan
utilidades no aportan

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:


Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

Que deberían tomar en cuenta modificar algunas partes de dicha modalidad

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

No, por que todas las entidades del estado solicitan y requieren de este método.

SELLO	FIRMA
	

4256190

Anexo 8 – Entrevista a Jhon Stewe Espinoza Acho

TRABAJADOR

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: *Jhon Stewe Espinoza Acho*

Cargo: *Ejecutivo de Distribución de Materiales*

DNI: *45277698*

Años de servicio: *11 meses*

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

Según lo establece la Ley de Controversias Administrativas de Servicios CAS

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Si, porque no cubren los beneficios de años de régimen laboral.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

No, por que no cumple con todos beneficios laborales.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

No, porque no existe estabilidad laboral, asociada al reincorporación de horas extras, etc.

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

• CTS
• Vacaciones
• Certificaciones completas

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:


Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

*... No son los recortes... sin embargo el postulante se somete a las limitaciones de...
... un cargo público...*

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

*... Es necesaria la creación de un régimen laboral para todos los trabajadores
... del sector público...*

SELLO	FIRMA
	

Anexo 9 – Entrevista a Rosa Delgado Capcha

TRABAJ

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado:..... ROSA DELGADO CAPCHA.....
Cargo:..... Especialista de SIGLE.....
DNI:..... 07752119.....
Años de servicio:..... 4 años.....

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

..... porque la normativa lo ha establecido (la norma), y.....
..... no estoy de acuerdo con que se vulneren nuestros.....
..... derechos, porque realizamos las mismas labores y.....
..... funciones.....

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Si, porque no tenemos los mismos derechos ni beneficios con relación a los trabajadores nombrados los cuales cumplen su hora de salida y se retiran.

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

No, hay muchas diferencias en cuanto a los derechos y beneficios si somos todos trabajadores del estado y debemos ser tratados por igual.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

No acceder al nombramiento (sin estabilidad laboral)
No ser discriminada con respecto a los trabajadores nombrados.
No tengo derecho al incremento del sueldo
No accedo a capacitaciones porque solo van nombrados.
No recibo el bono por escalaridad
Me están vulnerando el derecho a la igualdad
El tiempo de licencia por luto es menor (3 días a diferencia de los nombrados con 7 días)

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

No he recibido CTS a pesar que tengo 4 años en CAS para la misma entidad y en el mismo puesto

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

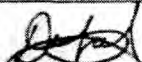
6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

Es un régimen que no me beneficia totalmente pero considero que el Estado se aprovecha de la necesidad de trabajar por tener carga familiar.

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

Fue una necesidad para atender la carga administrativa de las entidades públicas.

No se evidencia la implementación de la ley del Servicio Civil en la institución que laboro siguen convocando a trabajadores CAS.

SELLO	FIRMA
	



Cic. Juan María Salgado Capelo
Representante de Sindicatos
Asociación de Empleados y Empleadas del Sector Educativo
10001, 02 - MARIACA

Anexo 10 – Entrevista a Gustavo Echevarria

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: Gustavo Echevarria
Cargo: Morada
DNI: 09999577
Años de servicio: 2 años

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

Porque es un regimen especial,
no existe igualdad en derechos
y beneficios que los otros trabajadores

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Desde el punto de vista empleador
creo que es conveniente el CAS
pues puedes evitar trabajar con personal
poco calificado.
No limita derechos laborales. Creo
que lo hace más competitivo.

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

No existe diferencia, a excepción del
tipo de contrato que es indefinido y
a plazo fijo (CAS).
En materia de los derechos colectivos
se repiten los derechos de sindicalización,
negociación colectiva y huelga solo para
los servidores civiles.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

Si bien el D. Ley 1057 no contiene mención expresa al cobro de vacaciones, debemos entender que el literal g) de su art. 6º confiere el derecho de gozar de otras licencias, a los que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales periclos.

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

Los trabajadores bajo dicho régimen tienen derecho a vacaciones (30 días hábiles de un año) aguinaldo x fiestas patrias y navidad pero no existe el beneficio de pago de horas extras.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

QUE NO ES CONECTO, PORQUE NO HAY
RELACION ENTRE LOS TRABAJADORES QUE
CUMPLEN LAS MISMAS FUNCIONES.
NO DEBE EXISTIR AFERENCIACIÓN

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

Establece un régimen laboral aplicable a los trabajadores del sector público, pero no a todos sino a los nuevos trabajadores, y a los antiguos servidores que perteneciendo a los regímenes 26, 72E 10.57 decidan migrar al nuevo régimen.
La positividad de este sistema es que los puestos serán atendidos por personal técnico, donde a través de la meritocracia han alcanzado el puesto.

SELLO	FIRMA
	

CAS 00575

Anexo 11 – Entrevista a Eliseo Segundo Wenzel Miranda

ESPECIALISTA

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: Eliseo Segundo Wenzel Miranda
Cargo: Coordinador del Equipo de Supervisión
DNI: 07740210
Años de servicio: 28 años

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

El principal derecho universal vulnerado por el contrato CAS es el de Igualdad, este régimen fue creado para atender la demanda laboral de forma temporal, sin embargo se extendió en el tiempo y hoy constituye una "alternativa" a la creciente demanda laboral en el sector público.
Necesario por ser un régimen provisional y alternativo los Trabajadores contratados en este régimen no gozan de los derechos que la Constitución reconoce, el principal la Estabilidad laboral.

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Limites directos: a la igualdad en el trato normativo y de beneficios; la estabilidad laboral, jornada laboral maxima y descanso fisico vacacional en comparacion a los otros regimenes de contratacion.
La practica contra el despido arbitrario es otro derecho afectado permitiendo la arbitrariedad por parte del empleador.

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

El contrato CAS, pretendió en su momento regular derechos de proteccion; pero con el tiempo y los sucesivos gobiernos no se queraron estas empujones del marco normativo que ampare el derecho a la igualdad.

La alta dependencia al trabajador a la voluntad de la administracion vulnera el principio del trato justo e igualitario.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

- Estabilidad laboral
- Protección frente al despido arbitrario
- Su régimen de carrera o progresión
- Vacaciones con goce de sueldo (absolutas)
- Compensación por tiempo de servicios

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

- El Tratamiento al Trabajador se ve limitado por el Cas, existe una discriminación favorable con respecto a los otros regímenes que otorgan derechos reconocidos por la Constitución y la Ley a los Trabajadores en relación a los regímenes 276 y 728.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:



Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

El artículo 103 de la Constitución Política del Estado dispone: "Pueden expedirse leyes especiales porque así lo exige la naturaleza de las cosas, pero no en razón de las diferencias de las personas".

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

El CAS se creó por una necesidad de atender la gran demanda laboral, en los gobiernos anteriores se hicieron esfuerzos por dotarlo de una seguridad jurídica normativa a favor de los trabajadores pero quedó en proyecto o normas intermedias, la ley del Servicio Civil pretende eliminar progresivamente el régimen pero deberá planificarse una progresión que no afecte a los trabajadores.

	FIRMA 
---	--

Anexo 12 – Entrevista a Walter Paz Quispe

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: *Walter Paz Quispe*
Cargo: *Secretario municipal*
DNI: *41546765*
Años de servicio: *7 años*

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

*Esto se da por motivo político y económico
ya en la región de la Unión de CAS, la
misma que tiene por finalidad realizar trabajos
por un periodo determinado*

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

*Sí, porque en comparación con un trabajador
bajo el régimen laboral 728 o 776, existe una
gran diferencia*

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

*Considero que la desuniformación y no ayuda
a uniformar el régimen laboral en el Perú*

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

*Vulnera el derecho a la igualdad, derecho de
Asesorar entre otros.*

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

Hotpianos, vacaciones.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:


Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

No limitación de derechos constitucionalmente reconocidos, vulnera el principio de la igualdad.

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

El CAS se creó por una toma política ya que el Estado no cuenta con recursos para cumplir con otras todo lo que se hizo fue un trabajo basado en el momento.

SELLO	FIRMA
	

Anexo 13 – Entrevista July Victoria Ascencios Cabezas

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: July Victoria Ascencios Cabezas

Cargo: Abogada

DNI: 10697097

Años de servicio: 1

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

Actualmente los trabajadores CAS cuentan con derechos laborales, sin embargo no están acorde con los derechos laborales y beneficios sociales que poseen los trabajadores de otros regimenes, es decir aun existe desigualdad.

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Si, porque a diferencia de otros regímenes laborales los trabajadores CAS no cuentan con todos los derechos y beneficios sociales.

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

No, porque existen vulneración a los derechos laborales y beneficios sociales.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

El derecho a la estabilidad laboral, protección frente al despido, compensación por Tiempo de Servicios

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

Compensación por Tiempo de Servicios, Asignación familiar



OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

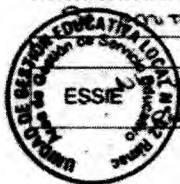
Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

Bueno, como seres humanos todos debemos gozar de los mismos derechos, sin embargo en la actualidad existen una vulneración al derecho constitucional a la igualdad el cual afecta a muchos ciudadanos, sin que el gobierno efectúe las acciones necesarias para su erradicación, el otorgamiento de derechos laborales disminuidos a trabajadores que realizan las mismas labores y poseen las mismas obligaciones resulta atentatorio de sus derechos de igualdad y dignidad.

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

El CAS se creó por causas legislativas y políticas. Hace muchos años la Ley del Presupuesto del sector público prohibió expresamente el contratación de personal o celebración de nuevos contratos de servicios personales, trayendo como consecuencia la proliferación en el sector público de las contrataciones de personal bajo la modalidad de locación de servicios o de servicios no personales quienes no contaban con ningún tipo de derechos o beneficios laborales. En ese marco en el año 2008 durante el proceso de adecuación de la normativa para la implementación del acuerdo Perú-Estados Unidos se promulgó el D.L. N° 1057. Considero que la ley 30057 sí erradicará el CAS, sin embargo ello tomara mucho tiempo.



SELLO	FIRMA
Ascension Celis Abogada C.I.R. N° 6552	

sin embargo ello tomara mucho tiempo.

Anexo 14 – Entrevista Hernando Paul Flores Concha

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado:.....HERNANDO PAUL FLORES CONCHA.....
Cargo:.....ASISTENTE VOCAL - SALA LABORAL PERMANENTE DE
DNI:.....08121821 - S.M.A. 6..... I.P. DE PENONUELA.....
Años de servicio:.....10.....

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

.....PORQUE ASI LO HA ESTABLECIDO EL D. LEG. 1057.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Si, por ejemplo no tienen derecho a la CTS,
A la negociación colectiva

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

NO, porque justamente limita estos.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

Derecho a la igualdad

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

CTS

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:


Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

QUE NO DEBE EXISTIR DIFERENCIA ENTRE
LOS TRABAJADORES POR QUE SE VIOLERA
EL DERECHO A UN TRABAJO

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

CONSIDERO QUE EL CAS DEBE IRSE ELIMINANDO
EN FORMA PROGRESIVA, YA QUE LIMITA DERECHOS
CONSTITUCIONALES.

SELLO	FIRMA
	

Anexo 15 – Entrevista a Raúl Rojas A.

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: *Raúl Rojas Prieto*
Cargo: *Secretario Substancial*
DNI: *40 15 98 85*
Años de servicio: *7 años*

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

*Porque es una modalidad del derecho
Administrativo y privado del Estado
y una persona natural y esta
regulada por la ley 1057.*

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Si yo que un trabajador bajo este régimen no cuenta con el beneficio de C.T.S. y al ser despedido puede salir afectado.

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

No porque no hay igualdad con los compañeros de trabajo que realiza la misma función.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

No contemplo la compensación por tiempo de servicio, ni subsidios ni gratificaciones

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

CTS
Beneficiaciones completas.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

No permite que el trabajador CAS pueda asumir funciones Jurisdiccionales

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

Se creó por causas políticas, se prohibió por presupuesto la contratación de personal como consecuencia se emperó o contrataron muchos trabajadores SMP. y no tienen ningún derecho así aparece el CAS. Considero que va erradicarlo pero tardará mucho más tiempo que la ley 30057 estableció.

SELLO	FIRMA
	

Anexo 16 – Entrevista a Erick Estrada Yalico

GUÍA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Entrevistado: Erick Estrada Yalico
Cargo: Asistente de Juez Superior – Sala Laboral CSJLN
DNI: 46820049
Años de servicio: 2 años en el PJ

OBJETIVO GENERAL:

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Preguntas:

1.- ¿Por qué a los trabajadores CAS no se le reconocen derechos laborales y beneficios constitucionales reconocidos?

El régimen CAS es un régimen especial y transitorio hasta la implementación de la Ley 30057, Ley del Servicio Civil-

2.- ¿Considera usted que el CAS limita derechos laborales y beneficios sociales dentro del sistema de contratación del Sector Público, por qué?

Si, pues no reconoce la totalidad de los derechos que si contempla el régimen 328 y el régimen 276.

3.- ¿Considera usted que la aplicación del CAS va acorde con el ordenamiento de los derechos laborales y beneficios sociales de los trabajadores, por qué?

No, porque es limita derechos laborales, bajo el sustento de su provisionalidad.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1:

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

4.- ¿Según su experiencia, qué derechos laborales vulnera el régimen del Decreto Legislativo 1057?

El pago por CTS y la Asignación Familiar
son los derechos más vulnerados.

5.- ¿Según su experiencia, qué beneficios sociales limita el CAS?

El pago por CTS y la Asignación Familiar

OBJETIVO ESPECÍFICO 2:

Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

6.- ¿Qué opina usted, sobre la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos que ocasiona el CAS?

Finalmente resulta válida porque el TC así lo ha dispuesto.

7.- ¿Por qué se creó el CAS, considera usted que la Ley del Servicio Civil N° 30057 va erradicarlo definitivamente?

Se creó como un régimen especial y de carácter provisional, y a la fecha existen entidades que se encuentran en etapa de implementación del Servicio Civil.

SELLO	FIRMA
	

Anexo 17 – Guía de Análisis Documental



Unidad de Gestión
Educativa Local N° 02

Área de Administración

"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007 – 2016"

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 340

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran, de una parte la **UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02**, con Registro Único de Contribuyente N° 20332784111, con domicilio en Jr. Antón Sánchez N°202 Urb. Miguel Grau del Distrito de San Martín de Porres, Provincia de Lima, Departamento de Lima, representado por el Adm. **FRANCIS AYLEEM PITTMAN VILLARREAL**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 06065440, en su calidad de Jefe (e) del Área de Administración, quien procede en uso de las facultades previstas en la Resolución Directoral UGEL 02 N° 3573-2014, a quien en adelante, se denominará **LA ENTIDAD**, y, de la otra parte, don **HECTOR OMAR YATACO CAÑARI**, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 41126084, con domicilio en Av. Los mártires Mz. Q Lote 22 Mateo Pumacahua del distrito de Santiago de Surco, a quien en adelante se le denominará **EL TRABAJADOR**, en los términos y condiciones siguientes.

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones.

- Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS").
- Decreto Supremo 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.
- Ley N° 29849 Ley que establece la eliminación progresiva del régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Directiva N°023-2014-MINEDU/UGEL02/AGAIE/AEP.
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.

CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.

- Por su naturaleza de régimen laboral especial de contratación del Estado, confiere a **EL TRABAJADOR**, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO

EL TRABAJADOR y **LA ENTIDAD** suscriben el presente Contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada como **Asistente Profesional II – Soporte Técnico – Equipo de Tecnologías de la Información - APP** de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02- SMP, cumpliendo las funciones detalladas en la Convocatoria para la Contratación Administrativa de Servicios y que forma parte integrante del presente Contrato, por el plazo señalado en la cláusula siguiente.

CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO

Las partes acuerdan que la duración del presente Contrato se inicia a partir del día 21 de julio de 2015 y concluye el 20 de octubre de 2015, dentro del presente año fiscal.



El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de LA ENTIDAD y de EL TRABAJADOR, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal. En caso que cualquiera de las partes decida no prorrogar o no renovar el contrato, deberá notificarlo a la otra parte con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento. Sin embargo, la omisión del aviso no genera la obligación de prorrogar o renovar el contrato.

- En caso que LA ENTIDAD de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR, éste tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.

CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana (jornada de trabajo) es de 40 horas. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, LA ENTIDAD esta obligada a compensar a EL TRABAJADOR con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso.

La responsabilidad del cumplimiento de lo señalado en la presente cláusula será de cargo del jefe inmediato, bajo la supervisión de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

CLÁUSULA SEXTA: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO

EL TRABAJADOR percibirá una remuneración mensual de **S/4,000.00** Nuevos Soles (Cuatro Mil y 00/100 Nuevos Soles), monto que será abonado conforme a las disposiciones de tesorería que haya establecido el Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable a EL TRABAJADOR.

CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

EL TRABAJADOR prestará los servicios como **Asistente Profesional II – Soporte Técnico – Equipo de Tecnologías de la Información – APP** de la Unidad de Gestión Educativa Local N°02. La Entidad podrá disponer la prestación de servicios fuera del lugar designado de acuerdo a las necesidades de servicio definidas por LA ENTIDAD.

CLÁUSULA OCTAVA: OBLIGACIONES GENERALES DE EL TRABAJADOR

Son obligaciones de EL TRABAJADOR:

- a) Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de LA ENTIDAD que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.
- b) Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique LA ENTIDAD.
- c) Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de LA ENTIDAD.
- d) No divulgar, revelar, entregar o poner a disposición de terceros, dentro o fuera del centro de trabajo salvo autorización expresa de LA ENTIDAD, la información proporcionada por ésta para la prestación del servicio y, en general, toda información a la que tenga acceso o la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta, durante y después de concluida la vigencia del presente Contrato.
- e) Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de LA ENTIDAD, guardando absoluta confidencialidad.
- f) Adoptar las medidas de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se proporciona.



- g) No delegar ni subcontratar total ni parcialmente la prestación de sus servicios, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.
- h) Otras que establezca la entidad o que sean propias del puesto o función a desempeñar

CLÁUSULA NOVENA: DERECHOS DE EL TRABAJADOR

Son derechos de EL TRABAJADOR los siguientes:

- a) Percibir la remuneración mensual acordada en la cláusula sexta del presente Contrato
- b) Gozar de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana. Dicho descanso se tomará todos los días domingo de cada semana, salvo pacto en contrario
- c) Hacer uso de treinta días (30) días naturales de vacaciones por año cumplido. Para determinar la oportunidad del ejercicio de este descanso, se decidirá de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, decidirá LA ENTIDAD observando las disposiciones correspondientes.
- d) Gozar efectivamente de las prestaciones de salud de ESSALUD, conforme a las disposiciones aplicables
- e) Afiliarse a un régimen de pensiones. En el plazo de diez (10) días, contados a partir de la suscripción del contrato, EL TRABAJADOR deberá presentar Declaración Jurada especificando el régimen de pensiones al que desea estar afiliado o al que ya se encuentra afiliado
- f) Gozar del permiso de lactancia materna y/o licencia por paternidad según las normas correspondientes.
- g) Gozar de los derechos colectivos de sindicalización y huelga conforme a las normas sobre la materia
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo
- i) Los demás derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM, modificatorias y la Ley N° 29849.

CLÁUSULA DÉCIMA: GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

En los casos en que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, el traslado de EL TRABAJADOR en el ámbito nacional e internacional, los gastos inherentes a estas actividades (pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto), correrán por cuenta de LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERA: CAPACITACIÓN

EL TRABAJADOR podrá ser capacitado conforme a los Decretos Legislativos Nos. 1023 y 1025 y normas reglamentarias, de acuerdo a las necesidades institucionales.

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDA: EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO

LA ENTIDAD se encuentra facultada a ejercer el poder disciplinario a que se refiere el artículo 15-A del Reglamento del Decreto Legislativo 1057 aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM, conforme a las normas complementarias sobre la materia y a los instrumentos internos que para tales efectos dicte LA ENTIDAD

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERA: DERECHOS DE PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Las obras, creaciones intelectuales, científicas, entre otros, que se hayan realizado en el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato con los recursos y medios de la entidad, son de propiedad de LA ENTIDAD. En cualquier caso, los derechos de autor y demás derechos de cualquier naturaleza sobre cualquier material producido bajo las estipulaciones de este Contrato son cedidos a LA ENTIDAD en forma exclusiva



CLÁUSULA DÉCIMO CUARTA: RESPONSABILIDAD DE EL TRABAJADOR

LA ENTIDAD, se compromete a facilitar a EL TRABAJADOR materiales, mobiliario y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades, siendo responsable EL TRABAJADOR del buen uso y conservación de los mismos, salvo el desgaste normal.

En caso de determinarse el incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, EL TRABAJADOR deberá resarcir a LA ENTIDAD conforme a las disposiciones internas de ésta

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTA: SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

La ENTIDAD en ejercicio de su poder de dirección sobre EL TRABAJADOR, supervisará la ejecución del servicio materia del presente Contrato, encontrándose facultado a exigir a EL TRABAJADOR la aplicación y cumplimiento de los términos del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTA: EVALUACIÓN

La evaluación de EL TRABAJADOR se sujetará a lo dispuesto por los Decretos Legislativos N° 1023 y 1025 y sus normas reglamentarias

CLÁUSULA DÉCIMO SÉTIMA: SUPLENCIA Y ACCIONES DE DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONES

EL TRABAJADOR podrá ejercer la suplencia al interior de LA ENTIDAD y quedar sujeto a las acciones administrativas de comisión de servicios y designación y rotación temporal

Ni la suplencia ni las acciones de desplazamiento señaladas implican el incremento de la remuneración mensual a que se refiere la cláusula sexta, ni la modificación del plazo del Contrato señalado en la cláusula cuarta del presente Contrato

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVA: OTORGAMIENTO DE CONSTANCIA DE TRABAJO

Corresponderá a LA ENTIDAD, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, otorgar a EL TRABAJADOR, de oficio o a pedido de parte, la respectiva Constancia de Trabajo prestado bajo el régimen CAS.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENA: MODIFICACIONES CONTRACTUALES

En ejercicio de su poder de dirección, LA ENTIDAD podrá modificar unilateralmente el lugar tiempo y modo de la prestación del servicio, respetando el criterio de razonabilidad, y sin que ello suponga la suscripción de un nuevo contrato o adenda

CLÁUSULA VIGÉSIMA: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El Contrato Administrativo de Servicios se suspende en los siguientes supuestos:

1 Suspensión con contraprestación:

- a) Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD. En estos casos, el pago de la remuneración se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. El pago de los subsidios correspondientes se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias de la materia.
- c) Por licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y normas complementarias.
- d) Por licencia por paternidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- e) Otros supuestos establecidos en normas de alcance general o los que determine LA ENTIDAD en sus directivas internas.



- 2 Suspensión sin contraprestación.
Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERA: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato administrativo de servicios se extingue en los siguientes supuestos:

- a) El fallecimiento de **EL TRABAJADOR**.
- b) La extinción de la entidad.
- c) Por voluntad unilateral de **EL TRABAJADOR**. En estos casos, deberá comunicar a la entidad con una anticipación de treinta (30) días naturales anteriores al cese, salvo que la Entidad le autorice un plazo menor.
- d) Por mutuo acuerdo entre **EL TRABAJADOR** y **LA ENTIDAD**.
- e) Si **EL TRABAJADOR** padece de invalidez absoluta permanente sobreviniente declarada por ESSALUD, que impida la prestación del servicio.
- f) Por decisión unilateral de **LA ENTIDAD** sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La señalada en el último párrafo de la cláusula cuarta del presente contrato.
- h) El vencimiento del contrato.

En el caso del literal f) la entidad deberá comunicar por escrito a **EL TRABAJADOR** el incumplimiento mediante una notificación debidamente sustentada. **EL TRABAJADOR** tiene un plazo de cinco días (5) hábiles, el cual puede ser ampliado por **LA ENTIDAD**, para expresar los descargos que estime conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo al contratado en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta decisión es impugnabile de acuerdo al artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDA: RÉGIMEN LEGAL APLICABLE

La Contratación Administrativa de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público cuyos derechos, beneficios y demás condiciones aplicables al **TRABAJADOR** son los previstos en el Decreto Legislativo 1057 y sus normas reglamentarias y/o complementarias. Toda modificación normativa es de aplicación inmediata al Contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERA: DOMICILIO

Las partes señalan como domicilio legal las direcciones que figuran en la introducción del presente Contrato, lugar donde se les cursará válidamente las notificaciones de ley.

Los cambios domiciliarios que pudieran ocurrir, serán comunicados notarialmente al domicilio legal de la otra parte dentro de los cinco días siguientes de iniciado el trámite.

CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTA: DISPOSICIONES FINALES

Los conflictos derivados de la prestación de los servicios ejecutados conforme a este Contrato serán sometidos al Tribunal del Servicio Civil en recurso de apelación, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.

Las disposiciones contenidas en el presente Contrato, en relación a su cumplimiento y resolución, se sujetan a lo que establezca el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificatoria Decreto Supremo 065-2011-PCM y sus normas complementarias.



En señal de conformidad y aprobación con las condiciones establecidas en el presente Contrato, las partes lo suscriben en dos ejemplares igualmente válidos, en la ciudad de Lima, el 21 de julio de 2015



Adm. FRANCIS AYLEEM PITTMAN VILLARREAL
Jefe (e) del Área de Administración

HECTOR OMAR YATACO CAÑARI
DNI N° 41126084




**DECLARACIÓN JURADA DE NO ESTAR INHABILITADO PARA CONTRATAR
CON EL ESTADO**

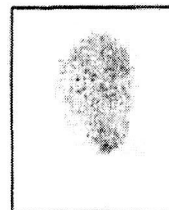
Señores
UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL N°02
MINISTERIO DE EDUCACIÓN
Presente.

De mi consideración

Quien suscribe **HECTOR OMAR YATACO CAÑARI**, con Documento Nacional de Identidad N° 41126084 y domicilio en Av. Los mártires Mz. Q Lote 22 Mateo Pumacahua del distrito de Santiago de Surco, se presenta para postular en la **CONVOCATORIA CAS N°031-2015-U.G.E.L. 02, para la "CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE ASISTENTE PROFESIONAL II – SOPORTE TÉCNICO – EQUIPO DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN – APP"**, y declara bajo juramento que

- 1 - No tiene impedimento para participar en el proceso de selección ni para contratar con el Estado
- 2 - Conoce, acepta y se somete a las condiciones y procedimientos del proceso de selección para la contratación administrativa de servicios, regulados por el Decreto Legislativo 1057 y su Reglamento, aprobado mediante el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificatorias
- 3 - Ser responsable de la veracidad de los documentos e información que presenta, a efectos del presente proceso de selección.
- 4 - Conoce las sanciones contenidas en la Ley N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General.


Firma del Postulante



Huella Digital

Lima, 21 de julio 2015



"Año de la Diversificación Productiva y del Fortalecimiento de la Educación"
"Decenio de las Personas con Discapacidad en el Perú 2007 - 2016"

ADDENDUM - 2015 - PRORROGA DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 073

Conste por el presente documento del Contrato Administrativo de Servicios que celebran, de una parte la UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02, con Registro Único de Contribuyente N° 20332784111, con domicilio en Jr. Antón Sánchez N° 202 Urb. Miguel Grau del Distrito de San Martín de Porres, Provincia de Lima, Departamento de Lima, representado por el Adm. FRANCIS AYLEEM PITTMAN VILLARREAL, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 08065440, en su calidad de Jefe (e) del Área de Administración, quien procede en uso de las facultades previstas en la Resolución Directoral UGEL02 N° 3573-2014, a quien en adelante, se denominará LA ENTIDAD; y, de la otra parte, Don ROSA MARÍA DELGADO CAPCHA, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 07752110 y Registro Único de Contribuyente N° 10077521106, con domicilio en Calle 13 Mz S Lt 15 Urb. Las Colinas 1 Etapa- Callao, a quien en adelante se le denominará EL TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra exclusivamente al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS")
- Decreto Supremo 075-2008-PCM- Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM
- Ley N° 29849 Ley que establece la eliminación progresiva del régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 30281 "Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2015"
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Los demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.
- R.M.N° 0544-2013-ED: Normas y criterios para orientar la evaluación y contratación de profesionales en el marco del programa presupuestal logros de aprendizaje de estudiantes de Educación Básica Regular.
- Oficio Múltiple N°33-2013-D-DRELM
- R.D.R.N° 00034-2014-DRELM;
- Directiva N° 001-2014-DRELM/J UGP-EBR
- Memorando N°2189-2014-MINEDU/UGEL.02/D
- Memorando N°2434-2014-MINEDU/UGEL.02/AGAIE
- Memorando N°131-2015-MINEDU/UGEL.02/AGAIE
- Memorando N°305-2015-MINEDU/UGEL.02/AGAIE
- Las demás disposiciones relacionadas directamente con las normas anteriormente mencionadas.

CLÁUSULA SEGUNDA: ANTECEDENTES

Con fecha 01 de agosto del 2014, LA ENTIDAD y EL TRABAJADOR suscribieron el Contrato Administrativo de Servicios N° 073, con el objeto de que EL TRABAJADOR preste servicios a LA ENTIDAD bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 como Especialista en SIAGIE, del 01 de agosto de 2014 y concluye el día 31 de octubre de 2014; prórroga del 31 de octubre del 2014 al 31 de diciembre del 2014; prórroga de fecha 31 de diciembre de 2014 al 27 de febrero de 2015; prórroga de fecha 01 de marzo de 2015 al 30 de abril de 2015; prórroga de fecha 01 de mayo al 30 de junio de 2015.

CLÁUSULA TERCERA: PRORROGA DEL CONTRATO

Por el presente documento, LA ENTIDAD y EL TRABAJADOR acuerdan prorrogar el Contrato Administrativo de Servicios a que se hace referencia en la cláusula anterior por el período de un (01) mes, del 01 de julio al 31 de julio de 2015.

CLÁUSULA CUARTA: NATURALEZA DEL CONTRATO

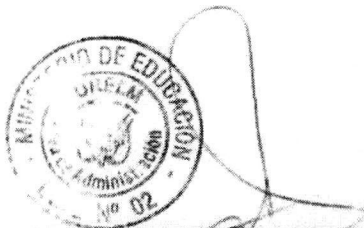
El Contrato Administrativo de Servicios a que se hace referencia en la cláusula segunda constituye un régimen especial contratación laboral para el sector público.

CLÁUSULA QUINTA: CONDICIONES CONTRACTUALES

La retribución, el lugar y el modo de la prestación de servicios pactados originalmente entre LA ENTIDAD y EL TRABAJADOR se mantienen invariables.

Asimismo, LA ENTIDAD y EL TRABAJADOR se sujetan a las cláusulas generales previstas en el Modelo de Contrato Administrativo de Servicios aprobado por Resolución de Presidencia Ejecutiva.Nº 107-2011-SERVIR/PE.

En señal de conformidad y aprobación de las condiciones establecidas en el presente documento, LA ENTIDAD y EL TRABAJADOR lo suscriben en dos ejemplares igualmente válidos, en la ciudad de Lima, el 01 de julio de 2015.



Adm. FRANCIS AYLÉEM PITTMAN VILLARREAL
Jefe(e) del Área de Administración

Rosa María Delgado Capcha
ROSA MARÍA DELGADO CAPCHA
D.N.I. Nº 07752110

GUÍA DE ANÁLISIS DOCUMENTAL

TÍTULO:

LOS DERECHOS LABORALES Y BENEFICIOS SOCIALES
CONSTITUCIONALMENTE RECONOCIDOS, LIMITADOS POR EL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS - (CAS)

Nombre del trabajador: HECTOR CHAR YAFACO CAVARI
Empleador: UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 02
Cargo: ASISTENTE PROFESIONAL - SOPORTE TÉCNICO.

OBJETIVO GENERAL

Explicar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados por el contrato administrativo de servicios, de los trabajadores públicos en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 2 del distrito de San Martín de Porres, durante el año 2016?

Marca con una X

El CAS confiere a **EL TRABAJADOR**, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, Sí No
su Reglamento y modificatorias.

EL TRABAJADOR y **LA ENTIDAD** suscriben el presente Contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada. Sí No

LA ENTIDAD hará efectivo el pago, previa verificación del servicio recibido Sí No

El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de **LA ENTIDAD** y de **EL TRABAJADOR**, no pudiendo en ningún caso Sí No
exceder el año fiscal.

OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Identificar los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos limitados en el Contrato Administrativo de Servicios a los trabajadores sujetos a dicho régimen.

Marca con una X

- a) Percibir la remuneración mensual acordada en el Contrato. Sí No
- b) Gozar de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana. Sí No
- c) Hacer uso de treinta (30) días calendarios de descanso físico por año cumplido. Sí No
- d) Gozar efectivamente de las prestaciones de salud de ESSALUD. Sí No
- e) Afiliarse a un régimen de pensiones. Sí No
- f) Gozar del permiso de lactancia materna y/o licencia por paternidad según las normas correspondientes. Sí No
- g) Gozar de los derechos colectivos de sindicalización y huelga conforme a las normas sobre la materia. Sí No
- h) Gozar de los derechos Seguridad y Salud en el Trabajo. Sí No

OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Analizar el Contrato Administrativo de Servicios en cuanto a la limitación de derechos constitucionalmente reconocidos.

DERECHOS CONSTITUCIONALES

Marca con una X

En caso que **LA ENTIDAD** de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de **EL TRABAJADOR**, éste tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del D. L. 1057, aprobado por el D. S. 075-2008-PCM y modificado por el D.S 065-2011-PCM. SI No

El contrato administrativo de servicios se extingue en los siguientes supuestos: Por decisión unilateral de **LA ENTIDAD** sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas. SI No