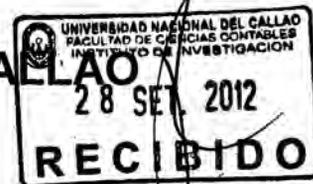


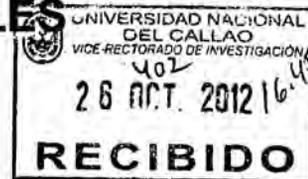


UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO



NOV 2012

FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES



INSTITUTO DE INVESTIGACION DE LA FACULTAD DE CIENCIAS CONTABLES

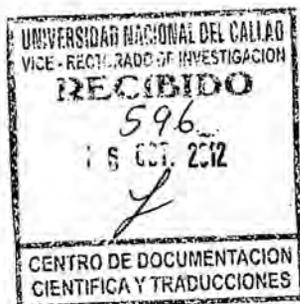
INFORME FINAL DE INVESTIGACION:

“LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS COMO MODALIDAD DE CONTRATOS LABORALES”

Presentado por:

Abog. LUZ HERMINIA ALIAGA DIEZ

RES. RECTORAL N°1114-2010-R.



SETIEMBRE 2012

INDICE.

“LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS COMO MODALIDAD DE CONTRATOS LABORALES”

	Pág.
INDICE.	2
RESUMEN.	4
INTRODUCCION.	5
MARCO TEORICO.	7
Cap. I : El Contrato Administrativo de Servicio	
1.1. Aspectos conceptuales.	7
1.2. Naturaleza Jurídica del Contrato Administrativo de Servicios	9
1.3. Aspectos Fundamentales del Contrato Administrativo Servicios	11
1.4. La Estabilidad Laboral	12
1.5. Extinción del Contrato Administrativo de Servicios	16
Cap. II: Elementos Generales del Contrato de Trabajo	18
2.1. Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo	19
2.2. El Objeto del Contrato de Trabajo	21
2.3. Motivos del Contrato de Trabajo	21
Cap. III: El Derecho Laboral	23
3.1. El Derecho Laboral	23
3.1.1 Principios del Derecho Laboral	23
Principio Protector	27
Principio de Irrenunciabilidad de Derechos	27
Principio de Primacía de la Realidad	27
Principio de Continuidad	28



3.1.2 Prestación Personal	28
3.1.3 Remuneración	29
3.1.4 Subordinación	30
Cap. IV : Los Derechos Fundamentales.	32
4.1 Derechos Fundamentales	32
4.2 Características de los Derechos Fundamentales o Derechos Humanos	34
4.3 Antecedentes	35
4.4 Clasificación	36
4.5 Derechos Sociales	36
MATERIALES Y METODOS.	40
1. Naturaleza de la Investigación	40
2. Diseño de la Investigación.	40
3. Fuentes de Información.	41
4. Métodos.	41
4.1. Población.	41
4.2. Muestra.	42
4.3. Métodos.	43
4.4. Instrumentos de recolección y procesamiento de la información.	45
RESULTADOS.	45
DISCUSION	52
REFERENCIALES	54
APENDICE.	
1. Apéndice.	56
2. Anexos.	58

RESUMEN

Los cambios que se dieron en el Perú en los aspectos políticos y económicos de las últimas dos décadas y la aplicación de políticas neoliberales, entre las que se encuentra las privatizaciones y la disminución de la carga burocrática originó que se dictaran normas especiales para todas las instituciones del Estado. Para ello se crearon entre otras actividades nuevas formas de contratación en la totalidad de la Administración Pública, siendo una de esas formas la contratación los mal llamados anteriormente Servicios No Personales. Por D. Legislativo N° 1057 y su Reglamento contenido en el D.S. N° 075-2008-PCM, se aprobó el Contrato Administrativo de Servicios, él mismo que entró en vigencia el 29 de junio del 2008, el que modificó los alcances de Contrato de Servicios no Personales, permitiendo que una persona preste servicios no autónomos a una sola repartición estatal.

El trabajador, llamado "servidor" no tenía un amparo legal por lo tanto no se le reconocía su trabajo y de esa forma era pasible de la violación de sus derechos fundamentales como persona y como trabajador. En pleno desarrollo de esta Investigación se promulgo y publicó la Ley 29849, el 6 de Abril del 2012, que elimina progresivamente el régimen del D. Legislativo N° 1057 e incorporara paulatinamente a los trabajadores a planilla. Este dispositivo también ha sido materia de revisión en la presente investigación. A nivel práctico se ha realizado una encuesta sobre los ítems que deberá tomarse en cuenta para la aplicación de la mencionada ley, para lo cual se ha desarrollado una entrevistas y encuesta que evidencia el temor de los servidores de no ingresar a planilla sino más bien de ser despedidos sin ningún reconocimiento.

INTRODUCCION

El Contrato Administrativo de Servicios es la modalidad contractual exclusiva de la Administración Pública, es decir es privativa del Estado y mediante la cual vincula a una persona natural con una entidad pública a fin de que ésta preste servicios; empleo de índole netamente burocrático .

El Servidor CAS no ésta sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.

En los últimos tiempos, debido a las profundas transformaciones sociales que se vienen operando a nivel mundial, han surgido nuevas orientaciones en el Derecho Laboral, cuyo común denominador resalta la necesidad de renovar los elementos que informan la estructura tradicional del contrato de trabajo.

Y de alguna manera los Tratadistas y Estudiosos del Derecho Laboral, toman al PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD como Rector con la finalidad de combatir el abuso del Derecho para con los Servidores que cumplen fielmente su labor y muchas veces han podido ser víctimas de parte del sector público.

El marco conceptual ha sido desarrollado siguiendo los estudios sobre el tema, procurando una perspectiva objetiva y crítica del nuevo fenómeno laboral.

Como ha quedado señalado durante el desarrollo de nuestra investigación se dictaron varias normas legales de diferente jerarquía que son tratadas igualmente, la presente investigación se ha centrado particularmente en los dos últimos años y su dimensión espacial refiere exclusivamente a los Trabajadores de la Administración Pública.

El presente estudio puede pues considerarse como básico aunque algunas instituciones y tratadistas del Derecho Laboral han elaborado algunos textos, artículos y separatas que sólo comentan la nueva Ley habida cuenta que no existen muchos estudios sobre el tema, máxime si se aborda un tópico que muchos han dado en llamar nuevas tendencias, que ha permitido al país reinsertarse nuevamente en el campo económico mundial.

Haciendo presente que la encuesta y las entrevistas se han realizado tanto entre los Trabajadores CAS de la UNAC y de otras entidades públicas.

MARCO TEORICO

CAPITULO I

EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO

1.1. Aspectos Conceptuales.

A raíz de la Revolución Francesa, la soberanía de un país deja de residir en el Monarca y pasa a ser ostentada por el pueblo, y ello como una consecuencia fundamental.

De esta forma la Administración Pública pasa a estar al servicio del ciudadano y su fundamento queda sujeto a normas jurídicas.

Sin embargo, la esencia de esa nueva Administración moderna seguía girando, fundamentalmente en torno a unas actividades específicamente públicas, sin correspondencia posible con la actividad de los particulares.

Estas normas específicamente públicas al desarrollarse e incrementando con el tiempo dieron lugar al incremento de una rama especial del Derecho, cual fue el Derecho Administrativo, que regula el fundamento, los derechos y las obligaciones de la Administración Pública.

La evolución del Estado ocasiona que la Administración Pública necesite utilizar cada vez más la contratación de particulares, para hacer más efectivas los servicios que brinda a la población y es aquí en que surgen

definitivamente los Contratos Administrativos de Servicios, que tienen regulación propia.

El Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad de Contrato, privativa y exclusiva del Estado y es aquel contrato que celebra una persona natural con una entidad estatal para prestar servicios de manera no autónoma.

Es decir una persona realiza sus actividades pero de una manera dependiente, es decir su Jefe inmediato le asignará las labores que deberá realizar a favor de la entidad pública, pero sin que ello signifique un vínculo laboral con la entidad, porque no se configura según la norma una relación laboral de dependencia.

Si hacemos una comparación entre el Contrato Laboral que es "El acuerdo de dos o más partes para la prestación de un trabajo personal dependiente y que se caracteriza por LA SUBORDINACION Y DEPENDENCIA, bajo las ordenes de un patrono o empleador a cambio de una contraprestación, siendo en este caso no solamente la remuneración sino también otros derechos sociales, como vacaciones, gratificaciones, jubilación etc. , no existe diferencia, entre la labor de un empleado estatal y un Servidor Cas pero para el Estado, si existe una gran diferencia ya que en el Contrato CAS el trabajador NO TIENE PODER DE DECISION, tiene que depender del empleador o la persona encargada de supervisar su trabajo para poder tomar decisiones.

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente. Si diferenciamos entre el Contrato CAS y el Contrato de Trabajo, éste tiene existencia propia y es perfectamente clasificado.

1.2 NATURALEZA JURIDICA DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO

Este tipo de contrato como ya lo hemos mencionado exclusiva y privativa del Estado se rige por normas del Derecho Público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, no ésta sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni al Régimen Laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.

Esta norma entro en vigencia el día 29 de junio del 2008 y sus alcances son de obligatorio cumplimiento.

Debemos reconocer que con el nacimiento de la relación laboral- la que debería ser- teniendo en consideración que hay veces que una persona que presta servicios de este tipo, no entiende muchas veces cual es la diferencia entre ser un TRABAJADOR Y UN SERVIDOR, puesto que ella igual desempeña labores para la cual ésta calificada, sin entender que por ello no tendrá derechos no beneficios laborales.

Ya que cuando se ingresa antiguamente ingresar a laborar para el Estado representaba ser empleado estatal con muchos beneficios y ciertas gollerías. El trabajador estatal era considerado un privilegiado.

El 06 de abril del presente año se publicó la Ley 29849 –que modifica el régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios- formulando un conjunto de derechos adicionales (salvo el aguinaldo de fiestas patrias y navidad), ya se encontraban contemplados en las normas reglamentarias) en tanto se implemente progresivamente la **ELIMINACIÓN PROGRESIVA DE DICHO REGIMEN.**

Como se recuerda el Decreto Legislativo N° 1057 fue publicado por el Gobierno anterior con la finalidad de solucionar la problemática de los casi 200,000 trabajadores del Estado que laboraban, sin reconocimiento de derechos laborales bajo la contratación de los mal llamados Servicios No Personales.

En realidad sólo se le reconocieron dos derechos :

- Derecho a 15 días de vacaciones remuneradas anuales.
- Derecho a la Seguridad Social.

Teniendo en consideración que las 8 horas diarias de trabajo o las 48 horas semanales y descanso semanal; siempre se aplicó por ser inherente a la jornada laboral establecida en las entidades del Estado, que sólo laboran de lunes a viernes.

1.3 ASPECTOS FUNDAMENTALES DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS:

El Decreto Legislativo N° 1057 contiene siete artículos, cuatro disposiciones complementarias finales y cinco complementarias transitorias.

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda Entidad Pública sujeta a: Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y a las Entidades Públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada (Decreto Legislativo N° 728).

Este Decreto Legislativo se dio dentro de las políticas estatales, que conllevan la firma del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos de Norteamérica; así como los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo; de la que el Perú forma parte.

Ya que el Estado Peruano tenía y tiene la obligación de superar la precariedad laboral en la que se desempeñaban parte de los trabajadores peruanos del sector público, como eran los Servidores con Contratos de Servicios No Personales, que como estudiamos anteriormente eran contratos de trabajo *disfrazados*, porque los trabajadores, tenían un horario fijo de entrada, vertían el uniforme de la institución, marcaban tarjeta, tenían Jefe inmediato, eran pasibles de descuentos y cuando cometían algún error eran amonestados (inclusive con Memos) que también se enviaban al file personal.



De este modo la Ley 29849 publicada recientemente no hace sino consolidar en el Decreto Legislativo N° 1057, todos los beneficios que ya venían siendo aplicados en el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, en virtud de los Decretos Supremos N° 075-2008-PCM y 065-2011-PCM, siendo las únicas innovaciones positivas la concesión de aguinaldos de fiestas patrias y navidad y el incremento de 15 a 30 días de vacaciones anuales, en tanto como innovación negativa se observa que legaliza el despido arbitrario como causal de extinción del vínculo laboral que aunado a la Espada de Damocles que significa el cese por no renovación de Contrato conlleva a la ausencia absoluta de protección contra el despido arbitrario.

Consideramos que el régimen de los Contratos Administrativos de Servicios, es INCONSTITUCIONAL. ¹

1.4 LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS:

Debemos hacer mención al artículo del Jurista Elmer Huamán Estrada, publicado en la revista Normas Legales "en lo que respecta a la sistematización, hemos empezado a realizar ***Vulneración del contenido del derecho a la estabilidad laboral en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios***"

El Doctor Huamán, indica que la vulneración de derechos a los contratados por esta modalidad, se muestra más evidente para el caso

de las personas, que antes de ser contratadas a través de este régimen, prestaron sus servicios para labores de naturaleza permanente a favor del Estado, a través de los *contratos por servicios no personales*, por un plazo mayor a un año conferida por la ley 24041.

La estabilidad en el trabajo está definida como “un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del jefe, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador y de circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que hagan imposible su continuación”.

Debemos reconocer que con el nacimiento de la relación laboral se activa una protección tutelar, a cargo del Derecho del Trabajo, de una serie de derechos que la doctrina ha denominado laborales fundamentales y fundamentales laborales. Los primeros surgen con el entroncamiento de la relación laboral; los segundos en cambio, ya eran de titularidad del trabajador desde antes.

Es justamente dentro de los denominados derechos labores fundamentales que se encuentra el derecho a la estabilidad laboral, ya que no se puede otorgar protección contra la decisión injustificada del empleador de resolver el vínculo laboral si, previamente, no se mantiene dicho vínculo con este último. Reconociendo entonces, que sólo dentro de una relación laboral se puede hablar de estabilidad en el empleo.

¹ Neves Mújica, Javier; Conferencia en Diplomado sobre Derecho del Trabajo y Seguridad Social, UNMSM, 2009

La normatividad que diseña el régimen CAS no reconoce la existencia de una verdadera relación laboral entre la persona natural que presta sus servicios personales bajo subordinación a una entidad pública a cambio de una cantidad de dinero. Entonces, la consecuencia de no reconocer dicha existencia, es que tampoco se podría hablar de estabilidad laboral alguna, puesto que, como hemos señalado anteriormente, el derecho a la estabilidad es un derecho laboral de orden fundamental, es decir, surge con el nacimiento de una relación laboral.

A pesar de que el Decreto Legislativo N°1057 niega que haya relación laboral alguna en el caso del CAS, esta regulación infraconstitucional propugna el reconocimiento de ciertos derechos laborales fundamentales a los contratados mediante este régimen

El CAS es, según su propia nomenclatura, un contrato administrativo. En materia de contrataciones del Estado, el incumplimiento de la entidad estatal del estado genera la obligación de esta última de pagar una penalidad a favor del contratista. Por eso no nos extraña que el artículo 13.3 del Reglamento utilice el término "penalidad". Sin embargo, la normativa infraconstitucional no puede llamar a algo intentando cambiar la esencia de ese algo. Y esto es lo que ocurre en este caso.

La estabilidad laboral, tal como lo hemos venido señalando anteriormente, es un derecho fundamental cuya titularidad empieza a ostentar una persona natural cuando se involucra en una relación laboral como trabajador. Así no deben nunca perderse de vista, al momento de

elaborar normas infraconstitucionales, dispositivos constitucionales como los artículos 22° y 23° de nuestra Constitución.

Puede verse, entonces, que desde una interpretación conjunta de los distintos dispositivos constitucionales mencionados, el derecho a la estabilidad no puede ser desconocido en su existencia por el legislador nacional. Lo único que puede hacer el legislador y siempre de manera proporcionada y razonable, es determinar en qué consistirá la protección que se le dispense al trabajador (la readmisión al puesto de trabajo o el pago de una indemnización). El derecho a la estabilidad laboral, que le otorga protección al trabajador frente a la decisión injustificada del empleador de extinguir la relación laboral, le corresponde a todo trabajador en relación de dependencia, no interesando la calidad del empleador, que puede ser un privado o el Estado. Lo único que interesa es que siempre que exista una prestación de servicios de manera subordinada y a cambio del pago de una contraprestación, hay una verdadera relación laboral.

- Cuando se entabla dicha relación empiezan a generarse una serie de derechos laborales fundamentales de titularidad de su parte más débil: el trabajador. Uno de estos es el derecho a la estabilidad, derecho cuyo contenido ha sido confiado en su delimitación al legislador nacional.

Creemos que el legislador nacional no ha diseñado una política de Estabilidad Laboral para el Trabajador CAS, aun cuando se evidencie la injusticia del despido arbitrario.

Posteriormente a instancias del Tribunal Constitucional, se establecieron otros beneficios mediante normas reglamentarias D.S075-2008-PCM y D.S. 065-2011-PCM, tales como; descanso por maternidad, permiso por lactancia, licencia por paternidad, descansos subsidiados por ESSALUD, penalidad por despido arbitrario, derecho de sindicalización y huelga, derecho por capacitación, descanso compensatorio por trabajo en sobretiempo y licencia por fallecimiento de familiar directo.

De este modo la Ley N° 29849 publicada recientemente no hace sino consolidar en el Decreto Legislativo N° 1057 todos los beneficios que ya venían siendo aplicados en el régimen CAS en virtud de los Decretos Supremos mencionados (075-2008-PCM y 065-2011-PCM) siendo las únicas innovaciones positiva la concesión de aguinaldos de fiestas patrias y navidad y el incremento de 15 a 30 días de vacaciones anuales, en tanto como innovación negativa se observa que se legaliza el despido arbitrario como causal de extinción del vínculo laboral, lo cual aunado al temor que significa el cese por no renovación de contrato conlleva a la ausencia absoluta de protección contra el despido arbitrario.

1.5 EXTINCION DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS:

Entendemos por extinción del contrato al acabamiento, el fin de un Contrato, es decir este contrato termina y nunca más se reactiva.

Se podría volverá contratar a la misma persona después de cierto tiempo, pero se firmara otro contrato nunca podrá continuar o renovar un

contrato extinguido. Dentro del Decreto Legislativo 1057: se regula la extinción por medio de las siguientes causas.

El contrato CAS se extingue por:

- Fallecimiento
- Extinción de la Entidad Contratante
- Renuncia: En este caso, el trabajador debe comunicar por escrito su decisión a la entidad contratante con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. En este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad, por propia iniciativa o a pedido del contratado. En este último caso, el pedido de exoneración se entenderá aceptado si no es rechazado por escrito dentro del tercer día natural de presentado.
- Mutuo disenso.
- Invalidez absoluta permanente sobreviniente.
- Resolución arbitraria o injustificada.
- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses.
- Vencimiento del plazo del contrato.

La Resolución arbitraria o injustificada del Contrato Administrativo de Servicios genera el derecho al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres meses. El periodo de prueba es de tres meses.

CAPITULO II

2.1 ELEMENTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO:

Los elementos generales del contrato de trabajo son aquellos elementos que deben estar presentes en todo tipo de contrato, cualquiera que sea su naturaleza, de tal manera que la ausencia de algunos de ellos origina la invalidez del mismo.

Según la Doctrina, mencionaremos:

- El Vínculo
- El Objeto y
- La Forma.

EL VINCULO : Es la relación jurídica o legal que relaciona a dos o más personas en torno a un acto jurídico válido, celebrado en la forma prescrita por la ley y lícito es decir que no atente contra la ley, la moral y las buenas costumbres y que una vez que se celebra tiene efectos jurídicos, porque obliga a ambas partes a cumplir con su parte, caso contrario puede alguno de ellos recurrir ante los Tribunales de Arbitraje o Judiciales para que se cumpla con la parte que no ha sido cumplida en todo o en parte.

EL OBJETO: Es la finalidad, el objetivo por medio del cual se firma un pacto o contrato, él que reúne los requisitos necesarios para exigir de ser necesario en los Tribunales su cumplimiento. .

LA FORMA: La firma de un contrato, cualquiera que sea éste, requiere de una formalidad para hacer enfrentar a terceros, en nuestra legislación peruana se establece que la aceptación de un contrato es CONSENSUAL, pero por razones de seguridad jurídica, se acostumbra que ese consenso se plasme en un documento escrito y con firmas, si fuera posible legalizadas, esto para poder oponerse a terceros.

2.2 ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO :

Los elementos esenciales del contrato, son aquellos requisitos o condiciones fundamentales que deben existir en todo contrato para que pueda ser válido.

Estos elementos son:

- El Consentimiento
- El objeto y
- La causa.

EL CONSENTIMIENTO:

Es la manifestación de la voluntad concurrente de las partes del contrato (Empleador y Trabajador), para celebrar un contrato con eficacia y consecuencias jurídicas, si no existiera el consentimiento de una de las partes el contrato es NULO.

Recordemos que el Contrato de Trabajo es un Contrato netamente consensual, que se PERFECCIONA con el consentimiento de ambas partes, sin necesidad de sufrir una determinada forma.

El acuerdo consensual se forma mediante el Concurso de la Oferta y la Aceptación.

Para que el Consentimiento sea válido tienen que concurrir los siguientes requisitos:

- La Capacidad contractual de las partes
- La Ausencia de Vicios del consentimiento, que implican una discordancia entre la voluntad real y la manifestada.

En cuanto a los vicios del consentimiento el Derecho del Trabajo, toma la de la Teoría General del Derecho; el Régimen Jurídico de estos vicios y los que son:

- El error.
- La violencia.
- La intimidación.
- El dolo.
- La reserva mental.
- La simulación
- Las declaraciones **IOCANDI CAUSA** o declaraciones hechas en broma.

Son consecuencias que ofrece el Derecho del Trabajo ante la existencia de vicios del consentimiento.

2.3 EL OBJETO DEL CONTRATO:

El Objeto del Contrato de Trabajo es la materia del mismo contrato, que está constituida por los bienes que desean intercambiar las partes mediante la celebración de un pacto.

En el Derecho del Trabajo, el objeto del contrato del trabajo son los bienes sobre los que recae el consentimiento del Empresario y del Trabajador, salario y trabajo que son los bienes que se intercambian, entre el empleador y el trabajador.

2.3.1 REQUISITOS PARA LA VALIDEZ DE UN CONTRATO:

Para que un contrato sea considerado válido tiene que tener estos tres requisitos:

- Que sea posible: Es decir que el trabajo o labor o servicio que desempeñará el trabajador se pueda realizar.
- Que sea Lícito: Que el trabajo o servicio que ejecutara el trabajador no se encuentre reñido contra la moral, las buenas costumbres o la ley.
- Que sea determinado: Es decir que se pueda identificar fácilmente la labor que realizará el trabajador.

2.4 MOTIVOS DEL CONTRATO DE TRABAJO:

La causa del contrato de trabajo es la función económico-social asignado por el ordenamiento jurídico al contrato de trabajo y ésta

consiste en el intercambio de fuerzas de trabajo que realiza un trabajador a cambio de una remuneración, siempre bajo la subordinación de un Jefe inmediato o quien haga sus veces.

Un Trabajador celebra un contrato de trabajo, para producir bienes o servicios.

Es decir el trabajador pone al servicio de la otra persona o de la institución que la contrata su fuerza física o intelectual, a cambio de una retribución económica

Existe en este tipo de contratos una gran diferencia, con cualquier otra forma de Contrato de Trabajo o Arrendamiento de Obra, ya que el Contrato de Trabajo se desarrolla bajo una RELACION DE DEPENDENCIA Y SUBORDINACIÓN DIRECTA POR EL EMPLEADOR. El Arrendamiento de Obras, se desarrolla para la realización de UNA OBRA DETERMINADA, SIN DEPENDENCIA O SUBORDINACIÓN y el Contrato de Locación de Servicios el Operario debe REALIZAR TODOS LOS SERVICIOS QUE SE DERIVEN DE SU ESPECIALIDAD. Sin que su contrato determine *in specie* los trabajos por ejecutar.

Hasta hace casi cuatro décadas los contratos de trabajo se regían por el Código Civil, hasta que el Derecho evolucionó y de acuerdo a los movimientos sociales y laborales que cobraron auge, logro definir EL CONTRATO DE TRABAJO con características propias

CAPITULO III

3.1 EL DERECHO LABORAL

Rama autónoma de la Ciencia Jurídica que surgió a mediados del siglo XIX para regular las relaciones en la prestación subordinada y retribuida del trabajo, ha recibido diversos nombres desde mediados del siglo XX hasta la época contemporánea en que se consolida como medio de doctrina y sistema de norma positiva. Es el conjunto de normas y presupuestos teóricos que regulan las relaciones jurídicas entre empleadores y trabajadores y de ambos con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios y también a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas, originado por una prestación voluntaria, subordinada, retribuida de la actividad humana para la producción de bienes y servicios.

La Revolución Industrial dio origen a grados de explotación sólo comparables con la esclavitud en sus formas más abusivas, sometiendo a los trabajadores a condiciones de esfuerzo, horario, peligros enfermedades profesionales, falta de descanso, remuneraciones ínfimas que no habían sufrido, durante los siglos anteriores, el campesinado del que los trabajadores provenían en general.

Se destaca en ese cuadro la explotación inhumana del trabajo infantil particularmente en la minería.

El Socialismo, particularmente en su desarrollo formulado por Karl Marx, procuraba sustituir la estructura capitalista por un régimen en que no existiera la propiedad privada de los medios de producción ni la explotación de unos seres humanos de la fuerza de trabajo de otros seres humanos (explotación del hombre por el hombre).

El objeto del socialismo es la emancipación de los proletarios por obra revolucionaria de los mismos proletarios.

La iglesia católica adoptó inicialmente durante mucho tiempo, una actitud de condena sistemática de todas las tendencias que pretendían imponer límites a la libre explotación del trabajo ajeno. Su evolución sólo comenzó a fines del siglo XIX, lo que hoy se conoce como doctrina social, tuvo sus principales jalones en las Encíclicas *Rerum Novarum* (1891); *Quadragesimo Anno* (1931); *Mater et Magistra* (1961) y *Laborem Exercens* (1981).

Siendo la Primera Encíclica *Rerum Novarum*, la que abogó por la reglamentación de las horas de trabajo, así como condenó la fijación de los salarios insuficientes, reclamando que el patrón pague al trabajador una remuneración que le permita vivir en condiciones más humanas.

Las demás encíclicas en su debido momento ampliaron y complementaron la Primera Encíclica.

El trabajador que presta sus servicios subordinadamente ha pasado de ser un esclavo en la edad antigua a un siervo en la edad media, a un sujeto con derechos y libertades en la actualidad.

El Derecho ha venido a regular condiciones mínimas necesarias para una estabilidad social.

Para el Derecho laboral lo que importa es la subordinación en el trabajo. La actividad del médico independiente o del artista o de cualquier otro profesional independiente; están fuera del interés del Derecho Laboral, donde cesa la subordinación cesa la aplicación del Derecho Laboral.

El surgimiento de las primeras leyes laborales data desde segunda mitad del siglo XIX.

En 1919 con el Tratado de Versalles, que puso fin a la primera guerra mundial, el derecho del trabajo adquiere respaldo internacional plasmado con la creación de la OIT.

El Derecho Laboral, es un conjunto de principios y normas jurídicas que con carácter protector regulan las relaciones individuales o colectivas de trabajo, existentes entre las unidades de producción de bienes o prestación de servicios y los trabajadores que en forma personal, libre y subordinada laboran para las mismas a cambio de un ingreso económico.

De acuerdo con Dávalos² es el conjunto de normas jurídicas que tienen por objeto conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones de trabajo.

También se dice que el Derecho del Trabajo es un conjunto de principios, normas e instituciones que protegen, dignifican y tienden a reivindicar a todos los que viven de sus esfuerzos materiales o intelectuales, para la realización de su destino histórico, socializar la vida humana.

El objeto de estudio del Derecho del Trabajo, es que regula los deberes y derechos tanto de los empleados como de los de los empleadores.

Norma todo lo referente a salario, horas de trabajo, despidos justificados y no justificados, contratos individuales, sindicatos, huelgas y conflictos de la relación jurídico-laboral entre otros.

Es decir, hay que verlo como un hecho social, porque implica una serie de condiciones sociales de cada trabajador.

² Grisolia, Julio; Derecho del trabajo y de la seguridad social; 2ª Edición, 2004

3.1.1 PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

En el Derecho Laboral existen varios Principios, que tienen por finalidad proteger a la parte desvalida en la relación laboral (el trabajador, que sólo tiene su fuerza de trabajo, no tiene riquezas ni bienes patrimoniales), es decir su fin es de lograr el trato justo y equitativo en dicha relación, la cual a diferencia de la relación civil; diferente de la concepción de que las partes son iguales, sino que por el contrario, en ella se encuentra una parte en condiciones de desventaja; este es el trabajador, siendo que en la aplicación de los principios laborales se procura alcanzar la igualdad de las partes en esta relación de trabajo.³

PRINCIPIO PROTECTOR:

El Principio Protector, es uno de los Principios más importantes, es el que lo diferencia del Derecho Civil. El Derecho Laboral parte de una desigualdad, por la que trata de proteger a una de las partes del contrato de trabajo para equipararla con la otra parte.

Es decir darle más protección al trabajador frente al empleador, el cual por lo común tiene muchas más obligaciones y menos derechos que el empleador.

Por este Principio el Derecho Laboral, trata de proteger al más débil en la relación laboral, que siempre es el trabajador, contiene tres reglas básicas:

- Regla más favorable.
- Regla de condición más beneficiosa.
- Regla de IN DUBIO PRO OPERARIO.

³ Cabanellas, Guillermo, Dic. Jurídico de Derecho Usual, Edi. Heliasta, Tomo IV, Pag. 393



PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS

El Principio lo definimos como la imposibilidad jurídica de ponerse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el derecho laboral en beneficio propio.

En todo caso relacionando con la naturaleza de orden público que se reconoce a las normas laborales, encontramos la más conocida y máxima expresión al Principio de Irrenunciabilidad en aquellas normas conforme a las cuales no sólo no se admiten la renuncias que los trabajadores formulen, sino que en caso de producirse las mismas; se reputan como absolutamente nulas.

PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD

El Principio de Primacía de la Realidad es aquel por el cual en caso de divergencia entre lo que ocurre en la realidad y lo que se ha plasmado en el contrato, debe darse prevalencia a lo que surge en la práctica, con este Principio se establece la existencia o no de una relación laboral y con ello se procede a la Protección que corresponde al trabajador.

Este Principio es de mucha ayuda para establecer o determinar cuándo nos encontramos frente a una relación laboral, la misma que como tal tiene elementos que van a servir para identificarla los que son:

- Prestación Personal.
- Remuneración
- Subordinación.

Cuando nos encontramos frente a estos elementos reconocemos
Que estamos frente a una relación contractual de naturaleza
LABORAL

PRINCIPIO DE CONTINUIDAD:

Este Principio se conoce en el Derecho Laboral como el Principio de Continuidad Laboral, cuya naturaleza jurídica se basa en que normalmente el trabajo es la Principal fuente de ingreso económico de un trabajador, por lo que el Contrato debe considerarse lo más extenso posible dentro de la relación laboral, para que de esta manera beneficie al trabajador en la consolidación de la situación jurídica relacionada con el trabajo.

3.1.2 PRESTACION PERSONAL :

Entendemos por Prestación Personal, aquella actividad que sólo el trabajador y nadie más que él, como el único que puede realizar la labor para la que ha sido contratado, a esta característica se le denomina en derecho *INTUITO PERSONAE*.⁴

El contrato que se concierta por cualidades de competencia, confianza u otra estimable que a una de las partes le merece quien con ella contrata y ha de realizar las prestaciones, es decir la labor para la que ha sido contratado, no debe ni puede ser realizada por otra persona, porque se entiende que son las calidades y cualidades personales del contratado lo que influyo en dicha contratación, ya que de lo contrario se hubiera contratado a otro trabajador, para que desempeñe esa labor.

⁴ Cabanellas, Guillermo; ob. Cit.

La Prestación personal es uno de los requisitos fundamentales del contrato de trabajo, es decir nadie puede reemplazar al contratado en la ejecución de su labor, para la que fue contratado.

Ante la imposibilidad de ejecución por otro, de impugnarlo al acreedor obligacional, en estos contratos la única forma de compensación jurídica es el resarcimiento económico.

3.1.3 REMUNERACION:

Los primeros conceptos que se encuentran sobre el salario o remuneración lo encontramos en el Código de Hammurabi (2000 años AC) donde aparecen fijados los salarios mínimos para los jornaleros, tejedores, carpinteros, albañiles y otros oficios, y era el patrono el que los fijaba a su libre albedrío.

En la edad moderna se insertan nuevas reglas sobre la fijación de los nuevos salarios, y donde se constata que el salario de las mujeres se fijaba en la mitad del salario de un hombre.

También llamado sueldo o salario; es la compensación que recibe el trabajador a cambio del trabajo realizado. Comprende la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por sus servicios y obras, no solo la parte que recibe en metálico o especie, como retribución inmediata y directa por su labor, sino también las indemnizaciones en espera, por impedimento o interrupciones del trabajo.

Para Colotti y Feito; la remuneración es la contraprestación total que el trabajador recibe obligatoriamente por la prestación de su fuerza de

*trabajo a la empresa, sea aquella o parcialmente en metálico o en especie.*⁵

Es requisito ineludible el que todo trabajo dependiente debe ser remunerado y significa que debe existir cierta equivalencia entre ambas prestaciones y junto a la naturaleza onerosa debe darse también otra relación conmutativa, en cuanto a la proporcionalidad de las prestaciones de ambas partes, es decir; el trabajo que realiza el trabajador, debe estar en proporción a la remuneración que percibe.

La conclusión, consiste en que todo trabajo o servicio debe retribuirse. En resumen la remuneración es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral.

La intervención estatal en el régimen de los salarios y remuneraciones se muestra de dos puntos de vista:

- a) **Punto de Vista Formal:** estableciendo un régimen jurídico que ordene las diferentes disciplinas laborales.
- b) **Punto de Vista Material:** estableciendo un ordenamiento económico que garantice a los trabajadores una retribución decorosa, única y con diversas ventajas.

3.1.4 SUBORDINACION :

Poder jurídico de mando correlativo a un deber de obediencia por parte de quien presta el trabajo o servicio, es decir de parte del trabajador,

⁵ Cabanellas, Guillermo; Nota de ob. cit pag.275

quien se obliga a desempeñar su labor bajo la dirección del patrón o de su representante, a cuya autoridad están subordinados los trabajadores, en todo lo concerniente al trabajo.

Es uno de los elementos fundamentales en el Contrato de trabajo.

Es decir el trabajador realiza su labor o trabajo bajo la DIRECCION DIRECTA del Empleador, quien asigna o designa a una persona de nivel jerárquico superior, para que vigile y supervise la labor que tiene que realizar el trabajador, es decir es el empleador quien le indicará al trabajador cual y como es la labor que debe realizar durante su permanencia en la empresa o entidad, en otras palabras el trabajador no puede de mutuo propio decidir que labor realizará, NO TIENE PODER DE DECISION, tiene que depender de quien es el empleador o la persona encargada de supervisar su trabajo.

Por la subordinación, el trabajador presta sus servicios bajo dirección de su empleador, el cual tiene facultades para normar reglamentariamente las labores, dictar ordene específicas para la ejecución de las mismas y sancionar disciplinariamente, dentro de los límites de la razonabilidad, cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones a cargo del trabajador.

CAPITULO IV

4.1 DERECHOS FUNDAMENTALES

La Conciencia clara y universal de la existencia de lo que hoy se conoce por Derechos Fundamentales es propia de los tiempos modernos, es decir es una idea que surge y se consolida a partir fundamentalmente a fines del siglo XVIII tras las Revoluciones Francesa y Americana. Sólo a partir de aquí se puede hablar con propiedad de la existencia de los derechos fundamentales o derechos humanos.

Sin embargo la reivindicación fundamental de lo que se quiere expresar con la idea de los derechos fundamentales se remonta a muy atrás en la historia y atraviesa las diferentes culturas y civilizaciones.

Cuando nos referimos a los derechos fundamentales debemos tener en cuenta las dos ideas fundamentales que subyacen en este fenómeno:

- La primera idea es la *DIGNIDAD INHERENTE A LA PERSONA HUMANA*, es decir los derechos humanos pretenden la defensa de dicha *DIGNIDAD*.
- La segunda idea hace referencia al establecimiento de límites al poder, siendo los derechos humanos uno de los límites al poder, siendo los *DERECHOS HUMANOS* uno de los límites tradicionales al poder omnímoto de los Estados.

Los Derechos Humanos o Fundamentales, son aquellas libertades, facultades, instituciones o reivindicaciones relativas a bienes primarios o básicos que incluyen a toda persona, por el simple hecho de su condición humana, para la garantía de una *VIDA DIGNA, SIN*

DISTINCIÓN ALGUNA DE ETNIA, COLOR, SEXO, IDIOMA, RELIGION, OPINION POLITICA O DE CUALQUIER OTRA INDOLE, ORIGEN NACIONAL O SOCIAL, POSICIÓN ECONOMICA, NACIMIENTO O CUALQUIER OTRA CONDICIÓN.

Desde un punto de vista más relacional, los derechos humanos se han definido como las condiciones que permiten crear una relación integrada entre la persona y la sociedad, que permita a los individuos ser personas jurídicas, identificándose consigo mismos y con los otros.

- Para los autores lusnaturalistas, aquellos estudiosos que afirman la existencia del Derecho Natural, los Derechos Fundamentales son independientes o no dependen exclusivamente del ordenamiento jurídico vigente, por lo que son considerados fuente del Derecho.
- Para los luspositivistas; aquellos estudiosos que consideran que el único conjunto de normas que tiene carácter jurídico es el Derecho Positivo.

La realidad es que solamente los países que suscriben los Pactos Internacionales de Derechos Humanos y sus Protocolos, están obligados jurídicamente a su cumplimiento. Sí por ejemplo en relación con la pena de muerte, contraria a la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, destinado a abolir la pena de muerte no ha

sido firmado por la República Popular China, Irán, Estados Unidos, Vietnam, Japón, India o Guatemala.

Los Derechos Humanos tiene gran importancia jurídica, en tanto que se integran en las Constituciones y en general en el ordenamiento jurídico de los estados.

También, en el ámbito de la comunidad internacional, por su reconocimiento en numerosos Tratados Internacionales, tanto de carácter general como sectorial, universal y regional.

Además debido a su aceptación, diversos derechos humanos se consideran parte del Derecho Internacional consuetudinario y algunos incluso normas de ***IUS COGENS***.

IUS COGENS: Son normas de Derecho Imperativo o Perentorio, que no admite ni la exclusión ni la alteración de su contenido, de tal modo que cualquier acto que sea contrario al mismo será declarado como nulo.

4.2 CARACTERISTICAS DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES O DERECHOS HUMANOS:

Habitualmente se definen como inherentes a la persona; inherentes, universales, absolutos, inalienables, inviolables, imprescriptibles, indisolubles, indivisibles, irreversibles y progresivos.

Este concepto es universal para todos los seres humanos, es igualitario, así como incompatible con los sistemas basados en la superioridad de una casta, raza, pueblo, grupo o clase social determinados.

Según la concepción iusnaturalista tradicional, son además atemporales e independientes de los contextos sociales e históricos.

4.3 ANTECEDENTES:

La Evolución de los Derechos Humanos en la historia, es a partir del siglo XVII cuando empiezan a contemplarse declaraciones explícitas sobre la base de la idea contemporánea del Derecho Natural.

Inglaterra incorpora en 1679 a su constitución la "*Habeas Corpus Act*" (Ley de Habeas Corpus) y la Declaración de Derechos en 1689.

En Francia como consecuencia de la Revolución Francesa, se hace pública, en 1789, la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano.

En 1927 el Convenio de Ginebra, prohíbe la esclavitud en todas sus formas. Los llamados "Códigos de Malinas" que abarcan la Moral Internacional (1937), Relaciones Sociales (1927), Relaciones Familiares (1951) y el Código de Moral Política (1957), son intentos parciales de la conciencia pública por regular una seguridad mínima de respeto al individuo, habitualmente ignorado por los Estados. Como consecuencia de la Primera Guerra Mundial la Sociedad de Naciones impulsó las Convenciones de Ginebra sobre seguridad, respeto y derechos mínimos de los Prisioneros de Guerra y en 1948 tras la Segunda Guerra Mundial, la Asamblea General de las Naciones aprobó el documento titulado "Declaración Universal de Derechos del Hombre", conjunto de normas y principios, garantía de las personas frente a los poderes públicos.



4.4 CLASIFICACION:

El reconocimiento de los Derechos Humanos como Derechos Naturales del hombre, fueron una conquista ardua de la humanidad y llegó a lograrse tras la Revolución Francesa de 1789. Hasta entonces, era el gobernante quien decidía sobre los derechos de las personas, quienes debían aceptar pasivamente sus exigencias, fueran o no justas.

Afirmar la existencia de derechos que nacen con el ser humano, tiene importancia, ya que el Estado, entonces, no crea derechos sino que los reconoce. Si los creara podría quitarlos a su antojo, en cambio, si se limita a reconocerlos, y no lo hace, puede exigirles tal hecho.

Clasificar es tomar en cuenta ciertas características de lo que se quiere agrupar, identificando en ellas rasgos comunes. Por eso pueden clasificarse los derechos de varias maneras, pero las más conocidas se refieren a su contenido, y a su aparición en el tiempo.

4.5 DERECHOS SOCIALES:

Son los que le corresponden a la persona por su rol en un determinado contexto social, por hallarse desprotegidos frente a una situación desigual con respecto a otros que podrían abusar de tal circunstancia. Así son los derechos sociales fundamentalmente los referidos al trabajo, ya que la situación de necesidad en que se halla el trabajador, lo coloca en una posición susceptible de ser objeto de abusos, tal como había sucedido durante la Revolución Industrial, que fue una muestra más que

elocvente de lo que pueden hacer los empleadores con sus empleado si no existen leyes que limiten su accionar.

Es por ello que la ley toma posición para lograr equidad, estableciendo por ejemplo:

- Que, las condiciones de trabajo deben ser dignas.
- Que, deben respetarse horarios de trabajo.
- Que, impide o regula el trabajo de menores.
- Que, concede vacaciones pagas.
- Que, tiene derecho al salario mínimo vital.
- Que, tiene derecho a agremiarse.
- Que, los gremios tienen derecho a la huelga.
- Que, tienen derechos a concertar convenios colectivos de trabajo.
- Que, tienen derecho a la Conciliación y al Arbitraje
- Que, tienen derecho al seguro social.
- Que, tienen derecho a pensiones y jubilaciones.
- Etc. etc.

En otros casos el estado interviene para proteger a aquellos miembros del cuerpo social que se hallan en situación de inferioridad y necesitan mayor atención por su estado de salud o por su edad avanzada.

En el caso de los Contratados por Servicios Administrativos la afiliación a un régimen de pensiones es obligatoria para las personas que, no encontrándose en el supuesto anterior, son contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, siempre y cuando no se trate de actuales

pensionistas o personas que se encuentran ya afiliadas, como afiliados regulares, a un régimen pensionario.

Quienes ya se encuentran afiliadas a un régimen de pensiones, como afiliado regular, deben comunicar ese hecho, a través de la declaración jurada, a la entidad, la que procede a efectuar la retención correspondiente entregando al contratado una constancia de retención que registre el monto retenido.

En el caso del Sistema Nacional de Pensiones el pago de las retenciones se realiza conforme a los mecanismos y procedimientos que la SUNAT apruebe para dicho efecto.

Los aportes retenidos y no pagados en un periodo en el cual no existan los mecanismos y procedimientos de pago en la planilla electrónica se efectivizaran una vez que estos sean aprobados.

En el caso del Sistema Privado de Pensiones el pago de los aportes retenidos se realiza conforme a las normas vigentes.

El órgano encargado de los contratos administrativos de servicios es determinado por cada entidad, conforme a las funciones establecidas en los respectivos reglamentos de organización y funciones.

Se establece de esta manera, porque hasta que cada Entidad se adecúe organizacionalmente habrá funciones compartidas.

Todo el proceso de requerimiento, concurso y contratación podría mantenerse en las Oficinas de Asuntos Administrativos o la que haga sus veces.

En tanto que todo el tratamiento de beneficios, descansos, ingresos y salidas, pensiones ESSALUD, etc. estarán a cargo de la Oficina de Recursos Humanos.

Es función del Derecho del Trabajo es poner a los trabajadores en situación de cumplir los deberes primordiales y ejercer los derechos imprescriptibles que lleva consigo la necesidad de vivir con su familia.

Porque tiene carácter protector para con los trabajadores, por ejemplo cuando se dispone las vacaciones, las gratificaciones, las asignaciones, la prohibición del trabajo infantil, la igualdad entre trabajadores, la protección a la madre trabajadora. Etc.

MATERIALES Y METODOS

1. NATURALEZA DE LA INVESTIGACION.

De acuerdo con el Proyecto de Investigación, el que fue debidamente aprobado, la investigación realizada se ubica dentro de las denominadas investigaciones básicas a nivel fundamentalmente analítico-descriptivo, con la finalidad de alcanzar el objetivo general planteado.

2. DISEÑO DE LA INVESTIGACION.

Conforme lo manifestado anteriormente y con la finalidad de lograr los objetivos planteados, esta investigación, dentro de las actividades inherentes a toda el proceso, se ha planteado tres estadios:

1. Primero el recopilado de información bibliográfica, hemerográfica y documentaria en general;
2. Segundo, el trabajo de campo; que consistió en encuestas al personal de la UNAC y de las Instituciones señaladas.
3. Tercero, la sistematización, obtención de resultados y redacción de los cuadros e informes correspondientes.

Haciendo presente que no obstante los cambios expresadas en los informes trimestrales, puesto que como es evidente, notorio y de conocimiento público, ya que la legislación se modificó por el nuevo Congreso que entró en funciones el 20 de julio del 2011, se ha dado cumplimiento con dichas actividades, pese a que la importancia y significación de los temas investigados probablemente exijan trabajos

posteriores que con mayor rigor desarrollen aspectos vinculados al presente trabajo.

3. FUENTES DE INFORMACION

1. En segmento importante del trabajo, se ha utilizado información secundaria, esto es, la proveniente de material bibliográfico y documentario, entre lo que cabe destacar los valiosos trabajos de destacados tratadistas, así como Legislación actual, así como Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual del autor argentino Guillermo Cabanellas.
2. Enciclopedia Jurídica OMEBA.
3. Igualmente ha sido un valioso soporte, diversos artículos periodísticos publicados en diarios y revistas, en el tratamiento sobre todo de la ley de título valores y su vigencia o diversos comentarios al respecto.

También se ha contado con información primaria obtenida de fuente directa a través de las entrevistas o encuesta practicadas a diversos trabajadores por esta modalidad de la Universidad Nacional del Callao.

METODOS.

3.1. Población.

Nuestro universo tal y como lo hemos precisado en el Proyecto de la Investigación aprobado, se ha realizado teniendo como



horizonte espacial la mayoría de los trabajadores-servidores de las diferentes facultades de la Universidad, así como de personal que trabaja por esta modalidad en las oficinas administrativas del Rectorado de la Universidad Nacional del Callao que no sin cierto temor se dejaron entrevistar y encuestar.

En tal sentido nuestro universo físico social recayó básicamente en los trabajadores de la Universidad. Entre trabajadores de las diferentes Facultades y las Diferentes Oficinas de la Universidad (100 trabajadores)

También se entrevistó a algunos alumnos (100) sobre el conocimiento que tenían de este tipo de Contrato.

De la misma forma se logro encuestar a 150 ciudadanos, que no eran ni habían sido alumnos y que en se encontraban haciendo algún tramite en la Universidad, para sus hijos, esposos, y/o hermanos.

En total nuestra Población fue de 350 personas

3.2 MUESTRA

Nuestra muestra precisamente se ha obtenido de dicho universo aunque por razones económicas y de optimización he trabajado con algunos servidores que por razones obvias no mencionaremos las Facultades o las Oficinas a que pertenecen,

por el simple temor de haber declarado o contestado nuestro pequeño cuestionario y que representan una estadística proporcional.

4. METODOS.

En la investigación se han utilizado diversos métodos de investigación científica. Se ha usado prioritariamente por ejemplo:

- a) El método descriptivo, al sistematizar la información bibliográfica recopilada.
- b) El método explicativo analítico, con el objeto de interpretar y exponer la información sistematizada.
- c) El método estadístico, en la obtención y procesamiento de la información.
- d) El método sistémico, a fin de entender la problemática en su conjunto.

4.1 INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACION .

En la presente investigación se han usado:

- a) Técnicas descriptivas para la Contrastación de Hipótesis, como técnicas de obtención de información: Encuestas, entrevistas,

análisis documental, estudio de casos, fichaje, servicios de Internet y análisis micro-comparativo.

b) **Técnicas Estadísticas**

En el desarrollo de la investigación se ha utilizado tabulaciones, frecuencias, proyecciones y otras pertinentes.

RESULTADOS

1.1 LOS TRABAJADORES SON CONTRATADOS BAJO LA MODALIDAD DE CONTRATOS ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS.

Se utiliza esta modalidad de Contratos por cuanto teniendo en cuenta la Ley del Presupuesto General de la República, no se puede incorporar a la planilla principal a este tipo de trabajadores, aún cuando se necesite en forma urgente la labor que ellos desempeñan para el buen funcionamiento de las entidades administrativas. Aunque posteriormente en función a la labor que realizan percibirán adecuándose a las normas y con la dación de Decreto Legislativo N° 1057, que logra adjudicarles algunos derechos laborales, aunque con cierta limitación.

1.2 TRABAJADORES CONTRATADOS POR LA MODALIDAD DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO

Los trabajadores contratados por la modalidad de Contrato Administrativo de Servicio, todavía representan un alto porcentaje



aunque han logrado un porcentaje del 5% del total ingresar a la modalidad de Contrato por Planilla, por ejemplo en las Facultad de Salud. Ya casi no queda personal contratado por la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios.

La Universidad cuenta con 1,241 trabajadores de los cuales 593 son Profesores entre nombrados y contratados por Planilla; 163 Profesores contratados por Locación de Servicios, en el caso de los Administrativos y No Administrativos los nombrados o contratados por Planilla son 220 y contratados por Servicios No Personales son 254.

**DECRETOS DE OBLIGATORIO CUMPLIMIENTO D. LEG. N° 1057
D.S.003-2004-PCM Y D.S.004-2004 PCM; LEY DE
CONTRATACIONES Y ADQUISICIONES DEL ESTADO**

Como ya lo hemos mencionado anteriormente existen estos dos dispositivos que fueron dados por la Presidencia del Concejo de Ministros con la Finalidad de lograr que la economía peruana se reactive, después de las privatizaciones que fueron el fiel cumplimiento de recetas impuestas por las tendencias neoliberalistas, ya que el Estado como Empresario había fracasado, y que llevó al primer gobierno del Dr. Alan García Pérez a una Superinflación, que hizo que nuestro país sea declarado inelígible, que en otras palabras significaba, que nuestro país no era recomendable a futuras inversiones extranjeras, porque no había estabilidad ni económica ni política.



Estos Decretos Supremos se dieron con la finalidad de Lograr un Equilibrio Financiero y que el destino no sólo se destine a pago de remuneraciones, sino que también se logre ahorrar para aumentar las divisas y las reservas económicas.

2.2 RESULTADO DE LAS ENTREVISTAS Y DE LAS ENCUESTAS

Las preguntas que se realizaron a una muestra representativa de los trabajadores contratados por la Modalidad de Servicios No Personales y a trabajadores que se encuentran contratados por Planilla, también se entrevisto a estudiantes de la UNAC, de diferentes facultades, así como a público que concurrió a la UNAC, a realizar algún tramite.

El resultado obtenido, es el siguiente:

¿Conoce Ud. la Modalidad de Contrato Administrativo de Servicios ?				
	SI	NO	No sabe, no opina	TOTAL
- .TRA. CAS	100	00	-	100
- Estud.	128	22	-	150
- Público	91	09	-	100
TOTAL	319	31		350

Cuadro N° 1

Fuente: encuestas realizadas por la investigadora en la Ciudad Universitaria y en el Rectorado de la UNAC.

¿Actualmente tiene Ud. Un Contrato Administrativo de Servicios?				
	SI	NO	NS/NO	TOTAL
- Mas de un año	53	00	00	53
- Más de Cinco años	28	07	02	37
- Más de Diez años	18	42	-	60

Cuadro N° 2

Fuente: encuestas realizadas por la investigadora en la Ciudad Universitaria de la UNAC.

¿Ud. que grado de Instrucción tiene?	
	UNC
Profesionales	17
Técnicos	14
Estudios Terminados S/Titulo	35
Estudios Incompletos	05
Sin Estudios Superiores	24
Estudios Secundarios	15
TOTALES	110

Cuadro N° 3

Fuente: encuestas realizadas por la investigadora en la Universidad del Callao y en las oficinas del Rectorado.

¿Quién cree Ud. que podría cambiar la situación de los Trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios ?		
	Encuestados	En porcentaje
- El Presidente	50	62
- El Congreso	20	23
- La Presión de la Universidad	02	02
- Modificación total de la ley	10	09
- Nadie	04	04
TOTAL	86	100

Cuadro N° 5

Fuente: encuestas realizadas por la investigadora en la ciudad del Callao.

1.2 El resultado de las entrevistas realizadas

En el mismo periodo del trabajo de campo, hemos realizado 10 entrevistas a personal contratado por la modalidad de Contrato CAS, entre los que debemos señalar a la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores CAS, institución que se encuentra debidamente registrada e inscrita en el registro de Sindicatos de la Dirección Regional del

Callao, así como miembros representativos de las diferentes oficinas y facultades de la Universidad.

Respecto de la temática sobre el objeto de las interrogantes, se refiere a lo mismo que se ha planteado en las encuestas y dentro de los requisitos podemos señalar los siguientes:

- a) Los Trabajadores CAS no conocen el por qué no ingresaban a planilla ya que ellos se consideraban trabajadores del Estado.
- b) El uso frecuente que se da a este tipo de Contratación, porque las normas de Austeridad, Equilibrio Financiero y Normas Presupuestales, impiden el ingreso de los trabajadores por concurso a la Universidad Nacional del Callao.
- c) En el caso de los entrevistados, es la única forma de Contrato que algunas veces es por invitación-dejando expresamente constancia- de que el personal contratado por esta modalidad reúne los requisitos y cualidades para poder ingresar por un concurso de méritos- y que les ofrecen no sólo las Instituciones Públicas sino también, algunas Empresas de Servicios.
- d) Los Entrevistados, que mantienen este tipo de Contrato, tienen alguna esperanza de que el Estado les reconozcan los años de Servicios.
- e) Los entrevistados, a diferencia de los encuestados, no tienen una idea clara de porque la Modalidad de este tipo de Contratos.

- f) Las recomendaciones que se realizan son particularmente, la necesidad de difundir las Normas de Equilibrio Financiero y la de Contrataciones y Adquisiciones del estado, a parte del Presupuesto de la República, para que los servidores conozcan realmente cual es la causa de este tipo de Contrato Modal.

TRABAJO DE CAMPO:

La Investigadora aprovechando la amistad y el respeto que siempre ha mantenido con la mayoría de los trabajadores CAS de la Universidad, teniendo en consideración que ha trabajado con varias Comisiones y dada las condiciones en que las he realizado, un poco en desorden, y a diferentes tipos de personas, no logro una muestra realmente representativa, como hubiera sido el deseo de ella porque la realizo la investigadora he sido solamente yo (la investigadora) quien ha tenido que asumir sola el trabajo, dadas las condiciones, toda vez que no cuento con personal de apoyo que colabore conmigo.

DISCUSIÓN

De los resultados expresados en el punto anterior se pueden establecer las siguientes consideraciones:

1. Que, los Contratos Administrativos son de necesaria y vital importancia para la consecución del bienestar social, pues a través de ellos que la Administración Pública puede hacer llegar los servicios y obras necesarias para los ciudadanos.
2. Que, es necesario un control minucioso de la Administración Pública para que no ocurran casos de abuso de poder.
3. Que, la contratación administración ha evolucionado con el paso del tiempo y es necesario que las normas se adecuen a este tipo de contratos sin permitir desconocimiento de derechos de los contratados.
4. El Contrato Administrativo es la base del Derecho Administrativo pues es el resultado de actos y procedimientos administrativos que se reúnen para la formalización del contrato.
5. Los Trabajadores de la Universidad Nacional de Callao, tienen la esperanza que señalen el Número de Plazas Orgánicas para poder Concursar y poder ingresar a la Administración Pública ya que como es sabido el Ingreso a la Administración Pública sólo se realiza por Concurso Público.



6. Algunos de los Trabajadores – Servidores por esta modalidad no estaban seguros de que realizaban labor para la Administración Pública, cuya finalidad es atender servicios básicos, como es en este caso la Educación Superior.
7. Depende de los Trabajadores contratados por esta modalidad, el poder unirse y definir de acuerdo al Organigrama de la Universidad, que tipo de Plazas están ocupando, para poder solicitar por lo menos para los que tienen más de 05 (cinco años) su plaza salga a Concurso Público, y en el que podrían tener una bonificación especial en caso de empate.
8. La necesidad que tienen los trabajadores-servidores de que se reconozcan los años de servicios, respecto de la jubilación del Seguro de ESSALUD Y VACACIONES.
9. La Norma establece que se tiene que describir las competencias y méritos de los concursantes a Concurso Público, que en caso de los trabajadores-servidores con más de cinco años se comprueba fácilmente, de otra manera no seguirían trabajando para la Universidad Nacional del Callao.
10. También se deben establecer criterios de puntuación y puntajes mínimos, pero dadas las circunstancias, se les podría bonificar expresamente por cada año que por más de tres años con un puntaje mínimo por año.

REFERENCIALES

ARIAS-SCHEREIBER PEZET MAX. La Técnica Contractual., Lima: Gaceta Jurídica S.A., Primera Edición, 1999

CABANELLAS GUILLERMO Diccionario de Derecho Usual , Editorial Heliasta, Argentina 26ª Edición Tomo II "C" Tomo VIII "T-Z"

FERNANDEZ ASTUDILLO, José María; Contratación Administrativa, Ed. Boch; Barcelona, España, 2000

LIRA UBIDIA, Celia: Los Contratos Públicos, Universidad Particular San Martín de Porres, Lima, Perú, 1997

MAURTUA URQUIZO, Anibal: Contrato Administrativo, Caracas, Venezuela, 199

TORRES CORDOVA, Héctor; Derecho Administrativo; Universidad Centro Americana "José Simeón Cañas", UCA, San Salvador, El Salvador, 2004.

NORMAS LEGALES

Legislación Laboral y Jurisprudencia,
Trujillo, Volumen II , Editora Normas
Legales S.A. 1999

RENDON VASQUEZ JORGE

Legislación Laboral, Lima: Editorial
Grijley, Cuarta Edición 2006

RUBIO CORREA MARCIAL

El Código Civil, Lima Fondo Editorial
PUC a, Lima. , 1ra Edición, 1997.

TOYAMA MIYAGUSUKU JORGE

Guía Laboral , Lima, Gaceta Jurídica,
Tercera Edición , Editorial El Buho,
2003

PAGINAS WEB

www.mintra.gob.pe

www.oit.org

APENDICE .

¿Conoce Ud. la Modalidad de Contrato Administrativo de Servicios ?				
	SI	NO	No sabe, no opina	TOTAL
- .TRA. CAS	100	00	-	100
- Estud.	128	22	-	150
- Público	91	09	-	100
TOTAL	319	31		350

Cuadro N° 1

¿Actualmente tiene Ud. Un Contrato Administrativo de Servicios?				
	SI	NO	NS/NO	TOTAL
- Mas de un año	53	00	00	53
- Más de Cinco años	28	07	02	37
- Más de Diez años	18	42	-	60

Cuadro N° 2



¿Ud. que grado de Instrucción tiene?	
	UNC
Profesionales	17
Técnicos	14
Estudios Terminados S/Titulo	35
Estudios Incompletos	05
Sin Estudios Superiores	24
Estudios Secundarios	15
TOTALES	110

Cuadro N° 3

¿Quién cree Ud. que podría cambiar la situación de los Trabajadores con Contrato Administrativo de Servicios ?		
	Encuestados	En porcentaje
- El Presidente	50	62
- El Congreso	20	23
- La Presión de la Universidad	02	02
- Modificación total de la ley	10	09
- Nadie	04	04
TOTAL	86	100

Cuadro N° 4

ANEXOS .

1. Decreto Legislativo N° 1057.
2. Modelo de Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios**DECRETO LEGISLATIVO N° 1057**

(El Peruano: 28-06-2008)

REGLAMENTO: D.S. N° 075-2008-PCM**CONCORDANCIAS:**

- R. N° 125-2008-SUNAT (Utilización del PDT Planilla Electrónica)
- D.S. N° 017-2008-SA, Art. 89
- D.S. N° 026-2008-AG, Sexta Disp. Complementen. Final (Alcance de la responsabilidad por incumplimiento de las obligaciones de celeridad para la tramitación de los procedimientos)
- LEY N° 29289, Art. 9, num. 9.1 y 9.2
- LEY N° 29289, Única Disp. Derogatoria
- R.M. N° 417-2008-PCM (Aprueban Modelo de Contrato Administrativo de Servicios)

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA**POR CUANTO:**

El Congreso de la República mediante Ley N° 29157 ha delegado en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar, por un plazo de ciento ochenta (180) días calendario, sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos y su Protocolo de Enmienda, y el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento; entre las que se encuentran las destinadas al fortalecimiento institucional y a la modernización del Estado;

De conformidad con lo establecido en el artículo 104 de la Constitución Política del Perú;

Con el voto aprobatorio del Consejo de Ministros; y

Con cargo a dar cuenta al Congreso de la República;

Ha dado el Decreto Legislativo siguiente:

DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS**Artículo 1.- Finalidad**

La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación

El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

Artículo 3.- Definición del contrato administrativo de servicios

El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

Artículo 4.- Requisitos para su celebración

Los requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios:

1. Requerimiento realizado por la dependencia usuaria.

4.2 Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.

Artículo 5.- Duración

El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.

Artículo 6.- Contenido

El contrato administrativo de servicios comprende únicamente lo siguiente:

- 6.1. Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- 6.2. Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
- 6.3. Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.
- 6.4. Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.

A estos efectos, la contribución tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 075-2008-PCM, Art. 9, num. 9.1, Segundo Párrafo

6.5 La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen; y, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia.

A estos efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.

Artículo 7.- Responsabilidad administrativa y civil

Los funcionarios o servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurren en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Las referencias normativas a la contratación de servicios no personales se entienden realizadas a la contratación administrativa de servicios.

SEGUNDA.- Las prohibiciones de contratación de servicios no personales reguladas en las normas de presupuesto son aplicables a la contratación administrativa de servicios a que se refiere la presente norma.

TERCERA.- Queda prohibido a las entidades del Sector Público cubrir cargos de naturaleza permanente a través de empresas de servicios especiales o de servicios temporales o de cooperativas de trabajadores. Sólo se autoriza la contratación de personal a través de empresas o cooperativas intermediarias de mano de obra cuando se trate de labores complementarias, expresamente calificadas como tales, o para cubrir la ausencia temporal de un servidor permanente, sin que tal cobertura pueda sobrepasar de tres meses.

CUARTA.- Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS

PRIMERA.- Las entidades a que se refiere la presente norma que tengan celebrados contratos sujetos a sus alcances deberán proceder a los registros pertinentes en ESSALUD, en un plazo no mayor de 30 días calendario contados a partir de su entrada en vigencia.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 075-2008-PCM, Tercera Disp. Complem. Final (Aportes a ESSALUD)

SEGUNDA.- El período de carencia regulado en el artículo 10 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, no es exigible a los contratos administrativos de servicios vigentes a la entrada en vigencia de la presente norma.

TERCERA.- En caso una persona, una vez afiliado en un sistema pensionario, voluntariamente acepte

efectuar aportes por un período de servicios anterior a la presente norma, el mismo se efectuará sin intereses, moras ni recargo alguno, en un plazo en meses igual al doble del número de cotizaciones que efectúe. Los aportes serán registrados por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o por la Administradora de Fondos de Pensiones elegida por aquél, como efectuados en el mes en que se abonan.

CONCORDANCIAS: D.S. N° 075-2008-PCM, Art. 10, num. 10.3, inc. c) y Art. 10, inc. f)

CUARTA.- El presente Decreto Legislativo entra en vigencia al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial "El Peruano", salvo por el numeral 6.4 del artículo 6 de la presente norma hasta que se apruebe el financiamiento correspondiente. En ningún caso reconoce o genera derechos con carácter retroactivo.

QUINTA.- Mediante decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, se aprobará el Reglamento del presente Decreto Legislativo, dentro de un plazo de sesenta (60) días calendario de su publicación.

POR TANTO:

Mando se publique y cumpla, dando cuenta al Congreso de la República.

Dado en la Casa de Gobierno, en Lima, a los veintisiete días del mes de junio del año dos mil ocho.

ALAN GARCÍA PÉREZ
Presidente Constitucional de la República

JORGE DEL CASTILLO GÁLVEZ
Presidente del Consejo de Ministros

MARIO PASCO COSMÓPOLIS
Ministro de Trabajo y Promoción del Empleo

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS
N° _____ (indicar número del Contrato)

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran, de una parte _____ (**nombre de la entidad**), con Registro Único de Contribuyente _____, con domicilio en _____ (**domicilio legal de la entidad**), representado por _____, identificado con Documento Nacional de Identidad _____, en su calidad de _____ (**indicar cargo y/o puesto del representante de la entidad**), quien procede en uso de las facultades previstas en _____ (**indicar resolución y/o documento en el que constan las facultades del representante de la entidad**), a quien en adelante, se denominará **LA ENTIDAD**; y, de la otra parte, _____ (**nombre del trabajador**), identificado con Documento Nacional de Identidad _____ y Registro Único de Contribuyente _____, con domicilio en _____, 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° 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.
- 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 _____ (**indicar puesto y/o cargo**) en la unidad orgánica y/o área _____ (**indicar dependencia, unidad orgánica y/o área donde se prestará el servicio**), 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 _____ (*indicar fecha de inicio*) y concluye el día _____ (*indicar fecha de término*), 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.

Si **EL TRABAJADOR** continúa prestando servicios a **LA ENTIDAD** una vez vencido el plazo del presente contrato, éste se entiende prorrogado de forma automática por el mismo plazo del contrato, pero dentro del presente ejercicio fiscal.

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 como máximo de 48 horas. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, **LA ENTIDAD** está 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/. _____ (*indicar monto en números*) Nuevos Soles (_____) (*indicar monto en letras*), 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**.

LA ENTIDAD hará efectiva la contraprestación, previa presentación del correspondiente recibo por honorarios por parte de **EL TRABAJADOR**.

CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

EL TRABAJADOR prestará los servicios en _____ (*indicar lugar de prestación del servicio*). 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 quince (15) días calendarios de descanso físico 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 y modificatorias.

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: OTROGAMIENTO 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 _____, el _____.