

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO

ESCUELA DE DERECHO



UCV

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

TESIS

VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS IRRENUNCIABLES E
INDISPONIBLES DE LOS TRABAJADORES Y BENEFICIOS SOCIALES
A TRAVÉS DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS

PARA OBTENER EL TITULO DE:

ABOGADO

AUTOR:

MARCO MOISÉS MANRIQUE AGURTO

ASESORES:

DJANIRA APARICIO ALDANA

KARLA CÁCERES CARRILLO

PIURA - PERU

2011

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación está dedicado a Dios, que me diste la oportunidad de vivir y de regalarme una familia maravillosa y que siempre estás presente en cada una de las cosas que realizo, a mis padres Marcelino y Mirtha, que me dieron la vida y han estado conmigo en todo momento, por darme una carrera y confiar en mí aunque haya atravesado momentos difíciles, a mis abuelas María e Isabel, por su apoyo incondicional y a Sandra, gracias por estar conmigo y recuerda que eres muy importante para mí, quienes con su apoyo, comprensión y sacrificio han hecho posible la realización del mismo.

Agradecimiento

Un agradecimiento inmenso a las personas que hicieron posible la elaboración de este trabajo de investigación, las que con su colaboración, dedicación y esfuerzo, quienes además de ser grandes personas son grandes profesionales: Dra. Karla Cáceres y a la Dra. Djanira Aparicio que han hecho posible la concretización de esta investigación.

Índice de la Investigación

CAPITULO PRIMERO

ASPECTOS METEDOLOGICOS

I.	Planteamiento del Problema	1
II.	Formulación del Problema	2
III.	Justificación e Importancia de la Investigación	2
	a) Justificación Personal	2
	b) Justificación Doctrinal	3
	c) Justificación Normativa	4
	c.1) Legislación Nacional	4
	c.2) Legislación Extranjera	8
	d) Justificación Jurisprudencial	8
IV.	Objetivos	17
	a) Objetivo General	17
	b) Objetivos Específicos	17
V.	Formulación de las Hipótesis	17
	a) Hipótesis General	17
VI.	Variables	17
	a) Variable Independiente	17
	b) Variable Dependiente	17
VII.	Marco Metodológico	18
	a) Métodos Jurídicos	18
	b) Técnicas de Recolección de Datos	18
	c) Tipo de Investigación	19

CAPITULO SEGUNDO

MARCO TEORICO

I.	Antecedentes de la Investigación	20
	1.1. Antecedentes Generales de la Investigación	20
II.	Antecedentes Normativos	21
III.	Desarrollo Teórico de la Investigación	22
	3.1. El Contrato de Trabajo	22
	a) Definición	23
	b) Funciones	25
	b.1) Función como Acto	26
	b.2) Función Normativa	26
	c) Características	26
	d) Elementos	28
	d.1) Prestación Personal de Servicios	28
	d.2) Remuneración	30

d.3) Subordinación	32
e) Las Partes en el Contrato de Trabajo	34
e.1) El Trabajador	34
e.2) El Empleador	35
f) Diferencias entre el Contrato de Trabajo y el Contrato de Locación de Servicios	36
3.2. Contratos Administrativos de Servicios	38
a) Introducción	38
b) Contexto Histórico	39
c) Antecedentes del CAS	41
d) Definición	43
e) Naturaleza Jurídica	46
f) Finalidad	47
g) Ámbito de Aplicación	48
h) Contrato de Trabajo y CAS: Derecho Comparado	48
i) Trabajo no Autónomo y ¿La Subordinación?	50
j) ¿Beneficios Recortados? Afectación de los Beneficios correspondientes a un trabajador sujeto a un CAS	52
3.3. Beneficios Sociales en la Legislación Laboral Peruana	53
a) Antecedentes	53
b) Conceptualización de los Beneficios Sociales	54
c) Alcance del Concepto y Marco Constitucional	55
d) Clasificación	56
3.3.1. Los Beneficios regulados en la Legislación Laboral Peruana	62
a) Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad	62
b) Asignación Familiar	63
c) Bonificación por Tiempo de Servicios	64
d) Seguro de Vida	65
e) Participación Laboral: Utilidades	66
f) Compensación por Tiempo de Servicios	67

CAPITULO TERCERO

DISCUSION DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

I. Descripción de los Resultados de la Investigación	68
1.1. Fundamentación de los Objetivos	68
a) Objetivos General	68
b) Objetivos Específicos	69
1.2. Fundamentación de la Hipótesis planteada	70
II. Discusión de resultados	71
2.1. Respuesta a lo Formulado	71
2.2. Aplicación de Doctrina y Jurisprudencia a la Investigación	74
a) Doctrina	74
b) Jurisprudencia	75

Conclusiones	77
Recomendaciones	78
Propuesta	79
Bibliografía	80
Anexos	83

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación versará sobre los CAS y su irregular limitación y recorte de los beneficios laborales del trabajador contratado bajo esta cuestionada y controversial modalidad, sin ningún respeto de la dignidad del hombre por su misma calidad de ser humano.

Se tratará de desenmascarar la vulneración y omisión de ciertos beneficios sociales que los demás regímenes laborales si permiten con el cumplimiento de las mismas prestaciones labores, se realizará una investigación exhaustiva de los muy controvertidos CAS a las luces de la STC emitida el día 31 de Agosto del año 2010, la cual prescribe que los CAS son constitucionales y además de ello presentan una naturaleza de corte laboral y no administrativa como se manifestó en un primer momento, lo cual expresa un supuesto y tenue mejoramiento en cuanto a la contratación que realiza el Estado independientemente de la modalidad empleada para dicha contratación.

A través de la presente investigación demostraremos que bajo este tipo de modalidad no se le otorga la calidad plena de trabajador y no reconoce beneficios sociales establecidos por la normativa laboral general como la CTS, las Gratificaciones y la Asignación Familiar.

Para lograr los objetivos planteados dentro del trabajo de investigación se ha estructurado a raíz de un objetivo general como lo es el determinar si los CAS “recortan” o limitan los beneficios sociales indisponibles e irrenunciables que le corresponden a un trabajador sujeto a un contrato laboral, como lo son los beneficios sociales laborales, así como de objetivos específicos como lo son el determinar que los CAS no son contratos administrativos vinculados a una entidad pública con un trabajador que realiza servicios de manera no autónoma y de igual modo determinar que las personas contratadas bajo esta modalidad no tienen la calidad de trabajador.

Intentaremos a través de las diversas justificaciones, como la personal, doctrinal, jurisprudencial y normativa, dar sentido a la investigación con las distintas posturas vertidas a lo largo de la entrada en vigencia de la cuestionada normatividad, así como de las múltiples jurisprudencias emitidas tanto por el TC respecto de la incompatibilidad de los CAS con la normatividad laboral, pero sin perder de vista la normatividad nacional como internacional para hacer una efímera comparación para un mejor entendimiento de la figura contractual de los CAS.

Marco M. Manrique Agurto

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se encuentra abocado al necesario análisis acerca de una de las figuras laborales, denominada “no laboral o no autónoma”, la misma que fue y viene siendo pasible de una problemática, generando así una desnaturalización lo cual crea una especial atención y expectativa por parte de sus actores (empleador, “trabajador”, poder legislativo y poder judicial) - así como de la comunidad jurídica y no jurídica - ; esto es: Los CAS, a la luz de la vigencia de su Ley y Reglamento.

En primer término, cabe traer a colación que los CAS deben su existencia a la dación del D. Leg. N° 1057, publicado en fecha 28/06/08 y a su reglamentación vía D. Sup. N° 075-2008, publicado el 25/11/08, en el marco de las facultades legislativas delegadas por el Congreso al Ejecutivo, que tenía la imperiosa finalidad de la implementación (fortalecimiento institucional y modernización del Estado) del TLC con EE.UU. (se entiende que dicho país condicionó literalmente su firma a la previa subsanación de pocos como insalvables requisitos, por parte del Perú); en otras palabras, que en virtud a dicho Tratado el Estado Peruano se vio obligado a construir mayor número de carreteras, a otorgar mayor acceso a la regularización de la propiedad privada, a la consolidación de la seguridad jurídica y por supuesto, al reconociendo de los derechos laborales de los trabajadores.

Por otro lado, tenemos que los objetivos que persigue el CAS, según la Exposición de Motivos del D. Leg. N° 1057, son: i) permitir el acceso a la seguridad social, tanto en materia asistencial como pensionaria. Con ello se tendrá no solo protección en materia de enfermedad, accidentes, etc., si no derecho a licencias y, a largo plazo, prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes, ii) reconocer derechos fundamentales contemplados en la CPP y en los instrumentos internacionales pertinentes; y iii) dotar de una normativa apropiada a las formas contractuales que hasta la fecha no habían sido reguladas por norma alguna.

Sin embargo, es preciso señalar que con anterioridad de la dación del referido D. Leg., coexistían tres regímenes aplicables al personal al servicio del Estado: i) el Régimen General Público o Estatutario (D. Leg. N° 276), dentro del cual existen una serie de regímenes de carrera especiales como el fiscal, judicial, etc., ii) el Régimen Laboral Privado (D. Leg. N° 728); y iii) Los SNP (Código Civil); ahora con el CAS se estaría reemplazando a los SNP, subsistiendo en la actualidad tres regímenes, cada uno regulado por principios, procedimientos y criterios diferentes.

La contratación CAS, sirve entonces para gestar de manera clandestina el recorte o disminución de los derechos laborales al personal contratado bajo esta modalidad, a través de la sola y pura decisión de la Administración, inmotivada, por cierto, aún cuando se lesione el derecho fundamental al trabajo y contrariamente al más que nunca emergente derecho procesal contemporáneo: el debido proceso. Sin embargo, se puede afirmar que el contratado vía CAS, una vez que ve agotado su contrato y en caso considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados, tiene expedito su derecho

de acudir por Proceso de Amparo incluso sin agotar la vía previa establecida en la misma normativa del CAS.

Y acerca de los beneficios sociales que omite recoger en su normatividad son las de CTS, Gratificaciones y Asignación Familiar; beneficios que no son ni mencionados menudamente en todo su texto normativo, cuando son beneficios legalmente reconocidos por las leyes laborales y regímenes laborales existentes en nuestro ordenamiento jurídico laboral; se logra apreciar que efectivamente los mencionados beneficios son recortados, teniendo en cuenta que estos se adquieren con el solo cumplimiento de cuatro (04) horas diarias de trabajo para un mismo empleador, condición que deberá ser acreditada fehacientemente a través de algún documento que resulte idóneo para tal fin, con lo cual se torna en un requisito indispensable para ser titular de los beneficios sociales, con lo cual queda demostrado que verdaderamente toda relación laboral genera beneficios sociales inherentes a toda normatividad laboral, independientemente de que tipo de modalidad se emplee para llevar a cabo la contratación de personal a favor del Estado.