Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar
Marzo-Abril, 2023, Volumen 7, Número 2.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5629

La Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

Dra. María Magdalena Céspedes Camacho[1]
https://orcid.org/0000-0003-2361-9204
Universidad Nacional Federico Villareal
Escuela Universitaria de Posgrado UNFV

RESUMEN

El objetivo de la investigación de este artículo, fue el de determinar el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, se realizó un análisis a la Contratación Administrativa, de acuerdo a las normas internacionales y nacionales se determinó que los hallazgos indicaron de manera general el nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, la institución muestra un alto nivel de vulneración de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios el nivel de su permanencia laboral, ser reconocidos, estar incorporados y obtener los beneficios sociales mediante este régimen y no sean vulnerados sus derechos laborales como trabajadores.

Palabras Claves: Derechos laborales, vulneración, trabajadores, Contratación, regímenes.

[1] Autor Principal

The Violation of Labor Rights in the Special Regime for Administrative Contracting of Services

ABSTRACT

The objective of the investigation of the article is to determine that the level of violation of labor rights in the special regime of Administrative Contracting of Services - CAS, an Administrative Contracting analysis was carried out according to international and national standards, it was determined that the findings generally indicated the level of violation of labor rights in the special regime of Administrative Contracting of Services, the institution shows a high level of violation of labor rights in the special regime of Administrative Contracting of Services the level of their employment permanence, be recognized, be incorporated and obtain social benefits through this regime and their labor rights as workers are not violated.

Keywords: *Labor rights, violation, workers, Hiring, regimes*.

Artículo recibido 25 febrero 2023
Aceptado para publicación: 25 marzo 2023

INTRODUCCIÓN

La vulneración de los Derechos Laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), se legisla con la naturaleza o situación jurídica *sui generis* que en doctrina viene a ser "labor excluida o no *laborizada*", ya que pese a ser una prestación personal, subordinada y remunerada, conteniendo por ello, la existencia de una relación laboral contractual, cabe anotar que, en el Derecho Laboral y demás principios fundamentales, éstos han sido dejados de lado con la aparición del régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

Por lo que, la presente investigación, busca conocer el nivel de su permanencia laboral, sí son o no reconocidos, y si están siendo incorporados y obteniendo beneficios sociales mediante este régimen y no están siendo vulnerados sus derechos laborales como trabajadores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Asimismo, el Tribunal Constitucional ha emitido una sentencia reconociendo la existencia de dicha relación laboral en el régimen de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, decisión que contiene un trato discriminatorio, porque dicho régimen otorga menos beneficios y derechos laborales que otros regímenes públicos, pese a que se desempeñan idénticas funciones, cargos y ocupaciones para un mismo empleador. Se entiende, pues, que los trabajadores del régimen CAS, desde el hecho mismo de su contratación, sus derechos empiezan a ser vulnerados.

Y pese a que el Estado, por ser una institución principista, debiera ser la que, con su ejemplo, respeta irrestrictamente los Derechos Laborales; irónicamente, es la principal institución en vulnerar estos derechos, ocasionándole un gravísimo daño al sistema laboral del Perú.

Debido a que, al crear, permitir, y fomentar esta situación, lo que hace es abrir una enorme posibilidad, para que el sector privado, con sus respectivos regímenes laborales, también vulnera los derechos de los trabajadores.

Resumiendo, creemos que, los trabajadores del régimen CAS, deberían reconocérseles todos sus derechos laborales, así mejoraría el sistema laboral y se elevaría la calidad de vida y el respeto irresoluto de los trabajadores.

La vulneración de los derechos laborales en el régimen especial CAS

El régimen regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057 no es complementario de los regímenes previstos en los Decretos Legislativos Nº 276 y Nº 728, dado que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente.

Respecto al análisis bajo los presupuestos del principio-derecho de igualdad, el Tribunal Constitucional considera que ello no es posible, al indicar que no nos encontramos frente a regímenes o sistemas laborales que tengan la misma naturaleza o características; pues el acceso a ellos, es de diferente naturaleza, lo que justifica un trato diferenciado, no siendo por ello necesario que se aplique el test de igualdad.

El sistema de contratación laboral del Decreto Legislativo Nº 1057, reemplaza al esquema civil que regula la contratación de locación de servicios, en la medida en que estuvieran dados los presupuestos de la desnaturalización del contrato; lo cual deja exento a que el Estado tenga la factibilidad de contratar personal de locación de servicios, para que desarrolle determinada actividad que lo justifique y que, por naturaleza jurídica vigente, no estaría contraviniendo norma alguna, más aún cuando el Tribunal Constitucional (TC), ya se manifestó mediante su sentencia N° 00002-2010-PI/TC, declarando que este tipo de régimen de contratación es legal.

Respecto al derecho vacacional, el TC señala la discrepancia de la parte demandante es que solo se conceden quince (15) días, mientras que en el caso de los trabajadores de otros regímenes laborales se les reconoce 30 días de descanso vacacional. Sobre el particular, precisa que "la Constitución no establece un periodo de tiempo, sino la necesidad de que dicho descanso se dé con la periodicidad señalada" (Bartra, 2014).

Respecto a los derechos de sindicalización y huelga, señala que al respecto sí hubo omisión constitucional, por lo que debe ser subsanada por la autoridad administrativa, en acatamiento de lo dispuesto en el artículo 28 de la Constitución. (Constitución Política del Perú, Const).

El objetivo de este artículo es analizar el Decreto Legislativo. Nº1057. Art, 1. Que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, (27 de junio 2008). Crea y regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en el ámbito laboral del empleo público en nuestro país.

Por ello, trataremos de explicar el porqué del Régimen Especial de CAS, a través de la situación del empleo público como diagnóstico y la propuesta de la Comisión Multisectorial; luego veremos a este régimen como uno nuevo en comparación y diferenciación con él. (Decreto Legislativo N° 276-1984, Promulgan la Ley de

Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público [24 de marzo de 1984] (actualizada 2022), 1988).

El régimen CAS, por encerrar en su naturaleza propia la vulneración de los Derechos Fundamentales, afecta legítimamente el aspecto social; además, evidencia el serio incumplimiento del Estado de su deber constitucional de salvaguardar los derechos de los trabajadores y de fomentar trabajo de calidad, para las personas. Por eso mismo, este trabajo académico servirá, para poner de manifiesto que, en efecto, el Contrato Administrativo de Servicios – CAS, constituye una modalidad contractual laboral que afecta los derechos de los trabajadores y constituye un abuso del Estado.

Además, esta investigación es de suma utilidad, toda vez que con las conclusiones y recomendaciones a las que se arriben se logrará evitar la continuidad de este régimen y concientizar a las autoridades en el irrestricto respecto de los derechos laborales. (Decreto. Legislativo. Nº1057. Art, 1. Que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, 27 de junio 2008).

El presente artículo, la definición del Contrato Administrativo de Servicios, (CAS), (2008). Tiene un impacto en el sistema nacional de forma tal que, sin lugar a dudas, es un esfuerzo positivo que se desea lograr y se ha elegido este trabajo, por considerarlo como una situación anómala en nuestro ordenamiento jurídico y porque denota nuestro interés por proteger los fines del sistema constitucional que está en tratar y regular el marco jurídico legal en materia laboral.

Surge, pues, la importancia y la necesidad de investigar académicamente, para establecer a ciencia cierta, la naturaleza del CAS y delimitar, sobre la vulneración de los derechos laborales que afecta, su naturaleza por lo que no aplica correctamente las leyes laborales, pero con una esencia fundamental, a cuyas atribuciones normativas no podemos renunciar, a fin de optar por otras opciones y tomar en cuenta las sugerencias con el objeto de recoger las sugerencias para un mejor control y toma de conciencia de los derechos de las personas en materia laboral, respecto al trabajo o valor que realizan de manera temporal en el Estado y que, debido a las leyes que amparan este régimen laboral, considera que no se vulnera derecho alguno. No, teniendo en cuenta, sin embargo, que el derecho comparado, si evidencias, copiosamente, que con este tipo de régimen laboral CAS, se están vulnerando Derechos Fundamentales.

En la presente investigación se va a definir conceptos y ampliar los datos e informaciones sobre la problemática estudiada y los factores que contribuyen a la vulneración de los derechos laborales en el

Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). (Decreto Legilativo 1057, Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios., 2008)

1.2. Contratación administrativa de servicios – CAS

El CAS es una medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las entidades. No creemos que sea sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades, dentro de la carrera administrativa.

Debo destacar que, los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, son una medida alternativa para la contratación de personal sin mediar relación laboral, puesto que si bien no es un contrato de locación de servicios sino un contrato administrativo de servicios, pues a diferencia de los primeros, éstos otorgan derechos laborales que no ofrecen los servicios no personales, por lo que así se evitaría la contratación irregular; claro está, que los CAS no son aplicables al sector privado, pero creemos que el cambio ha empezado por el sector laboral más débil como es el sector público.

Al respecto, Atarama (2008) afirma: Finalmente, puesto que los beneficios otorgados a los CAS son de naturaleza laboral, no se justifica la existencia de un régimen diferenciado que genere trabajadores de segunda categoría (comparado con el típico servidor de planta) de forma permanente.

En ese sentido, al no establecer la norma mecanismos que demuestren su temporalidad y al no sustentarse razonablemente los criterios que justifican dicho trato diferenciado, el régimen del Decreto Legislativo Nº1057 podría vulnerar el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, garantizado por la Constitución. (Atarama, 2008)

Según el Decreto Legislativo Nº 1057, que aprueba el denominado Contrato Administrativo de Servicios - CAS, en su artículo 1º, regula un régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Por lo que, debo destacar, que la Contratación Administrativa de Servicios – CAS se aparta del régimen general de contratación contenido en la legislación civil, de modo que nos remite totalmente a un régimen

especial, vinculado a la particular posición que tiene la Administración Pública en nuestro ordenamiento jurídico peruano.

Por un lado, como ente con prerrogativas en la Constitución y las leyes, y por el otro, como parte contratante, asumiendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que aquella suscribe.

Mediante los Contratos Administrativos de Servicios, la administración, contrata a un tercero para que ejecute obras públicas, preste o administre –en su representación– un servicio público; dicho de otro modo, se recurre a un particular para que, a cambio de una contraprestación, ejecute o desarrolle una obra o actividad propia de la administración pública. Dichos Contratos Administrativos de Servicio (CAS).

Tienen ciertas características o cualidades que justifican su consideración como un régimen especial; así se tiene que, no alterar o modificar la posición de la partes dentro del ordenamiento jurídico, son de naturaleza contractual (esto es, que es voluntario, y que regula obligatoriamente los derechos y obligaciones de las partes, aunque la administración pública no pierde sus prerrogativas), e incluso el cuestionamiento de estos contratos en Sede Judicial ya no es de competencia de la jurisdicción civil sino de la contenciosa administrativa.

De esta manera, demuestra la importancia y medida que ha ido tomando la actividad contractual de la Administración Pública; sobre todo, cuando aquella se caracteriza por la contratación de bienes, servicios y obras, según corresponda y de acuerdo a las necesidades de la entidad contratante. Quispe (2009), concluye: …que el fin último de la creación del CAS, antes que la señalada en la versión oficial, era frenar los reclamos laborales presentes y futuros de los prestadores bajo la modalidad de SNP; estableciéndose un régimen de carácter administrativo exclusivo y excluyente que implicaba un retroceso del derecho laboral público a una visión unilateralista.

Debo detallar que las empresas o entidades podían contratar también bajo esta modalidad sin que exista un vínculo laboral de por medio, entonces cualquier persona que cumpliese con el perfil descrito por la empresa contratante, era susceptible de ser contratado no como trabajador, tanto como personal administrativo o bajo un contrato de locación de servicios. Es preciso incidir respecto a la forma de contratación. A través del sector privado, se contrata los servicios de una persona para determinada función y éstos, a su vez, son contratados bajo un contrato de locación de servicios, donde el locador es el contratado y la locadora, es la

empresa o entidad contratante. En el sector público, dichos contratos son calificados como contrato de servicios no personales.

Contrato de Locación de Servicios

Viene de eso, el concepto de Sistema Nacional de Pensiones (ONP), reafirmándolo como Contrato de Locación de Servicios, en un ámbito distinto al sector privado. Por aquellos años y durante el tiempo de vigencia de la norma en mención, diversas entidades del sector público como el Poder Judicial, contrataron bajo esta misma modalidad, el cual, no era otra cosa más que un Contrato de Locación de Servicios, por el cual, el Estado contrataba los servicios de una persona sin que medie relación laboral alguna, como bien se sabe que estas personas no tenían acceso a ningún beneficio o derecho laboral; sin embargo, prestaban servicios de manera temporal.

En realidad, todo cambio conlleva a una mejora, entonces porque una nueva norma que deroga a otra, no puede regular con mayor eficacia las relaciones laborales dentro del sector público. En efecto, pese a los cambios normativos, los Contratos Administrativos de Servicios no constituyen la solución para aquellos trabajadores que alguna vez fueron contratados bajo los servicios no personales.

Creo que la solución no radica en crear más normas, sino en regularizar las ya existentes. Para empezar esta modalidad de contrato, llamada "Servicios No Personales", era una modalidad de contratación que vulneraba derechos fundamentales plasmados en nuestra Constitución, no solo, porque no reconocía los derechos laborales, sino porque transgredía el contenido del Decreto Legislativo Nº 728 – Ley de Fomento del Empleo, que estipula "que toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado".

En síntesis, esta situación se tornó agravante durante muchos años, pues se contrataba a la mayoría de personal bajo este régimen. Este tipo de contratación atentaba contra las normas fundamentales del Derecho Laboral, toda vez que no reconocía el derecho a gozar de vacaciones, a percibir de una gratificación, escolaridad, asignación familiar, descanso por maternidad o enfermedad, el derecho a la seguridad social o previsional, entre otros. Finalmente, desarrollaremos en que consiste el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios como régimen especial de contratación y sus principios.

Finalidad y objeto del régimen especial - CAS

El objeto del contrato administrativo de servicios, denominado en sus abreviaturas como CAS, como es la determinación legislativa de la norma bajo estudio, preconiza la garantía de determinados estándares para el servicio civil. Ahora, habrá de resaltarse que lo que norma del CAS denomina el objeto de esta fórmula contractual hace referencia, antes bien, a lo que es la finalidad del señalado contrato de contenido estatutario. Según lo señalado, lo correcto sería considerar que la finalidad del régimen de contratación especial de servicios, que viene a desplazar la deficiencia de regulación normativa de los contratos "por servicios no personales", es la de ser ofrecido como una garantía de los principios de mérito y capacidad, así como de la igualdad de oportunidades y el profesionalismo buscado en el personal al servicio de la Administración Pública.

El objeto del CAS no debe valorarse en solitario puesto que ello llevaría a entender como una relación puramente civil encerrada bajo un ropaje estatutario, la realización de actividades permanentes y en entero laborales sino, además, sin dejar de tener en cuenta el reclamo de la doctrina.

Como explica, Arévalo (2021): El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador, en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación. (Arévalo, 2021)

Debo reiterar que lo que la norma del contrato denomina objeto, no es otra cosa que la finalidad de la norma especial en lo laboral del empleo público; es decir, supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario. Al mismo tiempo, las obligaciones que contrae el trabajador se convierten en derechos a su empresario.

Lahera (1993). Manifiesta: La situación que el empleo público peruano enfrenta son muchos y diferentes, entre ellos son: la falta de orientación a resultados, la coexistencia de diversos regímenes laborales, la ausencia total del sentido de mérito y desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, y la absorción cada vez mayor del gasto público por las planillas (p.21).

Debo precisar, que los empleados públicos deben ser seleccionados primero por procedimientos que garanticen la igualdad de los aspirantes, segundo, en función a su mérito y capacidad, tercero, lo que no es incompatible con una mayor agilidad en la selección.

También parece necesario que sean funcionarios que gocen de las garantías necesarias frente a eventuales despidos, cambios de puesto o alteraciones de sus condiciones de trabajo por motivos políticos o de mera confianza personal y viceversa. El empleado público, sea funcionario o contratado, debe realizar su función con imparcialidad y para ello ha de ajustarse a ciertos límites e incompatibilidades.

Definitivamente, todo empleado público, por el hecho de serlo debe respetar un código de conducta ética en parte distinto y más exigente que el de otros empleados, por cuenta ajena, así como someterse a un régimen disciplinario que, con las debidas garantías para el interesado, permita asegurar su cumplimiento. Teniendo en cuenta estos factores la administración pública en el Perú, será de carrera administrativa única, organizado e integral. (Lahera, 1993).

Naturaleza Jurídica del CAS

En este aspecto del estudio, debemos decir en primer término, que, en sentido estrictamente jurídico, el Decreto Legislativo Nº1057 le ha asignado y que está contenida en el artículo tercero de la indicada norma legal y a la cual se hace referencia también en el artículo primero de su norma reglamentaria, aprobada por el Decreto Supremo Nº075-2008-PCM.

Quisiéramos empezar el presente estudio revisando si es que basta ésta sola declaración de la norma para que a partir de su fecha de promulgación, por su sola definición, todos aquellos contratos de servicios no personales que ya se venían suscribiendo a nivel de todas las instituciones del Estado, se inscriban en el ámbito del Derecho administrativo y se pudieran tornar o convertir –sin inconveniente alguno– en un contrato administrativo de servicios con las características que esta regulación trae consigo.

Desde nuestro punto de vista, de ninguna manera podrían reconstruirse relaciones que se iniciaron con un contrato de servicios no personales, que de por sí venían desnaturalizados por tratarse de verdaderas relaciones de trabajo, donde estaba presente el cumplimiento de una jornada de trabajo, el desarrollo de la labor con subordinación y prestación personal de servicios y, como tal, esta vinculación por el principio de la primacía de la realidad, ya constituía desde antes de la entrada en vigencia de esta norma, una relación de carácter laboral, que si bien es cierto no había sido declarada judicialmente por alguna autoridad, por la realidad de los hechos se había configurado como tal.

De esta manera, la subsecuente sustitución de una relación de trabajo por la suscripción de un contrato administrativo de servicios no la convierte automáticamente en una relación de Derecho administrativo

público, máxime si como suponemos en la generalidad de los casos, la posterior suscripción del contrato administrativo de servicios no ha traído como consecuencia un cambio en el desarrollo de su labor, ni de las características de la prestación personal de servicios que justifique que ahora, por la simple declaración de la norma, está prestación se constituya en una de diferente denominación y efectos.

Nos explicamos, si una persona hubiese suscrito un contrato de servicios no personales antes de la dación del Decreto Legislativo Nº1057 y venía prestando servicios, por ejemplo, de secretaria en alguna entidad cualquiera del Estado, cumpliendo un horario de trabajo -como sabemos que en efecto así se venían dando estos casos- bajo las órdenes de un jefe inmediato, con subordinación y exclusividad, la presencia de todos estos elementos implica que nos encontrábamos frente a una relación laboral por el principio de la primacía de la realidad.

Por consiguiente, de por sí esta trabajadora al haber sido objeto de una vulneración de sus derechos por la propia entidad ya tenía ganados para sí los derechos laborales como consecuencia de su prestación personal y subordinada, en muchos casos por récords superiores a los tres años, lo que también genera derecho dentro del régimen público. En el supuesto que comentamos precedentemente, ¿con la sola dación del decreto.

Contratos Administrativos de servicios no personales

Hasta aquí hemos efectuado una reflexión con relación a aquellos contratos administrativos de servicios de aquellas personas que previamente habían venido prestando sus servicios personales a las entidades a través de un contrato de servicios no personales, no encuadrado dentro del ámbito de una prestación autónoma del servicio que es la que realmente pertenece al contrato de servicios no personales.

Enseguida, quisiéramos hacer una reflexión sobre otro supuesto y es el de aquel que no ha tenido ninguna relación contractual previa y que ingresa a prestar servicios a la entidad mediante un contrato administrativo de servicios y ahí nos gustaría entrar a analizar la validez jurídica del contrato: ¿es válida este tipo de contratación?

Aquí queremos insistir en la pregunta planteada al inicio del presente artículo 25º de la Constitución Política del Estado ¿la sola declaración que hace la norma como contrato administrativo de servicios, le asigna tal calidad o es la naturaleza de la prestación la que regula y delimita el contenido del contrato y sus características? Consideramos que hay que concluir que por más que se pretenda decir que estamos frente a un contrato administrativo de servicios, lo real y concreto es que nos encontramos frente a una relación

laboral entre una persona natural y una entidad u organismo del Estado (Constitución Política de Estado, Const).

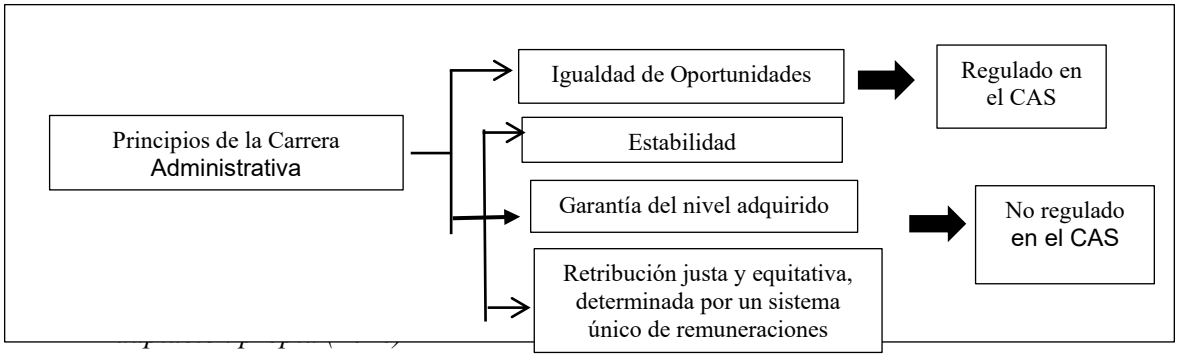
Principios del régimen CAS

La segunda parte de la redacción del artículo 1º del Decreto Legislativo Nº1057, regula este marco jurídico para "Garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública"; sobre el particular, es propicio señalar que los principios son elementos basales de la ley; al mismo tiempo, aseguran y ejecutan su aplicación conforme a los valores y a los principios de informar.

Por cuanto son útiles para el ordenamiento jurídico; sirven además como sustento de la norma al actuar como origen supletorio frente a los vacíos legales. Además, se establece como el elemento idóneo y de facto, que, por sus consecuencias jurídicas, permite operar con un juicio prudente y como sustento válido y reflexivo, para los encargados de administrar justicia en nombre del Estado. Atendiendo las mencionadas premisas, tenemos pues afirmaciones sustentables, para concluir que, todo ordenamiento jurídico tiene sus basamentos, en principios doctrinarios en Derecho como su inexorable raíz axiológica.

Plá (1975) plantea: "El sentido de los principios como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, aun cuando no siempre se le mencione en forma expresa" (p.35). Entonces, poner en relieve, que los elementos doctrinarios capaces de presentar la necesaria fortaleza y elasticidad como para no limitarnos a algunas fórmulas anodinas o sencillamente limitarse a legislativas concretas y específicas acorde con la necesidad de los principios jurídicos que son imprescindibles.

Ello, precisamente, requiere ser dúctiles, para enriquecer el marco jurídico a fin de cubrir los requerimientos o las necesidades sociales, para atender en todo cuanto sea lo suficiente, para hacer justicia. Estas son las funciones que principales en el campo del Derecho, cuya aplicación refuerza y hace efectivo el ordenamiento jurídico vigente y que, sin duda, las presentamos como mecanismo ineludible, que va dirigido a convertirse en una propuesta de carácter moral y jurídico y que, por supuesto, sirve de base, para la jurisprudencia.



Por ello, volver a los fundamentos prístinos del empleo público exige reconocer la naturaleza de los derechos de las personas desde la situación de los bienes públicos en cuanto al comportamiento de los trabajadores, resaltando desde la premisa de que todos somos iguales ante la ley, el equilibrio de los derechos de los ciudadanos y la protección del trabajador que evidencia su necesidad en la desigualdad, lo cual es un principio fundamental en todo vínculo laboral. (Plá, 1975).

Naranjo (2000), por su parte, afirma: la característica principal que condiciona el principio general del Derecho, es su naturaleza de instrumento informador del marco legal en un colectivo. En esa línea, para poder determinar la aparición de un principio, debe entender que, en un conjunto explícito, tenemos que la regulación responde a un análisis legal previamente estudiado y debatido, hasta llegar a un sustento jurídico que permita administrar justicia eficiente y justa.

Debemos señalar que, estos preceptos nos permiten llegar a una interpretación sobre los derechos ciudadanos y sociales sin que estos pudieran ser conculcados o vulnerados a partir de una interpretación errónea, desde el punto de vista de la legislación vigente y la jurisprudencia. Se trata, por otra parte, de derechos que están conferidos a los trabajadores como personas y ciudadanos, no podría aplicarse con eficiencia si es que las normas de un Estado solo ven a los trabajadores como tales, sino que; además, debe entenderse a éstos, como personas, como seres humanos que, sencillamente cumplen una función, la de trabajar en una determinada función. En ese sentido, el contexto legal, debe ser entendido desde varias aristas, desde una multiplicidad de criterios. Los criterios a ser tomados en cuenta son: “mérito e idoneidad, equidad y objetividad. (Naranjo, 2000).

Balaguer (1990), señala: la validez legal, como sustento de la norma, se centra, principalmente, en la incorporación de criterios de interpretación de distintas disposiciones legales. En cambio, si no referimos a

otros criterios, llegamos a la definición que tiene una efectividad más concreta, trasladando la aplicación de otras disposiciones legales acorde con lo emergente, con la cotidianeidad.

Es precisar; además, que un mismo precepto puede invocarse, a fin de determinar una casuística específica, para ser tomada referencialmente. Las cualidades para atender los supuestos que busca cubrir una indeterminada lista de situaciones y no advertir apenas en la singularidad; pues precisamente es este precepto que no permite atender más elementos y considerar más espacios, para tener una amplitud de criterio, considerando; por ejemplos, las cualidades de lugar, tiempo, casuística, entre otros aspectos.

Cabe señalar que, el basamento de los CAS, son, que, duda cabe, el soporte indispensable que suple la estructura *basamental* de forma y fondo y que tiene fundados antecedentes mantenidos en el tiempo y que han permitido incremental un marco de experiencia jurídico – laboral que, conforme las necesidades sociales y legales, son analizadas e invocadas de acuerdo al sistema público, para la contratación de personal a realizar determinadas labores y dentro del marco legal en plena vigencia y amparado en la Carta Magna de 1993. (Balaguer, 1990).

Los contratos administrativos y sus beneficios

Este tipo de régimen de contratación, confiere a los trabajadores, los presentes beneficios:

- ✓ Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas laboradas en el marco de una semana.
- ✓ Veinticuatro (24) horas continúas sin laborar, en el mismo marco de tiempo.
- ✓ Treinta (30) días calendarios de descanso por cada año de labores.
- ✓ Afiliación a EsSalud (seguro de salud público). Para lo cual, el empleador procede al descuento del pago al trabajador, para abonar a este seguro, en una cantidad del 30% de la UIT actual.
- ✓ Los trabajadores del régimen CAS, tienen la facultad de decantarse por la ONP o la AFP, de acuerdo a sus intereses particulares. Esto, con el objeto de posicionar una diferenciación entre los dos regímenes laborales, el común y el régimen CAS.

Vulneración de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores del Régimen Cas

Los Derechos Fundamentales en el trabajo son, como se ha venido mencionando, la expresión de la libertad del individuo en el ejercicio de su actividad productiva y profesional. Mecanismos básicos que propenden en el aseguramiento de que su integridad mental y física, así como su normal convivencia social, se vea reflejada en su satisfacción como individuo y le permita disfrutar de los frutos de su trabajo.

Como se mencionó, el propio origen del derecho del trabajo, busca compensar con medidas sociales la desigualdad económica entre empleadores y trabajadores y esto sólo es posible a través del cumplimiento de ciertos derechos mínimos que son los reconocidos en la Declaración.

Así, de su propia naturaleza y desarrollo en la práctica se desprende que se trata de derechos íntimamente ligados pues no es factible conseguir su objetivo final. El trabajo, conforme a los principios de igualdad entre los seres humanos, debe garantizarse su cumplimiento efectivo a cada uno de ellos sin distinción alguna.

Es decir, su carácter de fundamentales nace de su naturaleza de derechos humanos y de su calidad "de base facilitadora" en cuanto permite el desarrollo de otros derechos laborales que le están íntimamente vinculados.

Derecho al trabajo a la luz del principio de primacía de la realidad

Mujica (2010) asegura: que, sobre el principio de primacía de la realidad, el juez debe hacer prevalecer la realidad sobre la apariencia y considerar el acto de encubrimiento como inválido. Este es el efecto derivado de tal situación, aun cuando en ocasiones el trabajador participe del engaño y se beneficie de él.

Entendida esta situación y en aplicación a este principio, no importa lo que las partes acuerden libremente puesto que aquí no se considera la autonomía de voluntad como factor determinante, por el que se permita al trabajador renunciar a sus derechos laborales.

En el contrato de trabajo los servicios se prestan bajo dependencia o subordinación del empleador, quien fija o acuerda la jornada, el horario, el lugar donde se presta los servicios y, además, controla y fiscaliza el cumplimiento de las labores encomendadas (Zavala, 2020). Por ejemplo, retomando el caso anterior, si ambas partes, tanto el trabajador y el empleador celebran un contrato de locación de servicios, pero se obliga al trabajador laborar de manera permanente, bajo un horario, de manera personal y mediante remuneración,

evidentemente lo que va prevalecer en el caso concreto no es bajo qué tipo de contrato se encuentre esta persona sino las actividades que realiza en la práctica.

De ello, se desprende que, ante dos circunstancias, sean las razones por la que una persona se encuentra laborando sin un contrato de trabajo o emitiendo recibos por honorarios pero que la actividad que realiza cumple con los elementos necesarios para configurar una relación laboral, sin lugar a dudas, se da preferencia a lo que sucede en el campo laboral antes que los documentos, recibos por honorarios o la ausencia de un contrato de trabajo. (Mujica, 2010).

Duración del contrato administrativo de servicio

Este tipo de contrato se celebra a plazo determinado; es decir, fijo y que además es renovable. La norma reglamentaria agrega que la duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde el año fiscal respectivo en el cual se efectúa la contratación, lo que significa que si se contrata a una persona en el mes de julio la duración de su contrato no podrá superar el 31 de diciembre del mismo año, para luego establecer, completando lo que implícitamente establece la norma legal, que el contrato puede ser prorrogado o renovado "cuantas veces considere la entidad contratante" en función de sus necesidades, enfatizándose nuevamente que cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal. (Decreto Supremo, 27/04/2010)

El contrato administrativo de servicios tiene un límite de duración y este no puede ser superior al período que corresponde el año fiscal en que se está realizando el vínculo contractual. Cabe indicar; sin embargo, que este vínculo no tiene impedimento de extenderse o de renovarse sin límite de duración, pero siempre teniendo en consideración el tema del año fiscal, líneas arriba mencionado. Además, debe realizarse mediante un nuevo contrato y previo al vencimiento del mismo, con lo que se cumple con las formalidades del caso y el vínculo contractual permanece. (El Peruano, 2008).

Corresponde, a estas alturas de la investigación, señalar que, quedará establecido de que su contrato ha sido renovado automáticamente, sin perjuicio de que los responsables de contratación sean sancionados y el trabajador, pueda acceder a los beneficios que pudiera obtener como resultado de este acto administrativo. (Nuñez, 2023).

Por ello, para evitar cualquier tipo de sanción administrativa, corresponde a la entidad contratante notificar a la contraparte, acerca de su no renovación de contrato, pero con una antelación de 5 días hábiles como mínimos antes de la fecha límite del contrato. (Decreto Ligislativo 1057, 2008).

Base legal

- ✓ Artículo 28 de la Constitución política del Perú Sindicalizaciones Negociaciones Colectiva y Huelga. 1993.
- ✓ Decreto Legislativo Nº 1057-2008, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, que Aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057 que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- ✓ Decreto Supremo Nº 065-2011-PCM, que Establece Modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ Decreto Legislativo N° 276-1984, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

MÉTODO

El tipo de investigación es de tipo básica, dado que se encuentra orientada al conocimiento y comprensión, ese sentido su propósito es profundizar y aumentar el conocimiento recogidos en la realidad problemática del presente estudio, a la protección al consumidor, permitiendo ampliar y aportar conocimientos jurídicos a nuestro trabajo, para que posteriormente ayude a obtener un resultado que dé respuesta a la problemática formulada en la presente investigación y que será fundamento para otra investigación. (Carruitero, 2014).

RESULTADOS

Seguidamente se desarrolla el capítulo cuatro correspondiente a los resultados obtenidos de la aplicación del instrumento en el campo de estudio, presentando los resultados en tablas de frecuencia y porcentaje, para luego reflejarlo en gráficos de barras para su mejor comprensión, la contrastación de hipótesis,

H_i. El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS es alto.

Cuadro 1.

N°	Alternativas	Cantidad	%
1	si	22	81%
2	No	5	19%
	Total	27	100%

H_o. El nivel de la vulneración de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS no es alto.

Cuadro 2.

N°	Alternativas	Cantidad	%
1	si	17	63%
2	No	10	37%
	Total	27	100%

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

1. El nivel de vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte es alto y se ha demostrado que no han sido reconocidos. Este resultado es concordante con los hallazgos de Bernales que en 2009 demostró que los derechos de los trabajadores, aun cuando no significan un cambio sustantivo respecto al conglomerado de normas existentes no se ha mantenido el respeto de estos derechos fundamentales. Preciso que es indispensable que para asegurar un buen ambiente laboral se debe respetar los derechos laborales además del cumplimiento de las normativas legales vigentes.

2. El derecho de la permanencia de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte no es alto. Este resultado es concordante con los hallazgos de (Paredes, 2000) demostró que la permanencia en el empleo bajo un contrato de trabajo que un empleador, debe mantenerse en el tiempo, es decir, que no termine de un momento a otro sin motivo alguno. Creo que el deseo de todo trabajador es tener un trabajo estable, sin la preocupación de que al día siguiente deje de laborar, es decir, la permanencia se dará siempre en cuando haya un contrato de trabajo, sea este de

plazo indeterminado o fijo.

CONCLUSIONES

PRIMERA: Se estableció que el grado de Afectación a los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, amenaza con elevar los índices de vulneración de los Derechos Fundamentales de los trabajadores.

SEGUNDA: Se evidenció que el derecho a la estabilidad laboral de los trabajadores CAS es nula, debido a que no todos acceden a permanecer en el trabajo.

TERCERA: Se comprobó que el grado de respeto a la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS) en el CAS, es inexistente, sustentado en evidencias estadísticas que son reflejo de la comprobación de la realidad laboral del régimen CAS en la actualidad.

REFERENCIAS

Arévalo, J. (2021). El contrato de trabajo en la legislación El contrato de trabajo en la legislación. *revista e Derecho Procesal del Trabajo*, 3[3] 2. https://revistas.pj.gob.pe/revista/index.php/rdpt/article/view/350.

Atarama, M. (2008). Comentarios al régimen de contratación administrativa de servicios,. *Revista Jurídica del Perú. Derecho Privado y Público Perú, Normas Legales.* , [94].

Balaguer, M. (1990). La interpretación de la Constitución por la jurisdicción ordinaria. . *Civitas. Madrid,* .

Bartra, E. (2014). estabilidad laboral del personal sujeto al régimen de contratación administrativa de servicios a propósito del ii pleno jurisdiccional supremo en materia laboral. *Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, [6]. 277, 291. https://www.spdtss.org.pe/wp-content/uploads/2021/10/VI-Congreso-Nacional-full-277-291.pdf.

Carruitero, F. (2014). *La investigación jurídica.*

Constitución Política de Estado. (Const). Art. 25, Jornada deTrabajo y Descanso. (29 de diciembre 1993).

Constitución Política del Perú. (Const). *Articulo. 28. 31 de diciembre 1993 (Perú).*

Decreto Legilativo 1057, Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios. (2008). *Diario el Peruano*.

Decreto Legislativo N° 276-1984, Promulgan la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público [24 de marzo de 1984] (actualizada 2022). (1988).

Decreto Ligislativo 1057. (2008). *Artículo 5.- Duración del contrato administrativo de servicios.*

Decreto Supremo. (27/04/2010). Nº 075-2008-PCM, Naturaleza Juridica de los Contrato Administrativo de Servicios. http://www.minedu.gob.pe/politicas/pdf/cas-1057/decreto-supremo075-2008-pcm.pdf.

Decreto. Legislativo. Nº1057. Art, 1. Que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios. (27 de junio 2008). https://infopublic.bpaprocorp.com/banco-de-leyes/decreto-legislativo-1057.

El Peruano. (2008). *Duración del contrato administrativo de servicios.* https://diariooficial.elperuano.pe/pdf/0091/LEY_QUE_ESTABLECE_ELIMINACION_CAS.pdf: Diario Oficial el Peruano.

Lahera, E. (1993). *Como mejorar la gestión publica". Chile, Cjeplan.*

Morón, J. (2008). "El RECAS es una medida necesaria que representa un avance pero transitoria". *Revista Jurídica del Perú.*

Mujica, J. (2010). *Introducción al Derecho del Trabajo.* PUCP-Perú.

Naranjo, R. (2000). Los límites de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares: la buena fe". Madrid, Centro de Estudios Políticos y constitucionales.

Nuñez, E. (2023). Que Pasa Si Sigo Trabajando Sin Renovar Contrato. *Villa Campestre*, https://villacampestre.com.mx/blog/intereses/que-pasa-si-sigo-trabajando-sin-renovar-contrato.html#:~:text=Despido%20del%20trabajador%20al%20no,trabajador%20sale%20de%20la%20empresa.

Plá, A. (1975). Los principios del Derecho del trabajo". Montevideo,. *Biblioteca de derecho Laboral*, N[2].

Quispe, G. (2009). La suspensión con contraprestación por gravidez en el contrato administrativo de servicio,. *Revista Jurídica*, Derecho Privado y Público, Normas Legales. Perú.

Vega, M. (2002). Los principios y derechos fundamentales en el trabajo. *(OIT)*.

Zavala, V. (2020). Diferencias entre contrato de trabajo y locación de servicios. *Revista La Camara*, https://lacamara.pe/diferencias-entre-contrato-de-trabajo-y-locacion-de-servicios/.