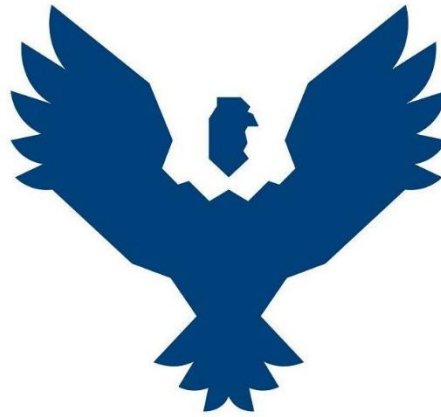




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO



“REPERCUSIONES DE LA PRÓRROGA AUTOMÁTICA DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)”

PRESENTADO POR:

Bach. Karina Karen Champi Chavez

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO
PROFESIONAL DE ABOGADO.

ASESOR:

Mg. María Antonieta Álvarez Trujillo

CUSCO - PERÚ

2021



AGRADECIMIENTO

Es grato expresar mis más sinceros agradecimientos a todas las personas que han sido participes en el desarrollo del presente trabajo de investigación

A DIOS,

Por bendecir mi camino

A MIS PADRES Y HERMANOS,

Por brindarme todo el amor incondicional, comprensión, seguridad, confianza, y apoyo a lo extenso de mi vida.

A MI ASESORA,

Dra. María Antonieta Álvarez Trujillo, por el tiempo destinado para el desarrollo del presente trabajo de investigación, por su invaluable cooperación y experiencia, la presente tesis no hubiera sido posible.

A MIS JURADOS DICTAMINANTES,

Dra. Judith Antonia Ponce de León Coronado y el Dr. Sixto Madison Barreto Jara por haber colaborado en el proceso de la presente investigación.

A MIS AMIGOS,

Por brindarme el apoyo y ser partícipes de esta etapa de mi vida.



DEDICATORIA

**A MI MADRE OLGA FILOMENA CHAVEZ
SUCLLI,**

Por su cariño que me brinda día a día y la comprensión.

A MI PADRE LUIS CHAMPI CCASA,

Por el apoyo que me brinda, y las reprimendas que me dice.

**A MI HERMANO LUIS ABIMAEI CHAMPI
CHAVEZ,**

Por el apoyo que me brinda.

**A MI HERMANA CARMEN ROSA CHAMPI
CHAVEZ,**

Por el ánimo y la insistencia que me brinda.

A MIS FAMILIARES,

*es grato ser parte de ustedes y no me arrepiento,
porque me han enseñado mucho del libro de la vida.*



RESUMEN

La presente investigación titulada “Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)” tiene como objetivo general determinar cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio.

Mediante el Decreto Supremo 065-2011-PCM (nuevo reglamento del Decreto Legislativo N°1057) se incorpora la figura legal de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, que lejos de favorecer a los trabajadores bajo dicho régimen los ponen en una situación de desventaja frente al empleador. La aplicación de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios genera repercusiones en los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, repercusiones sociales, repercusiones económicas, y repercusiones políticas.

La metodología utilizada usada en la presente investigación es cualitativa, se utilizó la técnica de recolección de datos, como el análisis normativo, doctrinario, jurisprudencial, y la entrevista.

Palabras Claves: Contrato Administrativo de Servicios, Prórroga automática, Derechos Laborales, Contrato a plazo indeterminado.



ABSTRACT

The present investigation entitled “Repercussions of the Automatic Extension of the Administrative Service Contract (CAS)” has the general objective of determining the repercussions of the Automatic Extension of the Administrative Service Contract.

Through Supreme Decree 065-2011-PCM (new regulation of Legislative Decree N°1057) the legal figure of the Automatic Extension of the Administrative Contract of Services is incorporated, which is far from favoring workers under said regime puts them in a situation of disadvantage vis-à-vis the employer. The application of the Automatic Extension of the Administrative Contract for Services generates repercussions on the labor rights recognized in the Political Constitution of Peru, social repercussions, economic repercussions, and political repercussions.

The methodology used in this research is qualitative, the data collection technique was used, such as normative, doctrinal, jurisprudential analysis, and the interview.

Keywords: Administrative Service Contract, Automatic Extension, Labor Rights, Indefinite Term Contract.



INDICE

AGRADECIMIENTO	1
DEDICATORIA	2
RESUMEN	3
ABSTRACT	4
INDICE DE TABLAS	11
INDICE DE GRÁFICOS	12
INTRODUCCIÓN.....	13
CAPÍTULO I:.....	16
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento de Problema.....	16
1.2. Formulación del Problema.....	18
1.2.1. Pregunta General de Investigación	18
1.2.2. Preguntas Específicos de Investigación	18
1.3. Objetivos de la Investigación.....	19
1.3.1. Objetivo General.....	19
1.3.2. Objetivos Específicos.....	19
1.4. Hipótesis de la Investigación	19
1.4.1. Hipótesis General.....	19
1.4.2. Hipótesis Específica.....	19
1.5. Categorías de Estudio	20
1.6. METODOLOGÍA	21
1.6.1. Tipo de Investigación.....	21
Dogmático. –.....	21
Propositivo. –.....	21



1.6.2.	Nivel de Investigación	22
	Analítico. –.....	22
	Descriptivo. –.....	22
1.6.3.	Enfoque de la Investigación.....	23
	Cualitativo. –.....	23
1.6.4.	Unidad de Análisis.....	23
1.6.4.1.	Unidad de Análisis Temático.....	23
1.6.4.2.	Técnicas para la recolección de datos.....	24
1.6.4.3.	Descripción de los instrumentos	24
1.7.	Justificación del Estudio	25
1.8.	Delimitación del Estudio.....	26
1.9.	Limitación del Estudio.....	27
CAPITULO II:.....		29
MARCO TEÓRICO		29
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	29
2.1.1.	Tesis	29
2.1.2.	Artículo	34
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	37
SUB CAPÍTULO I		37
1.	El Contrato de trabajo	37
1.1.	Sujetos.....	38
1.1.1.	Trabajador.....	38
1.1.2.	Empleador.....	38
1.2.	Elementos esenciales del contrato de trabajo.....	38
1.2.1.	Prestación personal de servicio. –.....	39
1.2.2.	La subordinación. –.....	39



1.2.3.	La remuneración. –	40
1.3.	Tipos de Contratos laborales.....	40
a)	Contrato de trabajo a plazo indeterminado y contratos a plazo determinado	41
b)	Contrato a tiempo completo y contrato a tiempo parcial.....	41
c)	Contratos sujetos al régimen laboral general y contratos sujetos a regímenes laborales especiales.	41
1.4.	Los Principios del Derecho del Trabajo.....	41
1.4.1.	Definición	41
1.4.2.	Principio Protector	42
A.	Regla in dubio pro operario.....	43
B.	Regla de la norma más favorable	43
C.	Regla de la condición más beneficiosa.	44
1.4.3.	El principio de Igualdad y no discriminación	44
1.4.4.	El principio de irrenunciabilidad de derechos	45
1.4.5.	El principio de primacía de la realidad	46
1.4.6.	El principio de la continuidad de la relación laboral	47
1.4.7.	El principio de razonabilidad	47
1.4.8.	El principio de la buena fe	48
SUB CAPITULO II.....		48
2.1.	Naturaleza Jurídica del Empleo Público.....	48
2.1.1.	Teoría Estatutaria.....	49
2.1.2.	Teoría Contractualista Laboral	49
2.2	Regímenes Laborales del empleo público.....	50
2.2.1.	Aspectos Generales	50
2.2.2.	Régimen de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N°276). -.....	51
2.2.3	Régimen de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N°728). -.....	53



2.2.4. Régimen Especial del Contrato Administrativo de Servicios (Decreto Legislativo 1057). -	55
2.2.4.1. Antecedentes.....	55
2.2.4.2. Definición.....	56
2.2.4.3. Ámbito de aplicación.....	57
2.2.4.4. Naturaleza Jurídica	58
2.2.4.5. Duración del Contrato Administrativo de Servicios	60
2.2.4.6. Derechos y Beneficios del Contrato Administrativo de Servicios	60
2.2.4.7. Acceso al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.....	62
2.2.4.8. Extinción del Contrato Administrativo de Servicios.....	64
SUB CAPÍTULO III.....	66
3. Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios.....	66
3.1. Etimología	66
3.2. Antecedentes.....	66
3.3. Definición.....	67
3.4. Posiciones Jurisprudenciales	68
3.4.1. Pronunciamiento del Tribunal Constitucional.....	68
a) Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°01660-2010-PA/TC. – 68	
b) Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03505-2010-PA/TC. - 69	
c) Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°00876-2012-PA/TC. - 71	
3.4.2. Pronunciamiento del Poder Judicial	75
a) En el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2014,.....	75
b) En el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2016,	76
c) Sentencia del Expediente N°01349-2018.-.....	77
SUB CAPITULO IV	79



4.	Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios	79
4.2.	Repercusiones en los derechos laborales reconocidos constitucionalmente.	79
4.2.1.	Conceptualización sobre derechos laborales en el Perú	80
4.2.1.1.	La protección al trabajo	80
4.2.1.2.	Concepto de la Estabilidad Laboral.....	83
4.2.1.2.1.	Clases de Estabilidad Laboral.....	84
4.2.1.2.2.	Marco jurídico de la Estabilidad Laboral.....	84
4.2.1.3.	Régimen constitucional del trabajo	87
4.2.1.3.1.	Normatividad Internacional.....	87
4.3.	Repercusiones sociales	92
4.4.	Repercusiones económicas.....	93
4.5.	Repercusiones políticas	94
	CAPÍTULO III	96
	RESULTADOS	96
5.1.	Descripción del resultado desde la fuente normativa.	96
5.1.1.	Nacional.....	96
5.1.2.	Dispositivos Legales del Contrato Administrativo de Servicios.....	97
5.1.3.	Internacional	98
5.2.	Descripción del resultado desde la jurisprudencia.	99
5.3.	Descripción del resultado desde la doctrina	103
5.4.	Resultado del análisis de las entrevistas	104
5.5.	Descripción de Resultados de otros documentos	119
	DISCUSIÓN.....	121
	CONCLUSIONES.....	126
	RECOMENDACIONES	128



PROPUESTA LEGISLATIVA	129
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	130
Referencia Bibliografía	135
ANEXOS 142	
Matriz de Consistencia	142



INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Tabla de Categorías.....	20
Tabla 2: Constitución Política del Perú.....	96
Tabla 3: Marco legal del Contrato Administrativo de Servicios.....	97
Tabla 4: Marco Legal Internacional	98
Tabla 5: Tabla de Noticias.....	119



INDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Contrato de Trabajo.....	40
Gráfico 2: Clasificación de los principios de derecho laboral.....	42
Gráfico 3: Regímenes Laborales del Empleo Público.....	51
Gráfico 4: Derechos y Beneficios del Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativa de Servicios	62
Gráfico 5: Acceso al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.....	64
Gráfico 6: Causales de extinción del Contrato Administrativo de Servicios	66



INTRODUCCIÓN

En el año 2008, se instaura en el Perú el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), establecido por el D.L. N°1057, cuyo reglamento se encuentra en el D.S N°065-2011-PCM, es un régimen que desde sus inicios hasta la actualidad genera una serie de conflictos sociales, como consecuencia de la transgresión de derechos laborales de los trabajadores que suscriben contratos administrativos de servicios, dado que no reconoce la compensación de tiempo de servicio (CTS), las gratificaciones, la asignación familiar, bonificación de escolaridad, y la Estabilidad Laboral.

En la presente investigación analizaremos un tema álgido que, es los efectos de la prórroga automática del contrato administrativo de servicios (CAS). En ese sentido, la pregunta general de la presente investigación es ¿Cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio?, la hipótesis general es la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios genera un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo que origina la transformación del Régimen Laboral, y el objetivo general es determinar cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio.

Este tema resulta polémico, por lo que hemos visto la posibilidad de realizar la presente investigación, la cual busca orientar a un solo criterio rector, que se debe tener respecto de la figura legal de la prórroga automática del contrato administrativo de servicios (CAS), que no hace más que vulnerar derechos tan fundamentales como la propia dignidad humana del trabajador, es incompatible con el régimen constitucional del trabajo, vulnera el principio de la primacía de la realidad, la



estabilidad laboral e inobserva la jerarquía constitucional, y ante tal situación se propone la derogación de dicha figura.

Para llevar a cabo el estudio, el presente trabajo de investigación se estructura en III Capítulos. El primer Capítulo I “Problema de Investigación” contiene el planteamiento del problema, formulación del problema, objetivo de la investigación, hipótesis de la investigación, categorías de estudio, la metodología de investigación que abarca: el tipo, nivel, y enfoque de investigación. Asimismo, se desarrolló la unidad de análisis, justificación, delimitación, y; limitación de estudio.

En el Capítulo II “Marco Teórico”, hacemos referencia a los antecedentes de la presente investigación conformada por tesis y artículos. El presente Capítulo se divide en IV Sub Capítulos, el primer Sub Capitulo abarca el contrato de trabajo, los sujetos, elementos esenciales y los principios del derecho de trabajo. El Sub Capitulo II aborda la naturaleza jurídica del empleo público, y los Regímenes Laborales del empleo Público.

En el Sub Capítulo III “Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios”, se desarrollará la etimología, antecedentes, definición, y las divergentes posiciones jurisprudenciales del Tribunal Constitucional y el Poder Judicial respecto de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

El Sub Capítulo IV “Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios”, abordaremos las repercusiones de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), como son: a) Las repercusiones en los derechos laborales reconocidos constitucionalmente, b) Las



repercusiones sociales, c) Las repercusiones económicas, y d) Las repercusiones políticas.

Finalmente, en el Capítulo III, “Resultados” de la presente investigación es abordado desde la fuente normativa, jurisprudencial, doctrinal, y otros documentos. Para después continuar con la discusión, conclusiones, recomendaciones, y concluir con la propuesta legislativa de la presente investigación.



CAPÍTULO I:

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de Problema

El contrato administrativo de servicios (CAS) es un régimen laboral establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, cuyo reglamento se encuentra en el Decreto Supremo N°075-2008-PCM.

Sin embargo, dicho régimen trajo desavenencias en la comunidad trabajadora del Estado, por lo que, en el año 2010, cinco mil ciudadanos demandaron la inconstitucionalidad del régimen especial de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N°1057); no obstante, el Tribunal Constitucional confirmó la constitucionalidad del régimen en mención, señalando que este tiene características de un contrato laboral.

Posteriormente, el 27 de julio del 2011 se promulga el D.S. N° 065-2011-PCM, disponiéndose la modificación del reglamento del régimen especial de contratación administrativa de servicios (Decreto Legislativo N°1057), estableciéndose que dicho régimen en mención es una forma especial de contratación laboral; asimismo, reconoce la prórroga automática del contrato administrativo de servicios (Art. 5.2).

El contrato administrativo de servicios, es un régimen que desde sus inicios hasta la actualidad genera una serie de conflictos sociales, como consecuencia de la transgresión de derechos laborales de los trabajadores que suscriben contratos administrativos de servicios, dado que no reconoce la compensación de tiempo de servicio (CTS), las gratificaciones, la asignación familiar, bonificación de escolaridad, y; la estabilidad laboral;



La controversia más álgida se encuentra en los efectos de la Prórroga Automática; es decir, en la restricción de derechos laborales reconocidos constitucionalmente por una norma reglamentaria, dejando de observar lo prescrito en el artículo 2 inciso 24 párrafos a y b de la Constitución, el cual prevé que solo pueden limitarse o restringirse derechos o libertades por ley, así como, lo prescrito en el artículo 51 “La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente, (...)” (Constitución Política del Peru, 2019); precisando además que, una ley que restrinja derecho debe tener en cuenta el principio de proporcionalidad y razonabilidad.

Por su parte, el Abogado Laboralista (Jara, 2017) en relación a la figura legal de la prórroga automática del contrato administrativo de servicios señala que este viene a ser: “Una ficción de contratación producida cuando exista prestación de servicios bajo el régimen CAS sin suscribir una adenda que amplíe la vigencia del contrato inicialmente celebrado con el Servidor, esto es, con un contrato administrativo de servicios vencido.” (Parr.2)

El Tribunal Constitucional (sentencia recaída en el Expediente N° 00876-2012-PA/TC de fecha 11 de junio del 2013), así como el Poder Judicial en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2014), se pronunciaron sobre la incompatibilidad de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) con el régimen laboral reconocidos constitucionalmente (Art. 1 y 26 de la Constitución Política del Estado), señalando lo siguiente:

“a) la ausencia de regulación de prórroga automática en el Decreto Legislativo Nro. 1057, b) No es posible interpretar extensivamente las limitaciones de los derechos que ya contienen el Decreto Legislativo Nro. 1057: y, c) No es compatible una



prórroga automática con el régimen constitucional del trabajo.” (II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, 2014, pág. 40)

Asimismo, los magistrados Eto Cruz y Beaumont Callirgos consideran que si un trabajador se encuentra laborando con contratos administrativos de servicios expirados o vencidos (sin ningún contrato firmado) se les debe aplicar sin mayor duda el artículo 4° Decreto Supremo N° 003-97-TR, y con ello generarse la presunción de laboralidad; por ende, la existencia o la presencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado.

Es así que la presente investigación pretende determinar las razones de porque la aplicación de la prórroga automática del contrato administrativo de servicios (CAS), afecta los derechos laborales reconocidos en nuestra carta magna, hecho que de no proponer una solución seguirá afectando a un gran número de trabajadores bajo dicho régimen. Por tanto, la presente investigación busca proponer una solución a este conflicto.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Pregunta General de Investigación

- ¿Cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio?

1.2.2. Preguntas Específicos de Investigación

- ¿De qué manera la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú?



- ¿Cuáles son los fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional, sobre la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo General

- Determinar cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Determinar de qué manera la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú.
- Identificar los fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional, sobre la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios.

1.4. Hipótesis de la Investigación

1.4.1. Hipótesis General

La Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios genera un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo que origina la transformación del Régimen Laboral.

1.4.2. Hipótesis Específica

- La Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, al



mantener un vínculo laboral sin respetar el principio protector que orienta a mejorar las condiciones, así como dejar de observar el principio de igualdad sobre los beneficios laborales de los trabajadores.

- Los fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional respecto de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios son diferentes, en un primer momento aceptan la figura legal de la prórroga automática por estar reconocido en el Decreto Supremo N°065-2011-PCM; y, en un segundo momento no reconocen la figura legal de la prórroga automática por tres razones: 1) por la ausencia de regulación en el Decreto Legislativo 1057; 2) por la interpretación extensiva de las limitaciones de derechos que ya contiene el Decreto Legislativo 1057; 3) por la incompatibilidad de la “prórroga automática” con el régimen constitucional del trabajo, es esta última posición con la cual concordamos.

1.5. Categorías de Estudio

En atención al enfoque de investigación cualitativa, se consignan las siguientes categorías de estudio.

Tabla 1: Tabla de Categorías

Categorías	Sub categorías
CATEGORÍA 1: LA PRÓRROGA AUTOMÁTICA DEL CONTRATO ADMINISTRATI	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato administrativo de Servicios • Naturaleza Jurídica • Prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios • Pronunciamientos del Tribunal Constitucional. • Pronunciamientos de II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral



VO DE SERVICIOS.	en el año 2014 y IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2016.
CATEGORÍA 2: DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ	<ul style="list-style-type: none"> • Constitución Laboral • Principios laborales • Derechos Laborales • Marco Jurídico Nacional • Marco Jurídico Internacional <ul style="list-style-type: none"> ✓ Declaración Universal de los Derechos Humanos ✓ Organización Internacional de Trabajo ✓ Convenios de la OIT

Fuente: Elaboración propia

1.6. METODOLOGÍA

1.6.1. Tipo de Investigación

Dogmático. –

Según (Tantálean, 2016, pág. 3) refiere que: “Es llamada también investigación formal-jurídica, (...) simplemente dogmática. Aquí se estudia a las estructuras del derecho objetivo o sea la norma jurídica y ordenamiento jurídico por lo que se basa, esencialmente, en las fuentes formales del derecho objetivo.”

El tipo de investigación es Dogmático-Jurídico porque se estudió una institución propia del Derecho Laboral, siendo este el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), desde una posición del derecho positivo.

Propositivo. –

De acuerdo a (Tantálean, 2016) respecto al tipo de investigación propositiva indica que: “Al interior de las investigaciones jurídicas-dogmáticas resaltan los estudios conocidos como jurídicos-propositivos. (...) Las investigaciones propositivas, es



decir aquellas en donde se formula una propuesta de modificación, derogación o creación de una norma jurídica, (...).” (pág. 8)

Asimismo, el estudio de investigación es propositiva-jurídica porque la presente investigación se orienta a brindar una propuesta normativa.

1.6.2. Nivel de Investigación

Analítico. –

De acuerdo a (Martinez, 2011) en referencia al nivel de investigación analítico señala que:

“Consiste en la desmembración de un todo, descomponiéndolos en sus partes o elementos para observar las causas, la naturaleza y los efectos. (...). Este método nos permite conocer más del objeto de estudio, con lo cual se puede explicar, hacer analogías, comprender mejor su comportamiento y establecer nuevas teorías.”
(Parr.1)

Se realizó un análisis del Derecho Laboral y de manera específica de una modalidad de los contratos laborales la referida al Contrato Administrativo de Servicios y la Prórroga Automática del mismo.

Descriptivo. –

Según (Borja, 2016) en referencia al nivel de investigación descriptivo, indica que:

“Investigan y determinan las propiedades y características más representativas de los objetos de estudio (...) una de las características principales de la investigación descriptiva es la capacidad de seleccionar las características fundamentales del



objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto.” (Borja, 2016)

Por qué se da a conocer las características principales primordiales del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) que tiene aplicación en el escenario laboral peruano.

1.6.3. Enfoque de la Investigación

Cualitativo. –

En opinión de (Hernandez, 2014) en referencia al enfoque de la investigación cualitativa postula que:

“El enfoque cualitativo se selecciona cuando el propósito es examinar la forma en que los individuos perciben y experimentan los fenómenos que los rodean, profundizando en sus puntos de vista, interpretaciones y significados. El enfoque cualitativo es recomendable cuando el tema del estudio ha sido poco explorado o no se ha hecho investigación al respecto en ningún grupo social específico.” (pág. 10)

El enfoque de la investigación es cualitativo, porque la presente investigación, hace una interpretación de la realidad en cuanto a la incompatibilidad de la aplicación de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) con los derechos laborales reconocidos en la Constitución política del Perú.

1.6.4. Unidad de Análisis

1.6.4.1. Unidad de Análisis Temático

Está conformada por aquellas que forman nuestras categorías de estudio: LA PRÓRROGA AUTOMÁTICA DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE



SERVICIOS y DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ.

Muestra no probabilística

Según (Hernandez, 2014, pág. 358) en los estudios cualitativos: “El tamaño de muestra no es importante desde una perspectiva probabilística, pues el interés del investigador no es generalizar los resultados de su estudio a una población más amplia. Lo que se busca en la indagación cualitativa es profundidad.”

- Análisis de 4 Expedientes (Tribunal Constitucional y Corte Suprema de Justicia)
- Se entrevistó a 6 especialistas en el tema (3 Magister en derecho laboral, 2 abogados del Ministerio del Trabajo de Cusco, 1 Juez especialista en Materia Laboral)

1.6.4.2. Técnicas para la recolección de datos

La presente investigación utilizó como Técnicas de la investigación:

- ✓ Entrevista
- ✓ Análisis Documental
- ✓ Análisis Jurisprudencial
- ✓ Análisis Normativo.

1.6.4.3. Descripción de los instrumentos

La presente investigación utilizó como instrumentos de la investigación:

- La ficha de información documental, jurisprudencial y normativa.



- El cuestionario de preguntas.

1.7. Justificación del Estudio

Según (Gomez, 2012) la justificación: “Es la etapa que consiste en demostrar él porque es importante desarrollar el proceso de investigación; además de exponer los beneficios que se obtendrán.” (pág. 31)

La importancia del presente trabajo de investigación parte desde los siguientes supuestos:

- a) Criterio de Conveniencia:** La presente investigación es conveniente, por tratarse de un problema que afecta a los derechos laborales estipulados en nuestra Carta Magna (Constitución Política del Perú), por ende, también vulnera el régimen laboral del trabajo, siendo contradictorio a la naturaleza de los derechos fundamentales, poniendo en mayor desventaja a los trabajadores que suscriben Contratos Administrativos de Servicios (CAS), siendo la parte más débil por aplicarse la prórroga automática.
- b) Relevancia Social:** Tiene relevancia social porque beneficia a un sector importante de la ciudadanía, representados por los trabajadores que suscriben Contrato Administrativo de Servicios (CAS), quienes se ven afectados a sus derechos laborales, repercutiendo entorno familiar, social, y económico.
- c) Implicaciones practicas:** El estudio es realizado, frente a la necesidad de mejorar el entendimiento de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) teniendo en consideración las divergentes posiciones del Tribunal Constitucional (TC), así como del Poder Judicial (PJ) manifestado en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2014)



y IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2016), con la finalidad de evitar la vulneración los derechos laborales recogidos en la Constitución Política del Perú.

- d) **Valor Teórico:** La presente investigación se enfoca en el estudio de la figura legal de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y sus efectos teniendo en cuenta los diversos pronunciamientos del Tribunal Constitucional (TC) y del Poder Judicial (PJ); a fin de contribuir al conocimiento teórico del Derecho Laboral.
- e) **Utilidad metodológica.** - Los resultados de la presente investigación, la metodología, las técnicas e instrumentos empleados brindaran mayor información para futuros estudios relacionados con el tema de investigación.

1.8. Delimitación del Estudio

La presente investigación abarca las siguientes delimitaciones de estudio:

a) Espacial

De acuerdo a (Moreno, 2013) indica que: “Está referido al área geográfica y/o espacial en donde se va desarrollar la investigación.”

La presente investigación comprende a todo el Perú, en atención a que el pronunciamiento del Poder Judicial y Tribuna Constitucional referidos al tema en estudio resulta de aplicación por los órganos jurisdiccionales en la jurisdicción peruana, sumado a ello, que la legislación que se analiza es vigente a nivel nacional.

b) Temporal

Según (Chaverri, 2017) en relación a la delimitación temporal indica que:



“La delimitación temporal, la cual señala la extensión de tiempo que cubre el estudio, sea meses o incluso años (...) Lo que se busca siempre es indicar con claridad el contexto geográfico e histórico en el cual queda circunscrito el trabajo de campo realizado en el proyecto de investigación.”

La presente investigación, comprende el periodo de tiempo que inicia el 2011 hasta el presente año, por ser la fecha de emisión del D.S. N° 065-2011-PCM, y haberse emitido pronunciamientos por parte del Tribunal Constitucional (sentencia recaída en el Expediente N° 00876-2012-PA/TC de fecha 11 de junio del 2013), así como el Poder Judicial en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2014).

c) **Conceptual**

°Pueden existir diversos criterios teóricos al inicio de una investigación, en aspectos como el tema, una población, un lugar, un momento, no obstante, falta indicar el aspecto de lo social que se indagará, ya que la delimitación conceptual evitará querer interrogarlo todo a nivel empírico sobre el contexto predefinido. ° (Chaverri, 2017)

La presente investigación, se delimita conceptualmente en la figura legal de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

1.9. Limitación del Estudio

En la opinión de (Gomez, 2012, pág. 31) indica que: “Se refiere limitaciones a los problemas con los que el investigador se encontrará durante el proceso de su investigación.” (Parr.1)

Para el desarrollo de la investigación se advierte las siguientes limitaciones:



- Escasez de bibliografía sobre estudio acerca del presente tema de investigación
- Déficit de información como antecedentes sobre el tema de investigación a nivel nacional



CAPITULO II:

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Tesis

El primer antecedente de la investigación a desarrollar lo constituye la tesis: “EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ, 2018”. Tesis para optar el título profesional de Abogada, su autora es (Soria Rivas, 2018) quien presento dicha investigación en la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2018.

Siendo sus principales conclusiones:

- i. Se ha podido establecer el olvido del Estado, en el mejoramiento que incluye llegar hasta el máximo de sus recursos, para lograr la progresividad en cuanto a los derechos laborales, económicos, culturales y sociales, el cual se debe lograr con el paso del tiempo y no con la creación de regímenes laborales que contengan dentro derechos disminuidos como el D.L. N°1057, y se muestre claramente la desigualdad y discriminación a los trabajadores regidos por este régimen.
- ii. La naturaleza laboral especial que tienen el régimen de contratación administrativa de servicios, y además su exclusión de forma expresa en cuanto a la diferenciación en relación a los otros regímenes, ha permitido excluir a los trabajadores del D.L. N°1057, de sus derechos constitucionalmente relacionados al ámbito laboral, dejando en el sentir de los trabajadores la idea de ser trabajadores de segunda clase, con tratamientos diferenciados e inclusive que se denotan discriminatorios.
- iii. El contrato administrativo de servicios, denota su marcada discriminación al tener derechos disminuidos en comparación a los demás regímenes especiales,



ocasionando la vulneración del principio de protección del trabajo, que el Estado debe asegurar sin distinción del régimen en el que el trabajador se encuentre.

- iv. En respuesta de los datos e información recolectada, se ha podido establecer que el contrato administrativo de servicios, debido a su figura de prórroga o renovación automática, nos lleva a la realización de contratos interminables, lo cual trasgrede el derecho a la estabilidad laboral, que se podría obtener luego de superado el periodo de prueba como lo señalan el D.L N°728 y D.L.276, situación que para el contratado administrativo de servicios no podrá ser posible jamás. Además, restringiría el derecho a la compensación por tiempos y servicios, derechos es provisional y que salvaguarda al mismo trabajador de posibles contingencias ante su cese o despido. La cual conlleva al trabajador a una incertidumbre laboral por no saber que le depara el futuro.
- v. La forma de contratación administrativa de servicios genera inestabilidad laboral y económica, debido a que, en diversas entidades del estado, es la forma de contratación más utilizada, y que no tiene una base remunerativa estable, sino depende del presupuesto y necesidad de la entidad contratante, lo cual se ha podido observar en relación a los trabajadores de diversas entidades. (págs. 97-98)

El segundo antecedente de la investigación a desarrollar lo constituye la tesis: “LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES EN EL PERÚ”. Tesis para optar el título profesional de Abogado, su autor es (Saucedo Villar, 2017), quien presento dicha investigación en la Universidad César Vallejo, en el año 2017.

Siendo sus principales conclusiones:

- i. Respecto a las consideraciones expuestas en la presente investigación con relación a los aportes normativos, análisis de sentencias, doctrina e investigaciones antes



realizadas, se ha analizado que el régimen especial de contratación administrativa de servicios, es una modalidad de contratación de personal en el sector público que lesiona y vulnera derechos constitucionalmente reconocidos en favor de los trabajadores, es importante mencionar que esta vulneración de derechos laborales se da al momento en el que la entidad contratante pretende desconocer los contratos civiles con anterioridad a la suscripción del régimen CAS, como se describe en la sentencias analizadas en la presente investigación se considera al CAS como un régimen que no generará mejora de los derechos laborales.

- ii. Se ha conocido que el contrato administrativo de servicios; es un régimen de naturaleza temporal, cuya finalidad fue otorgar derechos laborales a aquellos trabajadores que se encontraban prestando servicios en favor de sus empleadores de manera informal, en consecuencia, no se les reconocía ningún derecho laboral proporcionado por el Estado. Aunado a ello se puede concluir que el uso indiscriminado de esta modalidad especial de contratación en el sector público, está generando de alguna manera incertidumbre laboral en los trabajadores, ya que, se encuentran bajo una norma de naturaleza temporal que no permite el afianzamiento de los trabajadores a su puesto de trabajos.
- iii. Mediante la presente investigación se ha conocido que nos encontramos frente a un régimen laboral que vulnera principios laborales como el derecho a la igualdad-principio de igualdad de oportunidades, si bien es cierto el régimen CAS otorga derechos a los trabajadores, es claro que a diferencia de los demás regímenes contractuales es el que menos derechos otorga motivo por el cual pone en desventaja a sus trabajadores frente a los demás servidores públicos. Aunado a ello podemos decir el régimen CAS, faculta a la entidad contratante de rescindir de los trabajadores



en cualquier momento, ello en grave afectación a la estabilidad laboral que desea todo trabajador al momento de ingresar a un centro de trabajo. (págs. 105-106)

El tercer antecedente de la investigación a desarrollar lo constituye la tesis: “LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS-CAS, COMO EFECTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PERUANA”. Tesis para optar el título profesional de Doctor, su autor es (Hermógenes Mendoza, 2019), quien presento dicha investigación en la Universidad Nacional del Altiplano, en el año 2019.

Siendo sus principales conclusiones:

- i. Se puede advertir, del texto de la norma, que los contratos administrativos de servicios, se pueden renovar o prorrogar la veces que sean necesarias por la entidad contratante, en su defecto comunicar al trabajador con una anticipación de no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato, contraviniendo los principios de la continuidad de las relaciones laborales y el principio de la primacía de la realidad, por estos principios, en la relación se pondrá fin cuando se produzcan circunstancias que haga imposible o incompatibles las relaciones entre las partes, por tanto el empleador no podrá dar por terminada la relación laboral a no ser por una causal establecida por la ley. Tratándose de los trabajadores de la Administración Pública, el empleador pondrá fin a la relación laboral, cuando los trabajadores hayan incurrido en faltas expresamente tipificadas en las normas, como causal para dar término a la relación laboral, cuando los trabajadores hayan incurrido en faltas expresamente tipificadas en las normas, como causal para dar término a la relación laboral, cuando se trate de prestación de servicios personales en labores de carácter permanente. Sin embargo, en aplicación de la normativa de la Ley de Contratación



Administrativa de Servicios, los funcionarios cometen una serie de arbitrariedades y abusos, poniendo condiciones para las renovaciones las renovaciones o prórrogas de contratos bajo esta modalidad, inclusive se comete acoso y hostigamiento sexual hacia las trabajadoras. Por lo que este tipo de contratos debe estar proscrita y en tanto se haga las reformas, los contratos para labores de carácter permanentes solo deben ser resueltas, cuando los trabajadores, hayan incurrido en faltas tipificadas expresamente en las normas como causal de cese o retiro del trabajador. (págs. 72-73)

El cuarto antecedente de la investigación a desarrollar lo constituye la tesis: “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO Y SU AFECTACIÓN POR LA APLICACIÓN DEL CAS”. Tesis para optar el título profesional de Abogado, su autor es (Bacilio Aredo, 2018), quien presento dicha investigación en la Universidad Cesar Vallejo, en el año 2018.

Siendo sus principales conclusiones:

- i. Se logró determinar que los principios del derecho de trabajo tanto como Principio protector, de Primacía de la realidad, el Principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, Principio de continuidad y el Principio de igualdad serian afectados por el contrato administrativo de servicios.
- ii. Los principios identificados con mayor afectación del CAS, según los expertos se da en la vulneración del principio de continuidad tanto como el principio protector y el principio de la primacía de la realidad.
- iii. Se analizó que el principio protector, de primacía de la realidad, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, principio de continuidad y principio de igualdad, principios del derecho laboral que fueron directamente afectados por el contrato administrativo de servicios. (pág. 51)



2.1.2. Artículo

El quinto antecedente de la investigación lo constituye el artículo denominado: “TRATAMIENTO DE LA PRÓRROGA AUTOMÁTICA DEL CAS. ANÁLISIS A PARTIR DEL IV PLENO JURISDICCIONAL SUPREMOS EN MATERIAS LABORAL Y PREVISIONAL”, cuyo autor es el Doctor (Jara, 2017), publicación en Legis.pe; consultado en: <https://lpderecho.pe/tratamiento-de-la-prorroga-automatica-en-el-regimen-laboral-especial-cas-analisis-a-partir-del-iv-pleno-jurisdiccional-supremo-en-materias-laboral-y-previsional/>

Siendo sus principales conclusiones:

- i. La figura legal denominada prórroga automática no estaba regulada con anterioridad a la emisión del D.Leg.N°065-2011-PCM, entendida esta como aquella extensión automática del plazo de vigencia, cuando el contrato o adenda tenía vencido el plazo de vigencia, cuando el contrato o adenda tenía vencido el plazo de vigencia y el servidor seguía prestando servicios, quizás por descuido de las personas encargadas de supervisar estos contratos u otras razones que hayan motivado la falta de la oportuna elaboración y suscripción de la respectiva adenda. (Parr.34)
- ii. Nuestro Tribunal Constitucional, se pronunció cambiando de postura refiriendo que la regla jurisprudencial de presunción de “**prórroga automática del CAS**” no es compatible con nuestro régimen constitucional de trabajo, pues no protege los derechos del trabajador como parte débil de la relación laboral, por el contrario, se interpreta a favor del empleador y en contra del trabajador, siendo que el incumplimiento de las normas laborales por parte del respectivo empleador (al permitir a una persona laborar sin contrato) lejos de favorecer al trabajador, lo pone en una situación de desventaja frente al empleador. (Parr.35)



- iii. Conforme al IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional (2016) en la actualidad no sería factible hablar de una desnaturalización de la relación laboral en el caso de que un servidor del régimen CAS continúe laborando después del vencimiento de contrato o adenda, sin previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, por cuanto en el referido supuesto operaría la figura legal denominada prórroga automática (Parr.36)
- iv. La denominada prórroga automática, carece de todo fundamento legal y constitucional, toda vez que esta contradice en forma directa a la esencial de la regulación del régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, esto en virtud a que debido a la especialidad de esta modalidad contractual se exige que en forma estricta cumpla determinada formalidad, siendo esta su escrituradad, vale decir no puede existir contratos administrativos de servicios verbales, hacerlo atentara contra su propia naturaleza especial. (Parr.37)

El sexto antecedente de la investigación lo constituye el artículo denominado: ***“¿CÓMO ENTENDER LA PRÓRROGA AUTOMÁTICA DEL CAS A LA LUZ DE LOS PLENOS SUPREMOS LABORALES DE 2014 Y 2016?”***, cuyo autor es el Doctor (Huamán Ordoñez, 2018), publicación en Legis.pe; consultado en: <https://lpderecho.pe/prorroga-automatica-cas-plenos-supremos-laborales-2014-2016/>

Siendo sus principales conclusiones:

- i. El asunto referido a la prórroga automática no resulta ser pacífico como podemos ver a través de las líneas precedentes. Esto lleva a que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral de 08 y 09 de mayo de 2014 se ofrezcan respuestas favorables al personal CAS. No obstante, dichas reglas han cambiado en virtud del IV Pleno Supremo Laboral de 2016. En ese sentido, aparecen las siguientes



direcciones producidas diáfananamente a partir del andamiaje argumentativo planteado por el IV Pleno Supremo. (Parr.19)

- ii. En contextos donde el trabajador publico CAS ingresa a prestar servicios para la organización jurídico-publica sin preceder contratación civil o laboral alguna (lo que muchos jueces denominan CAS puros) y lo siguen haciendo, pese a haberse vencido el plazo para el ejercicio de su actividad, se generará la prórroga automática lo que lleva a entender que se aplican los lineamientos de los artículos 5° del CAS, RCAS Y M-RCAS lo que impediría en consecuencia, alegarse la invalidez del CAS. (Parr.20)
- iii. Respecto de situaciones donde el trabajador publico CAS ingresa a prestar servicios para la organización jurídico-Publica sin preceder contratación civil o laboral pero el régimen jurídico de prestación de servicios de personal contratado sea otro (por ejemplo, el caso paradigmático de los obreros municipales o del personal de serenazgo de los gobiernos locales, pese a haberse vencido el plazo para el ejercicio de su actividad siguen prestando servicios, no se generará la prórroga automática deviniendo en inaplicables los lineamientos de los artículos 5° del CAS, RCAS y M-RCAS siendo posible alegarse, sin mayor inconveniente, la invalidez del CAS. (Parr.21)
- iv. En cuanto respecto a situaciones donde, antecediendo una contratación civil o laboral (independientemente de aquí se trate de una modal, a tiempo parcial o indeterminada, el trabajador público CAS presta servicios para la administración pese a haberse vencido el plazo de su contratación, resulta jurídicamente imposible alegarse la producción de la prórroga automática abriéndose la posibilidad de la invalidez del CAS. (Parr.22)
- v. Es cierto que el V Pleno Supremo Laboral 2016 constituye una morigeración del contexto propuesto en su oportunidad por el II Pleno Jurisdiccional Supremo en



materia Laboral del 08 y 09 de mayo de 2014, sin embargo conviene establecer que dicho escenario no le quita mérito a ésta última decisión plenaria de modo que se aboca a afinar algunos aspectos que resultaba necesario aclarar lo que contribuye a que los magistrados de la República deban efectuar una sana lectura de ambos Plenos Laborales pues no pueden ser entendidos de manera aislada debiendo procederse en dicho sentido para evitarse la emisión de pronunciamientos discordantes que afecten, además, los derechos fundamentales de los trabajadores públicos que, bajo uno u otro motivo, se encuentran inmersos en una contratación CAS. (Parr.23)

2.2.BASES TEÓRICAS

SUB CAPÍTULO I

1. El Contrato de trabajo

El contrato de trabajo, viene a ser el convenio de voluntades del trabajador (la parte más débil) y empleador donde el trabajador se compromete a prestar sus servicios personales, bajo la dependencia, dirección del empleador y éste último se obliga abonarle un pago o una retribución económica.

De acuerdo a (Rosas, 2015), indica que:

(...) el contrato de trabajo tiene como principal característica que puede ser expresa o tácita, entendiéndose esta última que basta solo el darse la relación laboral o de trabajo para que pueda confirmar la existencia de derecho y obligaciones, tanto para que el trabajador como para el empleador. (pág. 137)



1.1.Sujetos del Contrato de Trabajo

Los sujetos de la relación laboral vienen a ser el empleador y el trabajador a quien se considera como la parte más débil.

1.1.1. Trabajador

Conocido como la parte más débil de la relación laboral (contrato de trabajo), el trabajador viene a ser una persona natural, también se le denomina empleado, obrero; que presta sus servicios únicamente de forma personal, bajo la dependencia y subordinación del empleador.

1.1.2. Empleador

El empleador puede ser una persona natural o jurídica, asimismo, puede tener una naturaleza pública o privada; a quien el trabajador o empleado presta a sus servicios a cambio de una contraprestación que es el pago o remuneración.

Según (Arevalo, 2016, pág. 135), sostiene que: “si el empleador es una persona natural deberá tener capacidad de ejercicio, si fuera una persona jurídica, deberá estar constituida e inscrita en los registros correspondiente conforme a la normatividad que le resulte aplicable.”

1.2.Elementos esenciales del contrato de trabajo

Los elementos esenciales de la relación laboral (contrato de trabajo), se encuentran mencionados en nuestra legislación en el artículo 4° del D.S. N°003-97-TR del cual se desprende que: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo determinado” (Decreto Supremo N°003-97-TR)



De lo mencionado líneas arriba se desprende que los elementos esenciales del contrato de trabajo son: a) La prestación personal, b) La subordinación, y c) La remuneración; dichos elementos nos permiten diferenciarlos de contratos de distinta naturaleza por ejemplo del contrato de locación de servicios.

1.2.1. Prestación personal de servicio. –

El trabajador, empleado u obrero debe prestar sus servicios de manera personalísima (intuitio personae); porque dicha prestación se caracteriza primordialmente por ser directos y concisos es así que, no podrá delegar o pedir ayuda a un tercero.

Sin embargo, nuestra legislación en el artículo 5° D.S. N°003-97-TR indica que: “no invalida esta condición que el trabajador puede ser ayudado por familiares directos que dependan de él, siempre que ello se usual dada la naturaleza de las labores” (Decreto Supremo N°003-97-TR) por ejemplo, un negocio familiar.

1.2.2. La subordinación. –

La subordinación nace del poder o la facultad que tiene el empleador de orientar, inspeccionar y sancionar al trabajador, empleado u obrero. Asimismo, viene a ser el elemento esencial más importante, ya que permite diferenciar una relación laboral de otro tipo de contratos como por ejemplo el contrato de loción de servicios.

En ese entender (Miyagusuku Toyama, 2015) indica que la subordinación se exterioriza en: “cumplimiento de un horario y jornada de trabajo, (...), imposición de sanciones disciplinarias, sometimiento a los procesos disciplinarios aplicables al personal dependiente, comunicaciones indicando el lugar y horario de trabajo o las nuevas funciones, etc.” (pág. 68)

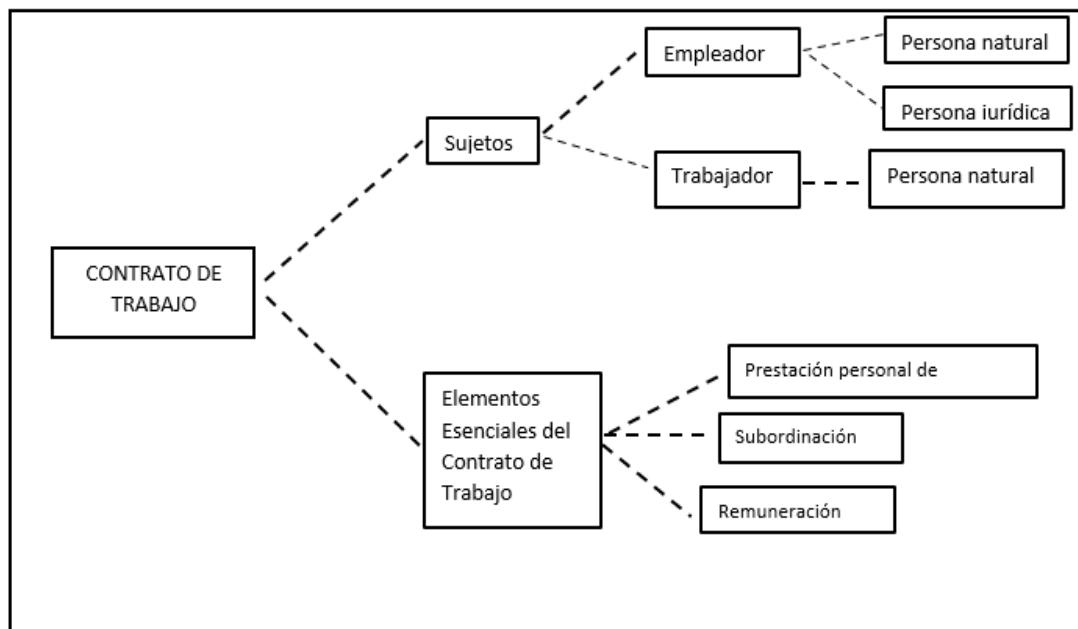


1.2.3. La remuneración. –

La remuneración denominada también pago, dinero o salario es la contraprestación que está obligado a dar el empleador o la entidad contratante al trabajador, empleado u obrero por su prestación de servicios bajo su subordinación. La remuneración es un derecho que esta estipulado en nuestra carta magna en los artículos 23y 24.

En opinión de (Miyagusuku Toyama, 2015, pág. 67) indica que: “(...) el contrato de trabajo es oneroso y no cabe, salvo excepciones, la prestación de servicios en forma gratuita.”

Gráfico 1: Contrato de Trabajo



Fuente: Elaboración propia

1.3. Tipos de Contratos laborales

En nuestro sistema laboral tenemos los siguientes contratos laborales a) Contrato de duración indeterminado y duración determinado, b) Contrato a tiempo completo y



tiempo parcial, c) Contratos sujetos al Régimen Laboral General y sujetos a Regímenes Laborales Especiales.

a) Contrato de trabajo de duración indeterminado y contrato de duración determinado

El contrato de trabajo de duración indeterminado o por tiempo indefinible es aquel que al momento de la celebración del contrato no se fija la fecha de terminación, pero en cambio en un contrato de duración determinado en el momento de su celebración se fija un plazo de terminación.

b) Contrato a tiempo completo y contrato a tiempo parcial

El contrato a tiempo completo, es aquel donde la jornada diaria es de 8 horas, a diferencia del contrato a tiempo parcial en el cual a jornada diaria no debe superar las 4 horas diarias.

c) Contratos sujetos al régimen laboral general y contratos sujetos a regímenes laborales especiales.

Los contratos de trabajo pueden estar sujetos al Régimen Laboral General, siendo este el Régimen de la Actividad Privada o estar sujetos al Regímenes Especiales, por ejemplo, los contratos de trabajo de adolescentes, artistas y otros.

1.4.Los Principios del Derecho del Trabajo

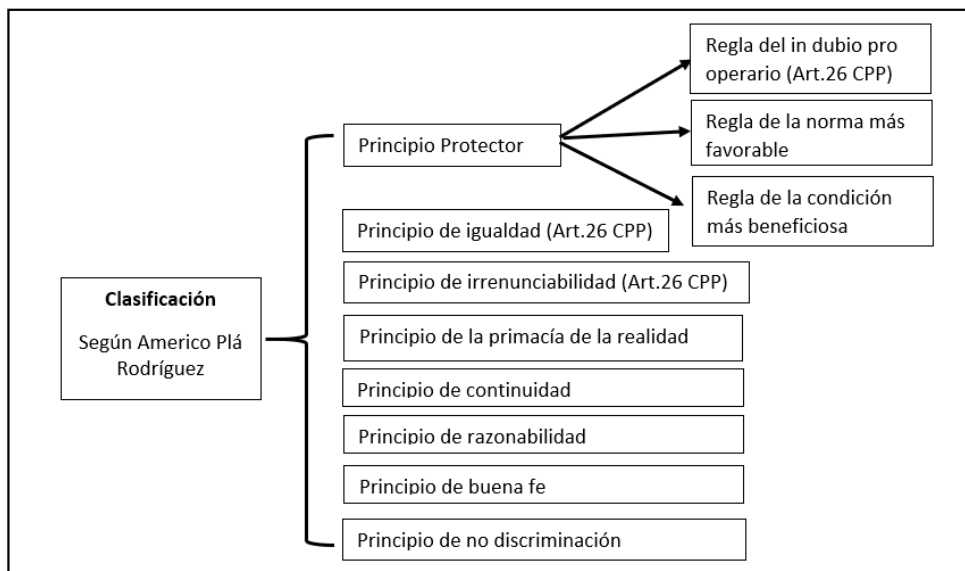
1.4.1. Definición

También denominada directrices, tiene como finalidad orientan a los operadores o órganos jurídicos, al momento de aplicar, interpretar, explicar o integrar las normas jurídicas laborales.



Según (Arevalo, 2016), asume la clasificación del profesor Américo Pla de los principios laborales, los cuales son: “a) Principio protector, b) Principio de igualdad, c) Principio de irrenunciabilidad, d) Principio de primacía de la realidad, e) Principio de continuidad, f) Principio de razonabilidad, g) Principio de buena fe, y h) Principio de no discriminación.”

Gráfico 2: Clasificación de los principios de derecho laboral



Fuente: Elaboración propia

1.4.2. Principio Protector

El principio protector, también denominado tuitivo encamina el derecho del trabajo; teniendo en consideración que en la relación laboral existe desigualdad entre las partes, manifestándose principalmente en la subordinación jurídica que existe del trabajador hacia el empleador.



Según (Anacleto, 2015, pág. 73) nos indica que: “(...) en el derecho laboral la preocupación central parece ser la de proteger a una de las partes para lograr, a través de esa protección, que se alcance una igualdad sustantiva y real entre las partes.”

El principio protector, se origina de las siguientes tres reglas:

A. Regla in dubio pro operario.

El principio del in dubio pro operario se encuentra reconocido en nuestra carta magna en el inciso 3) del artículo 26 desprendiéndose que “la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.” (Constitución Política del Perú, 2019); teniendo como finalidad proteger a la parte más vulnerable del contrato de trabajo, (el trabajador). El principio en mención refiere que, cuando exista varios sentidos posibles de una norma los operadores jurídicos deben aplicar la interpretación menos perjudicial al trabajador.

De acuerdo (García, 2010), en referencia a la Regla in dubio pro operario, nos señala que: “Del texto constitucional se infiere que este principio presupone los siguientes elementos: a) La existencia de una norma jurídica, b) La duda sobre el sentido de la norma es insalvable.”

B. Regla de la norma más favorable

La regla de la norma más favorable es de utilización cuando nos encontramos ante una situación jurídico-laboral (hecho) donde existe más de una norma jurídica aplicable, debiendo los operadores jurídicos aplicar la que menos perjudique al trabajador.



De acuerdo a (Arevalo, 2016, pág. 88), en su libro titulado “Tratado de Derecho Laboral”, citando a Martínez Vivot, en referencia al principio de jerarquía en el derecho del trabajo, indica que:

“En este, el valor de una norma viene determinado solo por su rango formal y su escala respectiva. En cambio, en el derecho del trabajo desaparece dicho axioma, para aplicar la norma más favorable, sin que necesariamente esta sea la que tenga el rango formal más alto precisamente, sino la que contenga mayores beneficios para el trabajador.” (pág. 88)

En ese entender se deja de aplicar el principio de jerarquía, ya que se elegirá la norma jurídica que contengan mayores beneficios para el trabajador.

C. Regla de la condición más beneficiosa.

La regla de la condición más beneficiosa supone que debe respetarse o conservarse los beneficios, ventajas y derechos alcanzados en una situación concreta anteriormente reconocida frente a una nueva norma que se ha de aplicar, en medida que la primera norma jurídica contenga mayores beneficios para el trabajador.

(Arevalo, 2016, pág. 90) postula que: “La condición más beneficiosa establece que la aplicación de nuevas normas debe hacerse sin disminuir los derechos del trabajador preexistentes, pues, todo cambio debe ser en beneficio de la parte laboral y no en su perjuicio.”

1.4.3. El principio de Igualdad y no discriminación

El principio de igualdad está establecido en nuestra carta magna (inc.2 artículo 2) como un derecho fundamental que todo individuo tiene el derecho de igualdad ante



la ley; de igual forma, lo encontramos como uno de los principios laborales en la constitución política del Perú en el artículo 26 inciso 1) principio de igualdad de oportunidades sin discriminación.

El Convenio sobre la discriminación (C111) en materia de empleo y ocupación, proscribire la discriminación como:

“(…) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (…).” (OIT).

El principio en alusión, refiere que en toda relación laboral los trabajadores deben tener las mismas oportunidades, es decir no se puede hacer discriminación de ningún tipo. Al respecto (Arevalo, 2016, pág. 92) manifiesta que: “(…) no son admisibles diferencia que coloquen a un trabajador en situación de inferioridad o menos favorable que el conjunto de los demás. (...)”

1.4.4. El principio de irrenunciabilidad de derechos

El principio en mención imposibilita o impide jurídicamente al trabajador (parte más débil del contrato de trabajo) que renuncie voluntariamente a los derechos y ventajas asignados por la materia laboral.

Nuestra carta magna lo reconoce como un principio de la relación laboral establecido en nuestra carta magna (numeral 2 artículo 26) del cual se desprende el carácter irrenunciable de los derechos establecidos en la Constitución y la ley.



Asimismo, el Tribunal Constitucional (TC) en el Exp. Nro.2906-2002-AA/TC de fecha 20 de enero de 2004, en su fundamento 4) indica que: “La Constitución Política del Perú (CPP), protege a la parte más vulnerable de la relación laboral el trabajador, primero de sus actos propios cuando pretenda prescindir de los derechos y beneficios que le corresponde; segundo elude que el trabajador por desconocimiento en los casos de amenaza, coacción se perjudique.” (Tribunal Constitucional, Exp. N°2906-2002-AA/TC, 2004)

1.4.5. El principio de primacía de la realidad

De acuerdo al principio en referencia, si existe una discordancia entre lo que acontece en la realidad (hechos) y los documentos formales se debe preferir o prevalecer el primero. Asimismo, se tiene que el principio de primacía de la realidad, es el más usado por los magistrados para resolver conflictos o controversias laborales.

Según (Gonzales, 2013, pág. 11), en su libro “Primacía de la Realidad y medios probatorios”, refiere que: “(...) la verdadera esencia del principio de primacía de la realidad es la protección de los contratos de trabajo y de los derechos y beneficios que deriven de este, (...)”

Al respecto el Tribunal Constitucional (TC) se pronunció en la sentencia en el Exp. Nro.991-2000-AA/TC de fecha 21 de diciembre de 2000, en su fundamento 3) manifestando que:

“(...) es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución del Trabajo, que ha visto este **como un deber y un derecho**, base del bienestar social, y medio de la realización



de la persona (artículo 22°) y, además, como un objeto de atención prioritaria del Estado (artículo 23°).” (Tribunal Constitucional, Exp. N°991-2000-AA/TC, 2000)

1.4.6. El principio de la continuidad de la relación laboral

El principio en referencia, no ha sido recogido expresamente por nuestra carta magna (Constitución Política del Perú); sin embargo, es abarcado por la doctrina peruana de forma amplia.

El principio en mención, refiere que el contrato de trabajo es un contrato de tracto sucesivo; en cuanto permanece por un tiempo prolongado debiendo solo disolver esté cuando exista un motivo justificado o causa establecida por la ley.

Según (Anacleto, 2015, pág. 91) refiere que: “(...) continuidad tiene un significado sumamente apropiado: alude a lo que dura, a lo que se prolonga, a lo que se mantiene en el tiempo, a lo que continua. Esta es la idea central que se requiere con el principio anunciado.”

1.4.7. El principio de razonabilidad

Por el principio de razonabilidad debe entenderse que las partes de la relación laboral (trabajador-empleador) deben actuar y proceder de acuerdo a la razón. La razonabilidad protege al trabajador, oponiéndose así a la arbitrariedad con la actúa principalmente el empleador, por ejemplo: en la potestad disciplinaria, potestad reglamentaria y directriz. Asimismo, debe indicarse que nuestra Ley Fundamental (Constitución Política del Perú), no contempla una definición del principio en referencia.



No siendo ajeno sobre el particular el Poder Judicial (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema de Justicia de la República) se pronunció en la Casación recaída en el Expediente Nro.2182-2005-Puno de fecha 20 de marzo de 2007, en su fundamento 6) indica que:

“(…) Se trata como se ve de una especie de limite o freno formal y elástico, al mismo tiempo aplicable en aquellas áreas del comportamiento donde la norma no puede prescribir limites muy rígidos ni en un sentido ni en otro, y, sobre todo, donde la norma no puede prever la infinidad de circunstancias posibles.” (Corte Suprema de Justicia, Exp. N°2182-2005, 2007)

1.4.8. El principio de la buena fe

El principio en alusión, no es ajeno al derecho laboral debiendo estar presente desde el inicio hasta el final de la relación laboral donde las partes (trabajador-empleador) deberán actuar respetando la buena fe uno del otro en el cumplimiento de sus obligaciones.

De acuerdo a (Arevalo, 2016, pág. 105), con respecto del principio de la buena fe, nos señala que: “este principio, las partes de la relación laboral, entiéndase trabajador y empleador, deberán actuar de una manera leal, respetando determinados valores como la honradez, lealtad, confidencialidad (...).”

SUB CAPITULO II

2.1. Naturaleza Jurídica del Empleo Público

Sobre la naturaleza del empleo público, se tiene dos teorías las cuales son: a) la teoría Estatutaria o unilateral y b) la teoría Contractualista Laboral



2.1.1. Teoría Estatutaria

La teoría estatutaria o unilateral es la mayormente aceptada por la doctrina administrativa, dicha teoría se caracteriza por reconocer únicamente o exclusivamente la voluntad de la administración, en la relación jurídica que une al funcionario con la administración.

(Miranda, 2004, pág. 62) sostiene que: “la naturaleza jurídica de la relación de trabajo en el empleo público es unilateral, surgida por exclusiva voluntad de la administración, cuyo contenido, por lógica consecuencia, es también determinado solamente por el Estado.”

Para (Mendoza, 2019) en su tesis titulada “Los Contratos Administrativos de Servicios-Cas, en referencia de la Teoría Estatutaria; indica que:

“(…) los representantes elegidos por el pueblo (…) tiene el derecho de regular de manera unilateral los términos y condiciones de empleo a través de todo tipo de dispositivos consolidados en un Estatuto que le es propio al funcionario público y que está sometido al derecho administrativo.” (págs. 18-19)

2.1.2. Teoría Contractualista Laboral

La teoría Contractualista Laboral se caracteriza por reconocer el acuerdo de dos voluntades siendo la administración y el funcionario, situación que lo diferencia de la teoría estatutaria.

Para (Miranda, 2004, pág. 62) “la relación en el empleo público es de naturaleza laboral y, por tanto, nace de contrato bilateral, en el que el Estado ocupa la posición de empleador.”



Por su parte (Mendoza, 2019) en su tesis titulada “Los Contratos Administrativos de Servicios-Cas, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la Administración Pública Peruana”, con respecto a la Teoría Contractualista Laboral; nos hace mención que: “(...) ofrece la particularidad de aproximarse al regulado por derecho laboral, al permitir, bien que sea un modo indirecto, dar entrada a la voluntad de ambas partes: Administración Pública – empleador y servidor público.” (pág. 21)

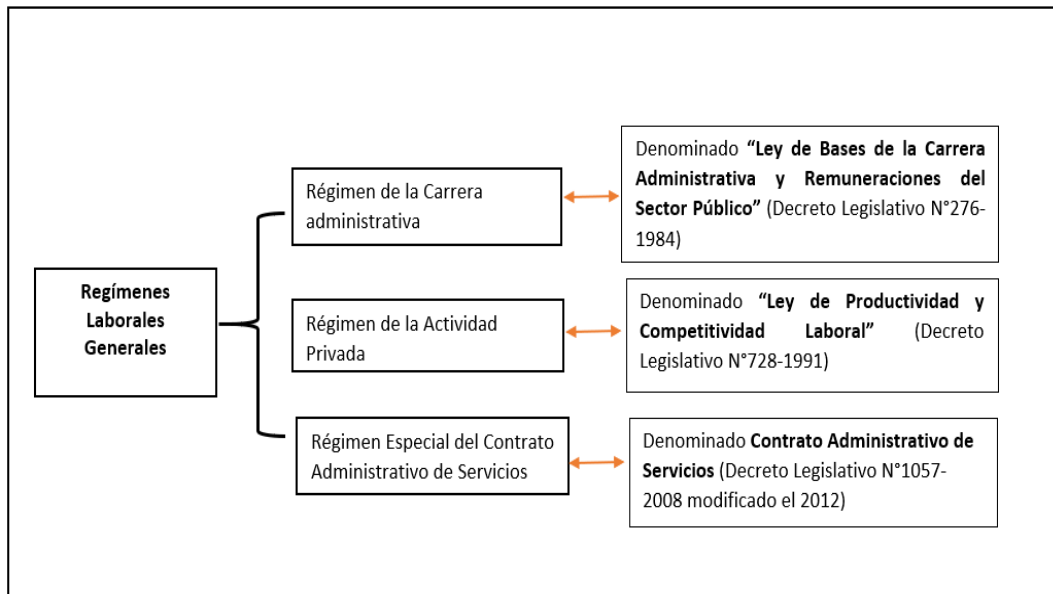
2.2 Regímenes Laborales del empleo público

2.2.1. Aspectos Generales

En la actualidad en el Perú, se cuenta con 15 regímenes laborales (generales y especiales) en las entidades del Estado; siendo de menester para el presente trabajo de investigación desarrollar brevemente los regímenes laborales generales, los cuales son: a) Régimen de la Carrera Administrativa (D.L N°276), b) Régimen de la Actividad Privado (D.L N°728), y; c) Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios (D.L N°1057).

En un principio, los servidores públicos se encontraban dentro del régimen de la carrera administrativa, sin embargo, conforme al artículo 3 del D.S. N°007-2010-PCM (TUO de la Normatividad del Servicio Civil), se les incluye de manera excepcional al régimen laboral de la actividad privada D.L. N°728 y al régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios D.L. N°1057,

Gráfico 3: Regímenes Laborales del Empleo Público



Fuente: Elaboración propia

2.2.2. Régimen de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N°276). -

El régimen de la carrera administrativa o también conocida como el régimen laboral público está regulado por el D.L. N°276, denominado “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del Sector Público” y su reglamento el D.S. N°005-PCM-90, la cual fue dada en el año 1984, con la vigencia de nuestra anterior constitución política del Perú (1979).

El Artículo 1 del Decreto Legislativo nos indica que el Régimen de la Carrera Administrativa consiste en:

El conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que comprenden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su



desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público.

(...). (D.L. N° 276)

La carrera administrativa se caracteriza primordialmente por el ingreso o entrada a través del concurso de méritos y capacidades, permitir que los servidores públicos puedan ascender desde un cargo de menor jerarquía a uno de mayor jerarquía situación que depende del cumplimiento de requisitos como la antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación. Asimismo, los servidores públicos pertenecientes al régimen laboral público gozan el derecho a la estabilidad laboral.

Según SERVIR “reconoce como servidor público a todo ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de trabajo, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución en periodos regulares.” (SERVIR, 2016, pág. 20)

La presente normatividad, excluye de la carrera administrativa de forma parcial a los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza y los funcionarios públicos contratados por no estar incluidos en la carrera administrativa; sin embargo, si están consideradas en la disposición que establece el D. L. N° 276 y sus normas complementarias. Asimismo, se excluyen de la carrera administrativa de forma total a los integrantes o miembros de la Fuerzas Armadas y Policías, exclusión que deriva de la Constitución Política del Perú (Art.173) y a los trabajadores de las empresas del Estado.

La carrera administrativa o el régimen laboral público, se estructura por 3 grupos ocupacionales y 14 niveles. Los cuales son: a) Grupo profesionales le corresponde 8



niveles, b) Grupo técnicos le corresponde 10 niveles, y; c) Grupo auxiliares le corresponde 7 niveles.

Los principales derechos de los trabajadores pertenecientes al régimen del sector público son: a) El desarrollo con base en el mérito, b) Estabilidad laboral, c) Remuneración que será correspondiente al nivel en que se encuentre el trabajador; de igual forma, los beneficios y bonificaciones que estén estipuladas en la ley, d) Descanso vacacional, el servidor público debe gozar de 30 días de vacaciones remuneradas, e) Permisos y licencias, f) Derechos colectivos (constituir sindicatos, ejercer el derecho de huelga), g) Gozar de una pensión al término de la carrera, y por último; h) El servidor público tiene la facultad de reclamar ante instancias y organismo correspondientes por las decisiones que vulneren sus derechos.

El Régimen de la Carrera Administrativa tiene una naturaleza más tuitiva, caracterizándose por la permanencia (estabilidad laboral) de los servidores públicos a consecuencia de su ingreso a la carrera administrativa, situación que se distingue de los otros regímenes laborales del Sector Público. Es por ello que el servidor público solo podrá ser cesado o destituido por causas establecidas en la ley como son: la renuncia, el fallecimiento, el cese definitivo y la destitución.

2.2.3 Régimen de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N°728). -

El régimen Laboral de la Actividad Privada está regulado por el Decreto Legislativo N°728 denominado “Ley de Productividad y Competitividad Laboral” y por su reglamento el Decreto Supremo N° 003-97-TR, la cual fue promulgada 08 de noviembre de 1991. Dicha normatividad facilitó a los empresarios hacer frente a la crisis económica de los años 90 que atravesaba el Perú, es así que se establece una



política flexibilizadora en materia laboral, desde factibilidad de celebrar contratos de duración temporal, accidental, contratos de obra y servicio. Asimismo, se relativizó la estabilidad laboral absoluta y se aumentó las causales objetivas de extinción de la relación laboral o de un contrato de trabajo incluyendo los ceses colectivos.

El Régimen Laboral de la Actividad Privada se caracteriza por que las entidades incorporan personal capacitado o preparado en posiciones de responsabilidad, eliminándose el requisito de acceder de un cargo de menor jerarquía a uno de mayor jerarquía. Asimismo, las entidades gestionan de manera flexible los recursos humanos, desde la contratación, remuneración, asignación de tareas, evaluación de desempeño de los trabajadores y aplicación de sanciones.

Según (SERVIR, 2016) indica que:

la norma está orientada a regular el empleo en la actividad privada, su aplicación en las entidades del sector público (...) actualidad la mayoría de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada pertenecen al grupo ocupacional de profesional (43%), seguido por los técnicos (29%) y auxiliares (8%) y limitado porcentaje de funcionarios (3%), y; obreros (16%).

Los contratos de trabajo pueden ser: a) Duración indeterminada, puede celebrarse de forma verbal o escrita, y; b) Sujeto a modalidad, estos pueden ser de naturaleza accidental, temporal y de obra o servicio específico.

La remuneración del trabajador o empleado está compuesta por el íntegro de lo que percibe por sus servicios (dinero o especie). Los beneficios que cuentan los trabajadores consisten en: a) Gratificaciones por fiestas patrias y navidad equivalente



a dos remuneraciones adicionales, b) Bono de escolaridad, c) compensación por tiempo y servicios (CTS) equivalente a una remuneración anual, d) Descanso vacacional, el servidor de la actividad privada debe gozar de 30 días de vacaciones, e) Seguro social, f) Pago de pensiones, y g) Compensación por despido arbitrario, que consiste en el pago de una indemnización, como una reparación por el daño sufrido por el despido sin expresión de causa o por causa que no se pueda demostrar en juicio.

Las causales de extinción del contrato de trabajo, vienen a ser causales generales y causales justas. Las Causales generales son: a) Fallecimiento, b) Renuncia, requiriendo el aviso previo del trabajador con 30 días de anticipación, c) Término del contrato, referente a los contratos de naturaleza temporal, d) Mutuo disenso, e) Invalidez absoluta permanente, f) Jubilación, g) Despido justificado, y h) Cese colectivo por causa objetiva, en los casos y formas permitidas por la ley. Por último, las causales justas son: a) Por capacidad, y; b) Por conducta.

2.2.4. Régimen Especial del Contrato Administrativo de Servicios (Decreto Legislativo 1057). -

2.2.4.1. Antecedentes

El Poder Legislativo, mediante la Ley N°29157, se encargó de otorgar al Poder Ejecutivo la potestad de legislar con la relación al acuerdo del Tratado de Libre Comercio (TLC) con Estados Unidos; es así que, en el año 2008, nace el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), mediante el Decreto Legislativo N°1057 y su reglamento Decreto Supremo 075-2008-PCM, el cual se modificó por el Decreto Supremo N°065-2011-PCM, que tuvo como finalidad otorgar derechos laborales y



brindar una adecuada protección a los trabajadores que prestaban servicios en el sector público mediante los servicios no personales (SNP).

Los Servicio no Personales, se originaron en los años 90 era una modalidad contractual que dio respuesta a las restricciones presupuestales impuestas para la contratación de nuevos trabajadores, ahorrándose costos laborales y dando origen a un mercado más flexible, situación que generó una gran informalidad en el ámbito laboral, porque el Estado no reconocía los derechos laborales que les correspondía a los trabajadores.

2.2.4.2. Definición

El Contrato Administrativo de Servicios o también conocido como CAS viene a ser un régimen contractual laboral transitorio especial, para el sector público, que vincula a la entidad pública (entidad contratante) con una persona natural que presta servicios de manera subordinada.

El Artículo 1 del Decreto Supremo 065-2011-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N°1057, el cual modifica al reglamento 075-2008-PCM, establece que:

(...) Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N°28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N°27615, Ley de código de Ética de la Función Pública y las demás normas que regulen el Servicio Civil (...). (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, 2010)

Asimismo, no le son aplicables las disposiciones específicas del Decreto Legislativo N°276 (Régimen Laboral de la carrera administrativa) y del Decreto Legislativo N°278 (Régimen Laboral de la actividad privada).



(SERVIR, 2016, pág. 57) Da a conocer que: “La mayoría de los servidores públicos sujetos al régimen especial CAS pertenecen a los grupos ocupacionales técnico y auxiliares (70%), seguidos de los profesionales (21%) y funcionarios (2%). Cabe anotar que no se puede especificar la categoría ocupacional de un 6% del personal CAS.”

2.2.4.3. Ámbito de aplicación

El artículo 2 del D.S. N°065-2011-PCM reglamento del contrato administrativo de servicios, indica que su ámbito de aplicación comprende a entidades de la administración pública, las cuales incluyen: al Poder Ejecutivo (Ministerios, Organismos Públicos, Gobiernos Regionales y Locales), Poder Legislativo (Congreso de la República), Poder Judicial, organismos constitucionalmente autónomos (Tribunal Constitucional, Ministerio Público, Jurado Nacional de Elecciones, Defensoría del Pueblo, etc.) y las universidades públicas.

En ese entender, las entidades de la administración pública pueden contratar trabajadores o empleados bajo en régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, con excepción los siguientes: a) Las empresas del Estado, y b) Los proyectos de inversión pública.

Según (SERVIR, 2016) no se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Contrato Administrativo de Servicios:

- a) Los contratos financiados por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos, b) Contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado, c) Contratos del Fondo



de Apoyo General, d) Contratos de modalidades formativas, y e) Prestación, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual, siempre que se desarrolle de manera autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad. (SERVIR, 2016)

2.2.4.4. Naturaleza Jurídica

El Contrato Administrativo de Servicios nace por el Decreto Legislativo N°1057 y su reglamento D.S. N° 075-2008-PCM, en el año 2008, originalmente se le reconoció como una modalidad especial propia del Derecho Administrativo (contrato administrativo).

En el año 2010 cuando 5000 ciudadanos demandaron la inconstitucionalidad del Decreto Legislativo N°1057, donde el Tribunal Constitucional emitió su pronunciamiento en la sentencia del Expediente Nro. 002-2010-AI, reconociendo su constitucionalidad, y señalando que el régimen del contrato administrativo de servicios tiene una naturaleza laboral especial.

Es ese sentido, mediante el Decreto Supremo 065-2011-PCM, se modificó el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057, indicándose normativamente que:

Artículo 1.- naturaleza jurídica, definición del contrato administrativo de servicios y normas aplicables.

El Contrato Administrativo de Servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones



inherentes al régimen especial. (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, 2010) (el subrayado nos corresponde)

Posteriormente, se promulga la Ley N° 29849 denominada “Ley que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales” de fecha 06 de abril del año 2012. Dicha normatividad reconoce al contrato Administrativo de Servicios como un régimen laboral especial, teniendo por objeto la eliminación del mismo y, asimismo, se condicionó a la implementación de la Ley del Servicio Civil.

Asimismo, de acuerdo al artículo 3 de la Ley N°29849, se modifica la definición del Contrato Administrativo de Servicios, teniendo lo siguiente:

Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. **El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 carácter transitorio.** (Ley N°29849) (el subrayado nos corresponde)

Con las modificaciones dadas por la Ley N°29849 y el D.S. N°065-2011-PCM, se desprende que el contrato administrativo de servicios viene a ser una modalidad especial de contratación laboral y que tiene un carácter transitorio o provisional.



2.2.4.5. Duración del Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo de Servicios, se celebra a plazo determinado y es renovable. El reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, 2010) precisa que:

La duración del contrato Administrativo de Servicios no podrá ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación.

Asimismo, la entidad contratante de acuerdo a sus necesidades puede prorrogar o renovar de manera ilimitada un contrato Administrativo de Servicios, dichas prorrogas o renovación no podrán exceder del año fiscal, debiendo formalizarse antes del vencimiento del plazo del contrato o renovación anterior.

Si el trabajador continúa prestando sus servicios a la entidad contratante sin que antes se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo del contrato se encuentra ampliado automáticamente por el mismo plazo del contrato, prórroga o renovación que este por vencer; de igual forma se sancionara al funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática.

La figura legal de la prórroga automática del CAS, será abarcada, analizada y desarrollada extensamente en un Sub Capítulo aparte por ser el tema central en la presente investigación.

2.2.4.6. Derechos y Beneficios del Contrato Administrativo de Servicios

Los derechos otorgados por el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM al trabajador son los siguientes:



a) Remuneración. – La remuneración mensual que perciben los trabajadores bajo el CAS no puede ser menor a la remuneración mínima vital (S/.930). Asimismo, la remuneración puede ser reducida temporalmente por el incumplimiento de las horas de servicio por el trabajador (máximo 48 horas semanales). Sin embargo, la remuneración no se incrementa por el sobretiempo realizado por el trabajador, no se reconoce la compensación de tiempo de servicios (CTS).

b) Jornada de Trabajo. – La jornada máxima es de 48 horas semanales.

c) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad. – Consiste en el bono que se le entrega al trabajador o empleado por fiestas patrias cada 28 de julio y navidad, dicho bono no puede exceder los 300 soles y debe ser aprobado bajo un presupuesto anual.

d) Descanso Vacacional. –Al trabajador o empleado bajo el CAS le corresponde 30 días naturales de vacaciones por cada año completo de servicios y que haya cumplido una jornada laboral mínima (04 horas diarias).

e) Descanso Semanal Obligatorio. – El trabajador o empleado bajo el CAS tendrá un descanso semanal de 24 horas como mínimo.

f) Derechos Colectivos. – Los trabajadores o empleado bajo el CAS tienen derecho a la huelga como a la libertad sindical.

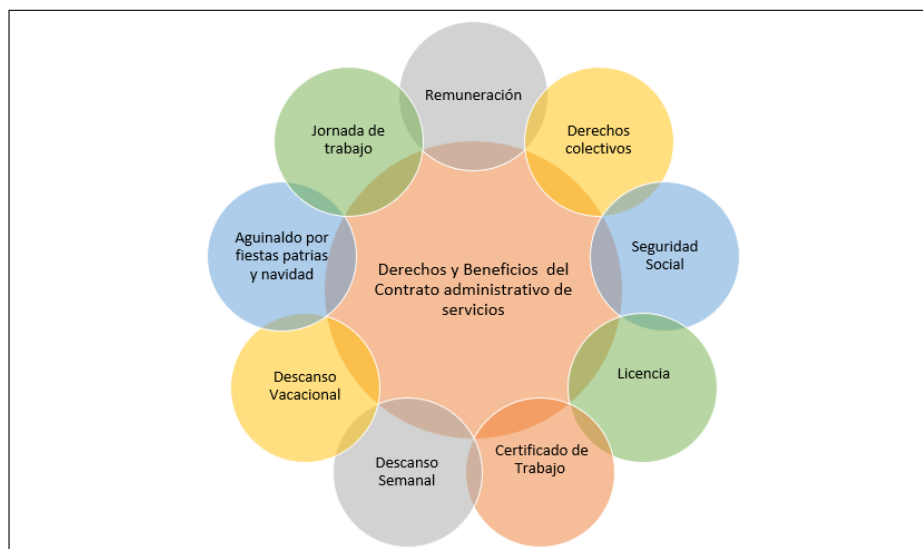
g) Seguridad Social. – El trabajador tiene derecho a afiliarse a un régimen de pensiones, entre el Sistema Nacional de Pensiones (ONP) o el Sistema Privado de Pensiones (AFP). Asimismo, los trabajadores gozan el derecho a afiliarse al régimen contributivo que administra EsSalud, debiendo ser registrada por la entidad

contratante, y aportar la misma un equivalente al 9% de la remuneración o ingreso mensual del trabajador.

h) Licencia: Cuentan con el derecho a licencias por maternidad (con 98 días de descanso pre y post natal), y: paternidad (con 04 días de descanso)

i) Certificado de trabajo. – El cual será entregado al trabajador o empleado, al término del contrato de trabajo o al término de la relación laboral.

Gráfico 4: Derechos y Beneficios del Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativa de Servicios



Fuente: Elaboración propia

2.2.4.7. Acceso al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios

1.- Etapa preparatoria:

Según SERVIR la etapa preparatoria comprende el requerimiento del órgano usuario, que incluye: “a) La descripción del servicio a realizar, b) Requisitos mínimos y las competencias que debe requerir el postulante, c) Descripción de las etapas y



justificación de la necesidad de contratación, y; d) Disponibilidad presupuestaria.”

(SERVIR, 2016)

2.- Etapa de convocatoria:

La etapa de convocatoria comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional, debiendo cumplir con las siguientes exigencias: a) la convocatoria debe publicarse en un lugar visible de la entidad contratante, y; b) La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse desde, cuando menos, (05) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección.

3.- Etapa de selección:

La etapa de selección abarcara la evaluación curricular y entrevista; y de manera opcional el órgano usuario puede realizar la evaluación psicológica a los postulantes, evaluación técnica o la evaluación de competencia específicas. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas, debe ser publicada, en forma de lista por orden de mérito, la cual contendrá los nombres de los participantes y sus puntajes.

4.- Etapa de suscripción y registro del contrato:

Comprende la suscripción del CAS dentro de un plazo no mayor de (05) días hábiles, que serán contados a partir del siguiente día de la publicación de los resultados.

Gráfico 5: Acceso al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios



Fuente: Elaboración propia

2.2.4.8. Extinción del Contrato Administrativo de Servicios

El contrato de trabajo se extingue cuando se termina en forma definitiva la obligación del trabajador o empleado de prestar sus servicios de forma personal y subordinada a la entidad contratante o empleador quien da como contraprestación un pago o una remuneración.

El Contrato Administrativo de Servicios se extingue por las siguientes causales:

1.- Fallecimiento. – La muerte del trabajador, extingue la relación laboral sin necesidad de formalidad alguna. Dicha situación no extingue los derechos económicos que conforme a ley pudieran corresponder a sus causahabientes.

2.- Decisión unilateral del contratado. - La renuncia es la decisión unilateral del trabajador o empleado por dar por cese a la relación laboral o al contrato de trabajo.



El contratado debe comunicar por escrito y previo aviso de 30 días naturales, de su decisión de renuncia a la entidad contratante.

3.- Mutuo acuerdo. – El contrato de trabajo se puede disolver a través de mutuo disenso entre el contratado y la entidad contratante, predomina la voluntad de las partes.

4.- Invalidez absoluta permanente sobreviniente del contratado. –Es aquella que no le permitirá continuar al contratado prestar sus servicios de manera personal o continuar con sus tareas recomendadas.

5.- Decisión unilateral de la entidad contratante. – La decisión de la entidad contratante debe ser sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio función o cargo; o la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Según (SERVIR, 2016, pág. 61), “se genera el derecho de pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres.”

6.- Inhabilitación administrativa judicial o política por más de tres meses. – Constituye una sanción administrativa o una penalidad, como consecuencia del incumplimiento de deberes del contratado.

7.- vencimiento del plazo del contrato. – Una de las causales de cese del contrato de trabajo es su vencimiento de plazo o tiempo de duración, sin embargo, esté puede ser prorrogada o renovada cuanta vez la entidad contratante lo considere.

Gráfico 6: Causales de extinción del Contrato Administrativo de Servicios



Fuente: Elaboración propia

SUB CAPÍTULO III

3. Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios.

3.1. Etimología

Según la (RAE, s.f.) la prórroga automática significa: “continuación de algo por un tiempo determinado, plazo por el cual se continua o prórroga algo”

La prórroga etimológicamente proviene del prefijo “*pro*” y del verbo “*rogare*” que indica prolongación de algo.

3.2. Antecedentes

En el texto originario del Decreto Legislativo N°1057 y su reglamento D.S. 075-2008-PCM, no se ha, contemplado la prórroga automática del contrato administrativo de servicios (en adelante CAS). Sin embargo, por las modificaciones del D.S. N°065-



2011-PCM, se reconoce la figura legal de la prórroga automática del CAS en su artículo 5.2. postura que no fue ninguna sorpresa por el Tribunal Constitucional (en adelante TC) ya que en el Exp. N° 03505-2010-PA/TC generaron la regla jurisprudencial de la prórroga automática del contrato administrativo de servicios.

Asimismo, debe indicarse que la prórroga automática del CAS, no ha sido abordada por el TC, en el Exp. N°0002-2010-PI/TC, de fecha 7 de setiembre de 2010, donde este máximo órgano jurisdiccional confirmaría la constitucionalidad del CAS.

La incorporación de la prórroga automática del CAS, trajo consigo diversas posiciones en TC, en un primer momento se mostró a favor, pero posteriormente su posición cambio indicando que no es compatible con régimen laboral que rige nuestra carta magna (artículo 1 y 26). En esa misma línea, el Poder Judicial (en adelante PJ) se mostró en contra de dicha figura mediante el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2014), posición que cambia en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2016), reconociendo la figura legal prórroga automática del CAS, la cual se viene aplicando hasta la actualidad.

3.3. Definición

Según el Artículo 5.2 del Decreto Supremo N°065-2011-PCM, indica que:

“En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato **se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer (...).**” (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, 2010)
(el subrayado es nuestro)



Según (Jara, 2017) refiere que la prórroga automática del CAS es: “(...) como una ficción de contratación producida cuando exista prestación de servicios bajo el régimen CAS sin suscribir una adenda que amplié la vigencia del contrato inicialmente celebrado con el Servidor, esto es, con un contrato administrativo de servicios vencido.” (Parr.2)

En ese entender, la Prórroga Automática se da cuando un trabajador bajo la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios, presta sus servicios o sigue laborando con un contrato vencido o expirado.

3.4. Posiciones Jurisprudenciales

En este apartado desarrollaremos las diversas posiciones tomadas por Tribunal Constitucional y el Poder Judicial respecto de la prórroga automática del CAS.

En ese entender, se demostrará, como es que los órganos jurisdiccionales no tienen una sola posición respecto de la prórroga automática del CAS, lo que se evidencia con las contraposiciones muy marcadas al respecto. La presente investigación necesita un soporte tanto jurídico como jurisprudencial, el cual será tanto del Tribunal Constitucional (TC) como del Poder Judicial (PJ).

3.4.1. Pronunciamiento del Tribunal Constitucional

a) Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°01660-2010-PA/TC. –

En un primer momento el Tribunal Constitucional se muestra a favor de la prórroga automática del CAS, es así que en fecha 11 de noviembre de 2011 el Tribunal Constitucional resolvió **INFUNDADA** la demanda de Recurso de Agravio



Constitucional interpuesto por Don Antonio Ipanaqué, contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Especializada en lo Civil de la Corte Superior de Justicia de Piura, de fecha 23 de marzo de 2010, que declaró improcedente la demanda de amparo de autos; en el Expediente N°01660-2010-PA/TC.

El TC, estableció que solo cabe indemnización, contra el despido arbitrario bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios. En este recurso de agravio constitucional, se resuelve el hecho de que el demandante laboraba bajo contratos CAS desde agosto a diciembre del 2008, y que desde enero hasta junio del 2009 el demandante trabajo sin haber suscrito ningún contrato de trabajo; sin embargo, la entidad contratante (Municipalidad Provincial de Piura), durante dicho tiempo o periodo le siguió pagando.

En el fundamento jurídico 7) de la sentencia, el TC advirtió que el presente caso el trabajador continuó prestando servicios a la parte demandante (entidad contratante); ante tal situación el colegiado considero que último contrato CAS se prorrogó automáticamente. La posición adoptada por Tribunal Constitucional, se fundamenta en lo establecido por el D.S. N°065-2011-PCM en el Artículo 5.2 (figura legal de la prórroga automática del CAS).

b) Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N° 03505-2010-PA/TC. - La figura de la prórroga automática del CAS es incorporada por el TC mediante una “regla jurisprudencial”, es así que no causó sorpresa cuando dicha figura es incorporada mediante el artículo 5.2 del D.S. 065-2011-PCM, de fecha 27 de julio del 2011, norma reglamentaria que modifica el reglamento del Contrato Administrativo de Servicios (D.S 075-2010-PCM).



Situación que se desprende de la Sentencia recaída en el Expediente N°03505-2010-PA/TC en fecha 15 de diciembre del 2010, donde el Tribunal Constitucional resolvió **INFUNDADA** el recurso agravio constitucional interpuesto por el demandante Doña Jackeine del Pilar Sernaqué Guisbert contra la sentencia expedida por la Sala Civil de Huamanga de la Corte Superior de Justicia de Ayacucho, que declaró improcedente la demanda de autos.

Como precedentes se tiene que la demandante venía prestando sus servicios después de la fecha de vencimiento del plazo de su último contrato administrativo de servicios (2 días sin contrato) ante la entidad contratante COFOPRI.

El Tribunal Constitucional en el tercer párrafo del fundamento jurídico 5) se percató que se había generado una “laguna normativa”, por lo que se tendría que contemplar dicho vacío legal, con los alcances que tiene el Régimen especial laboral del CAS. En ese sentido el TC en el primer párrafo del fundamento jurídico 6) estableció la regla de la prórroga automática del CAS, ante la situación del trabajador que continúe prestando servicios con contratos vencido o expirado.

La posición del Tribunal Constitucional de crear la regla jurisprudencial de la prórroga automática del contrato administrativo de servicios, se sustenta en que dicho contrato CAS no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. La postura del optada por la Corte Constitucional de incorporar dicha figura legal pone en desventaja a los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del CAS, frente al empleador, resultando atentatorio contra el régimen constitucional del trabajo.



c) Sentencia del Tribunal Constitucional en el Expediente N°00876-2012-PA/TC. -

En un segundo momento el Tribunal Constitucional se muestra en contra de la prórroga automática del CAS, considerando que afecta al régimen constitucional del trabajo estipulado en el artículo 1 y 26 de nuestra de la Constitución Política del Perú , es así que en fecha 11 de junio de 2013, el Tribunal Constitucional resolvió **FUNDADA** el Recurso de Agravio Constitucional interpuesto por el demandante Don Juan Jara Chura contra de la sentencia expedida por la Cuarta Sala Civil de la Corte Superior de Justicia de Arequipa, que declaro infundada la demanda de autos, en el expediente N°00876-2012-PA/TC.

El presente proceso de recurso de agravio constitucional, tiene como antecedentes que el demandante en un inicio presto sus servicios con contratos de duración determinada y que posteriormente suscribió contratos CAS, laborando desde 1 de octubre de 2007 hasta el 22 de enero de 2010, y solicita que se deje sin efecto el despido arbitrario del que fue objeto por la Municipalidad Provincial de Arequipa (entidad contratante).

Al respecto nos parece pertinente comentar primero que, la postura del Tribunal Constitucional respecto de la incorporación de la figura legal de la prórroga automática del CAS por una norma reglamentaria indica que debe ser considera como invalida por las siguientes razones: a) Limitación de los derechos fundamentales por ley y no por una norma reglamentaria; además que dicha norma jurídica debe superponerse las exigencias de razonabilidad y proporcionalidad, b) Alcance limitado de las normas reglamentarias por la ley, y c) Si el órgano que ha legislado



el contrato administrativo de servicios no ha previsto la figura legal de la prórroga automática del CAS en caso de vencimiento o caducidad este contrato, el órgano reglamentario está imposibilitado de dictar normas que contengan tal situación jurídica.

Asimismo, nuestra investigación parte de los fundamentos de la mencionada sentencia, la cual se centra en exponer los tres argumentos de porque no debe aplicarse la presunción de la prórroga automática del CAS, los cuales son:

“1) Ausencia de regulación en el Decreto Legislativo 1057; 2) Interpretación extensiva de las limitaciones de derechos que ya contiene el Decreto Legislativo 1057; 3) Incompatibilidad de la “prórroga automática” con el régimen constitucional del trabajo.” (Recurso de Agravio Constitucional , 2013)

De esta manera, según los votos de los Magistrados Eto Cruz y Beaumont Gallirgos, quienes declaran fundada la demanda, exponen su posición respecto de la Prórroga Automática en el los siguientes fundamentos jurídicos:

En el fundamento Jurídico 6) de la sentencia, se advierte la primera razón por la cual no se debe aplicar la prórroga automática de un contrato CAS, es la ausencia de regulación en el Decreto Legislativo N° 1057 (Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios), porque en ningún extremo, se regula el supuesto del trabajador que labora con un Contrato Administrativo de Servicios vencido o expirado. Asimismo, en ningún extremo del D.S. N°075-2008-PCM existe



una regla que ordene o permita a los órganos jurídicos de aplicación de tomar como verdadero la existencia de la prórroga automática del CAS.

La segunda razón es la interpretación extensiva injustificada de las restricciones de derechos que ya contiene el D.L. N° 1057. En ese sentido, el Tribunal Constitucional manifiesta que si bien el Contrato Administrativo de Servicios goza de compatibilidad constitucionalidad (Expediente 002-2010-PI/TC), dicho régimen es provisorio o transitorio, porque, es una etapa de transición hacia el reconocimiento total o completo de los derechos laborales por parte del Estado, conforme al principio de progresividad, es por qué no se pues permitir las ampliaciones de limitaciones que no están previstas en el Contrato Administrativo de Servicios.

Del fundamento jurídico 7) se desprende que:

(...) Si se asume que los derechos fundamentales tienen una posición preferente en el sistema de fuentes del ordenamiento jurídico peruano, entonces, ante un vacío legislativo; no se puede crear jurisprudencialmente iguales o mayores restricciones a tales derechos que las ya existentes. (...) Ello se desprende del artículo 1 de la Constitución conforme al cual “la defensa de la persona humana y el respeto se su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. (Recurso de Agravio Constitucional , 2013) (el sombreado nos corresponde)

Por último, la tercera razón es la incompatibilidad de la regla jurisprudencial de prórroga automática del CAS con el régimen constitucional del trabajo (Artículo 1 y 26 CPP), la cual se desprende del fundamento jurídico 8).

“(...) no es compatible con nuestro régimen constitucional del trabajo, pues no protege los derechos del trabajador como parte débil de la relación laboral, por



el contrario, se interpreta a favor del empleador y en contra del trabajador, lo que justamente la constitución en sus artículos 1 y 26 busca equipara en virtud de los principios protectores o de igualación compensatoria (...).” (Recurso de Agravio Constitucional , 2013)(el sombreado nos corresponde)

En ese sentido el Tribunal Constitucional sostiene que la figura legal de la Prórroga Automática es incompatible con el Artículo 26 inc. 3) de la Constitución Política del Perú (principio in dubio pro operario) alegando que, en materia laboral los operadores jurídicos deben aplicar en caso de duda, la norma jurídica más beneficiosa al trabajador o la interpretación más favorable, que absolutamente sería la aplicación del Artículo 4 del Decreto Supremo 003-97-TR (Decreto Legislativo N°728) con ello la presunción de existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

Además, el Tribunal Constitucional advierte la incompatibilidad con el Artículo 26 inc. 1 de nuestra carta magna (igualdad de oportunidades sin discriminación), por considerar que la Prórroga Automática del CAS genera distinción implícita o tácita de los trabajadores que laboran sin suscribir contrato, entre los cuales se tiene a los trabajadores sin antecedentes del Contrato Administrativo de Servicios y con antecedentes del Contrato Administrativo de Servicios, a los primero se les repone a su centro de labor por presumir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado, mientras a los segundos se les indemnizan por presumirse un contrato laboral de duración indeterminado, pese a que en ambas situaciones nos encontramos ante trabajadores que siguen laborando para la administración pública sin contrato o con contrato vencido ,y que tampoco pertenecen al régimen laboral público.



Las posiciones vertidas en el Expediente en mención no son las únicas también podemos apreciarlas en el Expediente N° 00218-2013-PA/TC mediante el voto singular del Magistrado Eto Cruz, de la misma manera en el Expediente N°01660-2010-PA/TC con el voto singular del Magistrado Beaumont Gallirgos.

3.4.2. Pronunciamiento del Poder Judicial

a) En el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2014,

La posición que tomo el T.C. en el Expediente N°00876-2012-PA/TC tuvo un gran impacto y alcance en el Poder Judicial, es así que mediante el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral de fecha 8 y 9 de mayo de 2014, se advierte que la prórroga automática del CAS no es compatible con los artículos 1 y 26 de nuestra Carta Magna por advertirse el Régimen constitucional del trabajo, por ende si un trabajador se encuentra prestando sus servicios sin ningún contrato firmado se le debe aplicar inmediatamente el Artículo 4 del D.S N°003-97-TR y con ello la presunción de un contrato de duración indeterminado.

Es así que, el pleno acordó por mayoría calificada que existe invalidez de los Contratos Administrativo de Servicios en el supuesto de que:

“(…) 2.1.4 Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contratos administrativos de servicios, **pero continúa prestando los mismo sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.**” (II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, 2014)
(el subrayado es nuestro)



Posición que fue una luz para los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios; sin embargo, dicha postura por el Poder Judicial solo duro 2 años.

b) En el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2016,

La posición del Poder Judicial cambio de postura respecto de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, es así que en el IV Pleno Jurisprudencial Supremo en Materia Laboral en el año 2016, mediante el cual el pleno reconoció la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios.

El pleno acordó por unanimidad

Si el trabajador ha iniciado sus labores al servicio del Estado mediante un Contrato Administrativo de Servicios, y **luego de su vencimiento continúa laborando, se produce una prórroga automática de dicho contrato en sus mismos términos y por el mismo plazo.** (Transitorias, 2015) (el sombreado nos corresponde)

Con lo acordado por el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2016, si los trabajadores bajo el Régimen Especial del Contrato Administrativo de Servicios continúen laborando con contrato vencido no podrán alega la desnaturalización de la relación laboral, ya que ante tal supuesto operara la prórroga automática.

Posición que se ha visto influenciada con la emisión del Precedente vinculante Huatuco Huatuco, emitido por Tribunal Constitucional en fecha 16 de abril del 2016, que estima, que ante la desnaturalización del contrato temporal o del contrato civil los trabajadores que busquen la incorporación o “reposición” a la administración



pública mediante un contrato a plazo indeterminado exige necesariamente lo siguiente: “a) Que su contratación sea a plazo indeterminado, b) que la plaza en la que labora sea una plaza presupuestada, y; c) previo concurso público de méritos.” (Recurso de Agravio Constitucional , 2015)

Posición con la cual no concordamos por afectar el principio de la primacía de la realidad, vulnera el derecho a la igualdad resulta en perjuicio de los trabajadores del sector público, pues resulta evidente la desprotección de sus derechos laborales.

Una precisión al precedente Huatuco Huatuco, se da mediante el pronunciamiento del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N°06681-2013-PA/TC de fecha 23 de julio de 2016, al aclarar, que los requisitos para reponer a un trabajador del sector público, solo se considera cuando estos se encuentran en la carrera administrativa, como puede apreciarse en el fundamento 11) del cual se desprende que:

Solo será de aplicación el precedente Huatuco Huatuco, cuando verse sobre pedidos de reincorporación en plazas que formen parte de la carrera administrativa, existiendo regímenes laborales que no forman parte de la carrera pública como es el caso de los obreros municipales sujetos a la actividad privada, los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contratación Administrativa de Servicios. (Tribunal Constitucional, Exp. N°06681, 2016)

c) Sentencia del Expediente N°01349-2018.-

Ahora bien, resulta pertinente analizar el Expediente N°01349-2018, de fecha 15 de julio del 2019 dictada por la Primera Sala Laboral Permanente de Huancayo,



seguidos por Julio Cesar Sandoval Cema, contra Ministerio Público del Distrito Fiscal de Junín, sobre la invalidez de Contratos Administrativo de Servicios, la sala mención resolvió confirmar la sentencia N°117-2019, de fecha 24 de abril de 2019, que declara fundada la demanda.

En este proceso se tiene, como antecedentes que el demandante (trabajador) tuvo un vínculo laboral ininterrumpido bajo el régimen laboral especial del Contrato Administrativo de Servicios, por más de 10 años, con el Ministerio Público de Junín (entidad contratante),

Que, si bien la sentencia en mención no versa sobre la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, nos parece importante resaltar el fallo del Poder Judicial al reponer al demandante a su centro de trabajo pasándole a planilla, con ello tener un contrato a plazo indeterminado.

Es así que, el Poder Judicial ha manifestado en su fundamento jurídico 13) que, el Contrato Administrativo de Servicios tiene una deficiente protección contra el despido arbitrario, temporalidad indefinida del contrato laboral, prórroga automática ante la labor sin contrato. Sin embargo, no significa que la constitucionalidad (Exp. N°0002-2010-PI/TC) del Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, puedan ampliarse o ser indefinidos.

También resulta pertinente resaltar el Fundamento Jurídico 14) del cual se advierte que: “(...) el régimen de la actividad privada y el régimen de la carrera administrativo, prevé la posibilidad de contratar trabajadores a plazo determinado o



fijo, cada una de estas normas prevé su temporalidad máxima luego del cual debe considerarse un trabajador permanente (...).” (Recurso de Apelación, 2019)

Consideramos que no se puede tener a un trabajador bajo el Regimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, contratado de manera perpetua vulnerando su estabilidad laboral, economica y social.

SUB CAPITULO IV

4. Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios

En el presente capítulo, desarrollaremos las repercusiones que se origina de la aplicación de la figura legal de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, (Artículo 5.2 del D.S N°065-2011-PCM), siendo éstas las repercusiones laborales, económicas, sociales y políticas.

4.2. Repercusiones en los derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

Con la finalidad de determinar las repercusiones laborales por la aplicación de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, es necesario precisar algunos conceptos sobre los derechos laborales, brindan dados desde la legislación nacional e internacional. Para luego precisar las repercusiones en los derechos laborales, como son: Protección a la dignidad del trabajador, afectación al Principio de la Primacía de la Realidad, afectación a la estabilidad laboral; y la incompatibilidad con el Régimen Constitucional del Trabajo, que comprende al Principio Pro Operario y Principio de Igualdad.



4.2.1. Conceptualización sobre derechos laborales en el Perú

La Constitución Política del Perú 1993 reconoce los derechos laborales en el Capítulo II De los Sociales y económicos, Del Título I De la Persona y la Sociedad, desarrollándose los derechos laborales individuales, los derechos laborales colectivos, y los principios laborales constitucionales (principio del in dubio pro operario, principio de igualdad, principio de irrenunciabilidad de derechos laborales); actitud distinta a la abarcada por la Constitución Política del Perú 1979, que registro los derechos laborales como fundamentales.

4.2.1.1. La protección al trabajo

En la (Constitución Política del Perú); en los siguientes Artículos dice expresamente:

Artículo 22: El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona.

Artículo 23: El trabajador, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido de trabajar. (Constitución Política del Perú)

Es necesario analizar estos artículos para entender que la Constitución Política del Perú protege al trabajador, en su totalidad y no como lo quieren interpretar los magistrados del Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N°01660-2010-PA/TC, y en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2016, al reconocer la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios.

Según el profesor Toyama indica que en los artículo 22 y 23 de nuestra Carta Magna se registra el principio protector del Derecho Laboral, reconociendo al trabajo,



primero como derecho y deber para el bienestar social y la realización de la persona, segundo como interés prioritario del Estado. (Miyagusuku Toyama, 2015)

En dichos preceptos normativos (Artículo 22 y 23 de la Constitución Política del Perú) de acuerdo al pronunciamiento del Tribunal Constitucional ha manifestado que se encuentra implícitamente el principio de la primacía de la realidad, ello conforme al fundamento jurídico 3) de la sentencia recaída en el Expediente N°991-2000-AA/TC en fecha 21 de diciembre del 2000, del cual se desprende que: la Constitución Política del Perú de 1993, tiene una naturaleza tuitiva del derecho al trabajador, situación que se desprende del artículo 22 y 23 de nuestro ordenamiento, situación que impone que el principio de primacía de la realidad sea un elemento implícito en nuestra carta magna. (Recurso Extraordinario, 2000)

Asimismo, nuestra carta magna en el tercer párrafo del Artículo 23 de la Constitución Política del Perú reconoce la dignidad del trabajador participe de una relación laboral. En ese entender, no siendo ajeno al ámbito internacional la declaración de Viena de 1993 aprobada por la conferencia mundial de derechos humano, señalo lo siguiente:

Todos los derechos humanos tienen origen en la dignidad y el valor de la persona humana. Esta es el sujeto central de los derechos humanos y las libertades fundamentales por lo que los seres humanos deben ser los principales beneficiados de esos derechos y libertades (Declaración de Viena , 1993)

Análisis de Derechos Laborales constitucionales que son vulnerados por la aplicación de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios.

Existe incompatibilidad de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios con los artículos 22 y 23 de nuestro Ordenamiento Jurídico, porque en



dichos preceptos normativos se encuentra reconocido implícitamente el principio de la primacía de la realidad, situación que ha sido establecido en la Sentencia recaída en el Expediente N°991-2000-AA/TC fundamento jurídico 3); en ese entender se advierte en los hechos o en la propia realidad que si un trabajador vía Contrato Administrativo de Servicios sigue laborando con contratos expirados o vencidos, se percibe la existencia de la presunción de laboralidad (contrato laboral a plazo indeterminado), además se advierte la necesidad permanente de la entidad contratante del uso de los servicios subordinados del trabajador bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, por ende la figura legal de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, es incompatible con el Principio de la Primacía de la Realidad.

En esas líneas de posición, el profesor Huamán considera que si un trabajador bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, continúa laborando o prestando sus servicios (fuerza intelectual o física) más allá del plazo, se genera la presunción de laboralidad, por tanto, corresponde aplicar el principio de primacía de realidad, generándose un contrato a plazo indeterminado de modo que debe atribuirse el artículo 4 del Decreto Supremo N°003-97-TR (Decreto Legislativo N°728). (Huamán Ordóñez, 2012)

La posición de crear la regla jurisprudencial de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios por el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N° 03505-2010-PA/TC fundamento jurídico 6) se da bajo el sustento, de que la duración del Contrato Administrativo de Servicios no puede ser mayor al año fiscal, interpretación con la cual no concordamos porque en vez de favorecer al



trabajador lo deja en la indefensión frente al empleador, generándose la temporalidad indefinida del Contrato Administrativo de Servicios contraviniendo el principio de la primacía de la realidad pese a existir la presunción de laboralidad (prestación personal de servicios, subordinación y remuneración).

Según profesor Huamán, en el artículo titulado “Cómo entender la prórroga automática del CAS a la luz de los plenos supremos laborales de 2014 y 2016”, nos señala que la Figura legal de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, es empleada por entidad contratante para eludir la generación de la presunción de laboralidad (Huamán Ordoñez, 2018)

De igual forma, se vendría afectando la dignidad humana del trabajador bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, como sujeto de un trabajo digno que el estado debe garantizar estipulado en el artículo 23 de la Constitución Política del Perú, facultando el desarrollo de sus capacidades con respeto al régimen constitucional del trabajo.

En esa línea de pensamiento, podemos considerar lo referido por Jara al indicar que la figura legal de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios genera un inadecuado clima laboral, bajo rendimiento y la falta de compromiso exigible a los trabajadores bajo dicho régimen. (Jara, 2017).

4.2.1.2. Concepto de la Estabilidad Laboral

La constitución política del Perú de 1993, reconoce la estabilidad laboral relativa a diferencia de la Constitución de 1979 que reconocía la estabilidad laboral absoluta,



en el primero ante un despido arbitrario cabe la reposición y la indemnización, y en el segundo solo cabía la reposición del trabajador al centro laboral.

Según (Zegarra, 1986) indica que: “El derecho laboral, la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer especialísimas circunstancias.”

4.2.1.2.1. Clases de Estabilidad Laboral

De acuerdo a la doctrina, se identificaron dos clases de estabilidad laboral, la primera es la estabilidad laboral de entrada, y la segunda es la estabilidad laboral de salida.

Al respecto Obregón sostiene que el Principio de continuidad se relaciona con la estabilidad laboral; manifestándose en la estabilidad laboral de entrada, referida a la preferencia a la contratación por plazo indeterminado y, la estabilidad de salida, que viene a ser limite al despido arbitrario. (Obregón Sevillano, 2016)

La estabilidad de salida se divide en absoluta y relativa, la primera hace referencia a que el trabajador que ha sido despedido se ha reincorporado a su centro laboral, la segunda refiere que cuando el trabajador ha sido despedido solo procede una indemnización.

4.2.1.2.2. Marco jurídico de la Estabilidad Laboral

1. Normatividad nacional

La Constitución Política del Perú de 1993 en su Artículo 27 establece que:

Artículo 27: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. (Constitución Política del Peru, 2019)



2. Normatividad internacional

Para la normatividad internacional la estabilidad laboral no es ajena, ya que podemos encontrarla, en diversos acuerdos internacionales, de acuerdo al artículo 4 del Convenio Internacional de trabajo N°158 de la OIT (no está ratificado por nuestro país), se desprende que:

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en la necesidad de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (OIT, 1982)

El artículo 7 del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ratificados por el Perú, nos señala que: “(...) En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo público o cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.” (CADH)

Análisis de la Estabilidad Laboral y la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios.

El Tribunal Constitucional (STC N°03505-2010-PA/TC) indica que, en el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, ante un despido arbitrario del trabajador se aplica el régimen de protección sustantivo-reparador, es decir solo cabría indemnización. Sin embargo, ante el hecho de un trabajador con Contrato Administrativo de Servicios siga laborando con contrato vencido o expirado, se genera la presunción de laboralidad. Ya que no es posible que en perjuicio del trabajador sele tenga años trabajando bajo prorrogas interminables, teniendo como



consecuencia la incertidumbre que no solo afecta al trabajador, sino también influye en su entorno familiar.

Es así que, no se debe encubrir bajo la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, la necesidad de la entidad contratante de seguir contratando los servicios del trabajador.

Mediante el fundamento jurídico 4) de la sentencia del TC N°00327-2011-PA/TC se manifiesta que al encontrarnos ante un contrato de plazo determinado y un contrato de plazo indeterminado se debe preferir este último, debiéndose tomar en cuenta que principio de continuidad interviene como un límite al contrato de plazo determinado.

(Soria Rivas, 2018) en su tesis titulada “El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú 2018”, para optar el título profesional de abogada de la Universidad Cesar Vallejo; nos señala “que el Contrato Administrativo de Servicios no tiene estabilidad laboral ya que ha permitido una figura laboral denominada prórroga automática.” (pág. 67)

En esa misma línea Hemógenes en su tesis titulada “Los contratos administrativos de servicios- CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana”, para optar el título profesional de doctoris scientiae en derecho de la Universidad Nacional del Antiplano, sostiene que la figura legal de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios infringe el principio de continuidad y el principio de la primacía de la realidad. (Hermógenes Mendoza, 2019)

Es ese sentido, los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios se les deja en indefensión con el reconocimiento y



aplicación de la Prórroga Automática originando inestabilidad laboral, incertidumbre permanente al trabajador al no saber cuándo vence su contrato de trabajo.

4.2.1.3. Régimen constitucional del trabajo

En la (Constitución Política del Perú); en los siguientes articulados se desprende:

Artículo 1.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

Artículo 26.- En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de la norma. (Constitución Política del Perú)

4.2.1.3.1. Normatividad Internacional

Según el artículo 23.1 de la Declaración Universal De Los Derechos Humanos, se desprende lo siguiente:

Artículo 23.1.- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo.2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (...). (Declaración Universal de Derechos Humanos)



La Organización Internacional del Trabajo teniendo como postura la protección del trabajador señala enfáticamente su total rechazo a la discriminación, a través del C111 (OIT) señalando lo siguiente:

C111.-Convenio sobre la discriminación:

Artículo 1.- a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (...). (OIT, Convenios y Recomendaciones)

Análisis de la Incompatibilidad de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios con el Régimen Constitucional del Trabajo.

Existe incompatibilidad de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios con el Régimen constitucional del trabajo estipulado en los artículos 1 y 26 Constitución Política del Perú, esta posición tiene como sustento el pronunciamiento del Tribunal Constitucional mediante el Expediente N°00876-2012-PA/TC y del Poder Judicial a través del II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral 2014.

Es en esa línea de interpretación, se vendría afectando el principio del in dubio pro operario, ya que de acuerdo al Tribunal Constitucional en su fundamento jurídico 11) en la Sentencia recaída en el Expediente N°00016-2008-PI/TC, que los magistrados tiene la obligación de aplicar en caso de duda, la fuente formal menos perjudicial al trabajador (Tribunal Constitucional, Expediente N°00016-2008-PI/TC, 2010), ya que si los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, continúan laborando con Contratos Administrativo de Servicios



vencidos o expirados debería aplicárseles el artículo 4 del Decreto Supremo N°003-97-TR, y presumirse la existencia de un contrato de trabajo de duración indeterminado (presunción de laboralidad) porque dicho precepto normativo, es la más beneficiosa o menos perjudicial al trabajador bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios.

Además, la aplicación de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios desde sus inicios atenta contra el principio de no discriminación consagrado en el inc.1 del artículo 26 de la Constitución Política del Estado, entendido que los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios que laboran con contrato CAS vencidos, ante un despido arbitrario solo le cabe la indemnización, en cambio aquellos trabajadores sin antecedentes de CAS, que laboran con contratos vencidos, ante un despido arbitrario, se les repone a su centro de labor, presumiéndose un contrato laboral a plazo indeterminado, pese a que ambos supuestos se tiene que los trabajadores se encuentran prestando sus servicios sin suscribir contratos y realizando las mismas funciones.

En la entrevista realizada por el programa “La Ley” al profesor Toyama respecto de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, advierte lo siguiente:

Esta idea de la prórroga automática de los CAS, no se puede aceptar, (...), **lo que dice el Tribunal Constitucional es que es algo ilegal, algo que lesiona inclusive la constitución porque el reglamento contraviene la ley al restringir un derecho**



que es además es el acceso al trabajo (...). (Toyama Miyagusuku, 2014) (el subrayado nos corresponde)

Asimismo, se debe tomar en cuenta que el Régimen Laboral Privado general (Decreto Legislativo N°728), así como el Régimen laboral público (Decreto Legislativo N°276), se puede contratar a los trabajadores a plazo fijo, pero en cada de estas normas prevé su temporalidad máxima, luego del cual debe considerarse que los trabajadores estarían ante un contrato de duración indeterminado. En ese entender no se puede tener a un trabajador bajo el Régimen Laboral del Contrato Administrativo de Servicios, contratado de manera perpetua vulnerando así su estabilidad laboral, económica y social.

Análisis de la Incompatibilidad la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios con el Artículo 51 de la Constitución Política del Perú.

Mediante una norma reglamentaria, se incorpora la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, figura legal que restringe derechos laborales reconocidos constitucionalmente, en ese sentido, el Tribunal Constitucional en la sentencia recaída en el Expediente N°00876-2012-PA/TC manifiesta que dicha modificación no es válida porque los derechos fundamentales solo pueden limitarse por ley y no por una norma reglamentaria como es el caso del Decreto Supremo N°065-2011-PCM que incorpora la figura legal de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios. Todavía más aun tomando en cuenta que dicha ley debe superar las exigencias de proporcionalidad y razonabilidad.



Asimismo, el Tribunal Constitucional no toma en consideración la jerarquía constitucional estipulado en el Artículo 51 de nuestra Carta Magna del cual se desprende que la Ley prevalece sobre las normas de inferior jerarquía. En ese entender, en el Decreto Legislativo N°1057 y su primer reglamento (Decreto Supremo N°075-2008-PCM) no regulo en ningún extremo la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, situación que no fue advertida por el Legislador; es por ello que el Decreto Supremo N°065-2011-PCM (norma reglamentaria) no puede regular la situación de un trabajador que siga laborando con un Contrato Administrativo de Servicios vencido o expirado, ya que las normas reglamentarias tienen un alcance limitado por ley.

En ese sentido Jara en el artículo titulado “Tratamiento de la prórroga automática en el régimen laboral especial CAS”. Análisis a partir del IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral y Previsional”; indica que la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios adolece de base legal, porque en ningún extremo del Decreto Legislativo N°1057, ni su reglamento Decreto Supremo N°075-2008-PCM se encontraba regulada dicha figura legal. (Jara, 2017)

Cabe resaltar, que mediante el Exp.N°03505-2010-PA/TC el Tribunal Constitucional crea la regla jurisprudencial de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios; pero también advierte que trabajar con Contratos Administrativos de Servicios vencidos no se encontraban previstas en el Decreto Legislativo N°1057 ni en el Decreto Supremo N°075-2008-PCM.



4.3. Repercusiones sociales

Al crear el Tribunal Constitucional la regla jurisprudencial de la “Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios” y luego ser incorporada en el Artículo 5.2 del Decreto Supremo N°065-2011-PCM en el nuevo reglamento del Decreto Legislativo N°1057 generó repercusiones en la sociedad, por su aplicación a costa de sacrificar hondamente los derechos laborales de miles de ciudadanos que estén bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicio.

La aplicación de la Prórroga Automáticamente, trajo consigo desigualdad social y disconformidad de los trabajadores, apreciándose en las siguientes noticias:

El Sindicato Nacional de Trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil y del Sindicato de Trabajadores de la Oficina Nacional de Proceso Electorales realizaron protestas a nivel nacional exigiendo mejores salariales y la incorporación de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, al régimen de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N°728) de manera progresiva y una nueva escala remunerativa. (Gestión, 2020)

Asimismo, el Diario Correo informo que representante de los sindicatos afiliados a la Coordinadora Regional de Trabajadores Contrato Administrativo de Servicios, exigieron estabilidad laboral, donde el coordinador regional preciso que son más 400 mil trabajadores bajo dicho régimen, y que les causa inquietud la estabilidad laboral, pudiendo sufrir un despido en cualquier momento. (Correo, 2017)

Del mismo modo, Diario Gestión comunico que alrededor de 12,000 trabajadores del Ministerio Público iniciaron una huelga de 48 horas, exigiendo mayores salarios y el



traslado del Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a planilla, con la finalidad de eludir la desigualdad laboral e inestabilidad laboral. (Gestión, 2017)

Por último, el Diario Gestión dio a conocer que la defensoría del pueblo dejó sin efecto la iniciativa de no renovar contrato a los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), situación que termino en un diálogo con los protestantes. (Gestión, 2016)

De lo expuesto se aprecia la disconformidad de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, en cuanto a la inestabilidad laboral, discriminación laboral y, mejoras salariales.

4.4. Repercusiones económicas

La aplicación de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios no implica un costo en la planilla pública, beneficiando al Estado, pero es injusto para los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, por no tener un ingreso justo y proporcional. El Diario Correo informó que eliminar el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios supondría un gasto económico extra para el Estado equivalente a S/2.000 millones anuales. (Correo, 2019)

A medida que pasan los años, los trabajadores bajo el Régimen Especial del Contrato Administrativo de Servicios, va en aumento. Según lo que dio a conocer el Diario Gestión manifiesta que en el empleo público se tiene el 40% de los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, el 38% bajo



el Régimen de la Carrera Pública y por último el 22% bajo el Régimen de la Actividad Privada. (Gestión, 2017)

Asimismo, los congresistas Valdez y Meléndez que presentaron el Proyecto de Ley que establece la eliminación del Régimen del contrato administrativo de servicios y garantiza la igualdad de derechos en el empleo público, manifestaron que: El número de trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios en los años 2018 al 2019 sufrieron un aumento. (Valdez Farias, 2020)

Situación que demuestra que en vez de eliminarse progresivamente el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios conforme lo establecido en la Ley N°29849, en la realidad se ha vuelto en permanente, lo más preocupante es el aumentando los trabajadores contrataciones vía Contrato Administrativo de Servicios, y como consecuencia se da un aumento en la planilla pública.

4.5. Repercusiones políticas

El poder Legislativo tiene una postura a favor de la eliminación del Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, posición que se manifiesta en los tantos proyectos de ley presentados desde el 2012 hasta la actualidad. En el presente año dos bancadas políticas han emitido los siguientes proyectos de Ley: a) Ley N°5418-2020 que establece la eliminación del Régimen Especial del Decreto N°1057 y dispone la incorporación de todos los trabajadores permanentes a los Régimen laborales vigentes presentado por el congresista Carlos Enrique Fernández Chacón en fecha 03 de junio del 2020 ,y b) Ley N° 6067 que establece la eliminación del Régimen del Contrato Administrativo de Servicios y garantiza la igualdad de derechos en el empleo público presentado por los congresistas Luis Alberto Valdez



Farias y Fernando Meléndez Celis, pertenecientes del Grupo Parlamentario Alianza para el Progreso en fecha 28 de mayo 2020.

En cambio, el Poder Ejecutivo tiene una posición negativa en cuanto a la eliminación del Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios, sustentada en temas presupuestales y legales, teniendo en consideración que los contratos vía Contrato Administrativo de Servicios permiten en realidad la Flexibilización en la contratación y el despido (indemnización).

Acuña Gonzales en su tesis titulada “Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios”, para optar el título profesional de abogado de la Pontificia Universidad Católica del Perú; concluye que el Poder Ejecutivo no efectuara una solución inmediata a la problemática que se surge del Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios. (Acuña Gonzales, 2018)



CAPÍTULO III

RESULTADOS

A continuación, en el presente capítulo desarrollaremos la descripción de resultados e interpretación de los datos cualitativos, tomando en consideración las categorías de estudio de la investigación, los cuales son: LA PRÓRROGA AUTOMÁTICA DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS y DERECHOS LABORALES RECONOCIDOS EN LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA.

5.1. Descripción del resultado desde la fuente normativa.

5.1.1. Nacional

El marco legal nacional está conformado por nuestra (Constitución Política del Perú, 2019), del cual abarcaremos los siguientes artículos:

Tabla 2: Constitución Política del Perú

<p>TITULLO I: DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD</p> <p>CAPITULO I: Derechos Fundamentales</p>	<p>Artículo 2.- Toda persona tienen derecho (...) inc. 2) A la igualdad ante la ley (...), inc.15) A trabajar libremente, con sujeción a la ley (...).(Constitución Política del Perú, 2019)</p>
<p>CAPITULO II: De Los Derechos Sociales Y Económicos</p>	<p>Artículo 10.-El estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida. (Constitución Política del Perú, 2019)</p> <p>Artículo 22.- El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona. (Constitución Política del Perú, 2019)</p> <p>Artículo 23.- (...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador (...).(Constitución Política del Perú, 2019)</p>



	Artículo 27.- La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario. (Constitución Política del Perú, 2019)
TITULLO II: DE LA PERSONA Y DE LA SOCIEDAD CAPITULO I: Del Estado, la Nación y el territorio	Artículo 51.- La Constitución prevalece sobre toda norma legal; la ley, sobre las normas de inferior jerarquía, y así sucesivamente (...).(Constitución Política del Perú, 2019)

Fuente: Elaboración propia

5.1.2. Dispositivos Legales del Contrato Administrativo de Servicios

Tabla 3: Marco legal del Contrato Administrativo de Servicios

<p>DECRETO LEGISLATIVO N°1057</p> <p>DECRETO LEGISLATIVO QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS</p>	<p>“Artículo 1. Finalidad</p> <p>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.” (Decreto Legislativo N°1057, 2008)</p> <p>“Artículo 5.- Duración.</p> <p>El contrato Administrativo de Servicios se celebra a plazo determinado y es renovable.” (Decreto Legislativo N°1057, 2008)</p>
<p>DECRETO SUPREMO N°075-2010-PCM</p>	<p>“Artículo 1.- Naturaleza Jurídica, definición del contrato administrativo de servicios</p> <p>El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho públicos y confiere a las partes únicamente los beneficios y las Disposiciones del Decreto Legislativo N°1057 y el presente reglamento (...).” (Decreto Supremo N°075-2008-PCM, 2008)</p> <p>“Artículo 5.- Duración del contrato administrativo de servicios</p> <p>El contrato administrativo de servicios s de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación, sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal.” (Decreto Supremo N°075-2008-PCM, 2008)</p>



<p>DECRETO SUPREMO N°065-2011-PCM</p>	<p>“Artículo 1.- Naturaleza Jurídica, definición del contrato administrativo de servicios y normas aplicables</p> <p>El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. (...)” (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, 2010)</p> <p>“Artículo 5.- Duración del contrato administrativo de servicios (...)</p> <p>5.2.- En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, (...)” (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, 2010)</p>
<p>LEY N°29849</p> <p>“LEY QUE ESTABLECE LA ELIMINACIÓN PROGRESIVA DEL RÉGIMEN ESPECIAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057 Y OTORGA DERECHOS LABORALES”</p>	<p>“Artículo 1. Objeto de la Ley</p> <p>La presente Ley tiene por objeto establecer la eliminación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, regulado mediante el Decreto Legislativo 1057, en adelante Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057.</p> <p>La eliminación del referido régimen se efectúa de manera progresiva y de conformidad con las disposiciones establecidas en la presente Ley.” (Ley 29849, 2012)</p> <p>“Artículo 3.- Definición del Contrato Administrativo de Servicios.</p> <p>El contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. (...). El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.” (Ley 29849, 2012) (Decreto Legislativo N°1057, 2008)</p>

Fuente: Elaboración propia

5.1.3. Internacional

Tabla 4: Marco Legal Internacional

<p>DECLARACIÓN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS</p>	<p>“Artículo 23.-1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la protección contra el desempleo.2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual (...)” (Declaración Universal de Derechos Humanos)</p>
--	--



<p>CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT)</p>	<p>“C111.-Convenio sobre la discriminación: Artículo 1.- a cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (...).” (OIT, Convenios y Recomendaciones)</p>
<p>DECLARACIÓN DE VIENA DE 1993</p>	<p>“Todos los derechos humanos tienen origen en la dignidad y el valor de la persona humana. Esta es el sujeto central de los derechos humanos y las libertades fundamentales por lo que los seres humanos deben ser los principales beneficiados de esos derechos y libertades” (Declaración de Viena , 1993)</p>
<p>CONVENIO INTERNACIONAL DE TRABAJO (CIT) N°158 DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.</p>	<p>“No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en la necesidad de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. (OIT, 1982)</p>
<p>PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCIÓN AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES</p>	<p>“(…) En caso de despido injustificado, el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo público o cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional.” (CADH)</p>

Fuente: Elaboración propia

5.2. Descripción del resultado desde la jurisprudencia.

En el presente **Recurso de Agravio Constitucional N°00876-2012-PA/TC**, del Tribunal Constitucional (TC) se tiene como antecedentes que el trabajador (demandante) siguió prestando sus servicios ante la Municipalidad Provincial de Arequipa (demandado), con Contratos Administrativos de Servicios expirados.

Es importante mencionar que el Tribunal Constitucional (TC) considera que la incorporación de la figura legal de la prórroga automática no es válida basada su



posición en lo siguiente: Primero que en el Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial, de Contratación Administrativa de Servicios (D.L N°1057), no se encuentra regulada en ningún extremo la figura legal de prórroga automática, Segundo por análisis extensivo por los operadores jurídicos de las limitaciones de derechos contenidas en dicho régimen, y Tercero por advertirse la disconformidad con los artículos 1 y 26 de nuestra Carta Magna, del cual se desprende el régimen constitucional del trabajo. Es así que el Tribunal Constitucional declara **FUNDADA** la presente demanda, ordenando que se le reincorpore al trabajador (demandante) a su centro de trabajo.

El Tribunal Constitucional (TC), bajo el **Exp. N°01660-2010-PA/TC**, sobre el Recurso de Agravio interpuesto se tiene como antecedentes que el trabajador (demandante) presto sus servicios vía contratos administrativos de servicios, comenzando en el mes agosto hasta el mes de diciembre del año 2008. Sin embargo, en el mes de enero hasta el mes de junio del 2009, el trabajador siguió laborando sin suscribir ningún contrato, empero la entidad contratante (Municipalidad Provincial de Piura) siguió abonando una retribución mensual al demandante.

Mediante el voto singular del Magistrado Beaumont Gallirgos, en fundamento jurídico 5) considera que la demanda debe ser declara Fundada por considerar la falta de regulación de la prórroga automática en el D.L. N°1057, por un análisis extensivo de las limitaciones de derechos, comprendidos bajo dicho régimen, y por advertirse la incompatibilidad con los artículos 1 y 26 de nuestra Carta Magna. Posición que no es ajena ya que concuerda con el Exp. N° 00876-2012-PA/TC emitido por este Corte Constitucional.



En es entender, en el **Exp. N° 00218-2013-PA/TC**, de la Corte Constitucional sobre el Recurso de Agravio interpuesto se tiene como antecedentes que el trabajador (demandante) continuó prestando sus servicios hasta el 13 de enero del 2011, pese a percatarse que su contrato de duración temporal debió fenecer en fecha 31 de diciembre del 2010.

Mediante la posición singular del Magistrado Eto Cruz, considera que la demanda debe ser declara Fundada, por no existir justificación en el establecimiento, y; aplicación al presente caso de la denominada presunción de “prórroga automática” como medio de solución, fundamentándose en las tres razones que ya sido expuestas líneas arribas, en los Exp. N°00876-2012-PA/TC y Exp. N° 00218-2013-PA/TC.

En el **II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (2014)**, se advierte que la figura legal de la prórroga automática no es compatible con los artículos 1 y 26 de nuestra Carta Magna, del cual se desprende el régimen constitucional del trabajo, asimismo, precisa que, si un trabajador se encuentra prestando sus servicios sin ningún contrato firmado, debe presumirse la existencia de un contrato de duración indeterminado, por ende se debe superponer el artículo 4 del D.S. N°003-97-TR.

La postura adoptada se resume en tres razones:

“(…) a) por la ausencia de regulación en el Decreto Legislativo 1057, b) por la interpretación extensiva de las limitaciones de derechos que ya contiene el Decreto Legislativo 1057; y c) por incompatibilidad de la prórroga automática con el régimen constitucional del trabajo.” (II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, 2014, pág. 40)



Posición que fue una luz para los trabajadores que suscriben contratos administrativos de servicios, por reconocer sus derechos laborales.

Bajo la **Sentencia del Exp. N°01349-2018**, del Poder Judicial (PJ) se tiene como antecedentes que la demandante venía laborando de manera interrumpida por más de 10 años, suscribiendo contratos administrativos de servicios.

Es importante resaltar que Poder Judicial (PJ), en su fundamento jurídico 13) ha manifestado que, el contrato administrativo de servicios, tiene una defectuosa protección contra la prórroga automática ante la prestación de servicios sin contratos, ante el despido arbitrario, temporalidad indefinida, entre otros. Asimismo, en su fundamento jurídico 14) advierte que el Régimen de la Actividad Privada y el Régimen de la Carrera Administrativo, prevé la posibilidad de contratar trabajadores a plazo determinado o fijo, cada una de estas normas prevé su temporalidad máxima, luego del cual debe considerarse un trabajador permanente, y por ende no cabe la posibilidad de mantener a un trabajador contratado de manera perpetua en desmedro de su estabilidad, laboral, económica y social.

Y por último el Poder Judicial (PJ) en su fundamento jurídico 17) sostiene que, tal situación, impide que el trabajador (demandante) acceda a un trabajo digno, porque le genera una inestabilidad económico, emocional y laboral; más aun no se toma en consideración su desarrollo personal del trabajador en su vida desde un entorno familiar, social, laboral por someterle a contratos excesivamente prolongados. Es así que el Poder Judicial declara FUNDADA la demanda, ordenando la reincorporación del trabajador (demandante) a su lugar de trabajo.



5.3. Descripción del resultado desde la doctrina

En la entrevista realizada por programa “La Ley” al profesor (Toyama Miyagusuku, 2014) respecto de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, se le pregunto: ¿Hay un cambio de posición del TC con respecto a reponer a un ex trabajador CAS?, a lo cual respondió que:

Esta idea de la prórroga automática de los CAS, no se puede aceptar, que significa esto en concreto en cuando un trabajador tiene un contrato CAS y luego sigue prestando servicios uno días o un mes y luego suscribe otro contrato CAS pero hay uno días donde no hubo contrato, ahí el reglamento del CAS decía que se entendía prorrogado el contrato no, es decir que todo el periodo fue con contrato aun cuando no hubo contrato escrito firmado, lo que dice el Tribunal Constitucional es que es algo ilegal, algo que lesiona inclusive la constitución porque el reglamento contraviene la ley al restringir un derecho que es además es el acceso al trabajo, aquí el Tribunal Constitucional está señalando eso no que es legal la prórroga automática del CAS y este trabajador en concreto, es más estuvo en planilla por un tiempo luego estuvo en CAS, luego estuvo un periodo sin contrato y luego por CAS, entonces hay el Tribunal Constitucional dice que ese periodo donde no hubo contrato pero trabajo primacía de la realidad, es trabajador entonces la primacía de la realidad se impone sobre la prórroga automática del CAS.

Desde el punto de vista de (Huamán Ordóñez, 2012) en su libro titulado “CAS, El Contrato Administrativo Laboral Especial de Servicios” sobre el principio de continuidad y los CAS considera que: “Al percatarse que un trabajador que suscribe contratos administrativos de servicios siga prestando su fuerza física o intelectual, con contratos vencidos, se genera la presunción de laboralidad, por ende debe



sostenerse la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y, a partir de allí, determinar la existencia de un contrato armónicamente indeterminado en estricta aplicación del artículo 4 de la LPCL.” (pág. 523)

Citando (Jara, 2017) en su artículo “Tratamiento de la prórroga automática en el régimen laboral especial CAS. Análisis a partir del IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materias Laboral y Previsional” refiere que: “Los trabajadores que se encuentren laborando con contratos CAS vencidos, se ven afectados por estar inmersos en una incertidumbre por no tener en conocimiento del vencimiento del plazo de vigencia de su contrato y cuando terminara dicho plazo, más aún cuando la decisión de prorrogar o no un contrato depende de la entidad contratante.”

Según (Huamán Ordoñez, 2018) en el artículo titulado “Cómo entender la prórroga automática del CAS a la luz de los plenos supremos laborales de 2014 y 2016”, nos señala que: “La figura legal de la prórroga automática, genera una controversia porque denota una falta de consenso respecto de dicha figura, siendo esta que constituye un perjuicio al trabajador por que se evita la generación de la presunción de laboralidad.”

5.4. Resultado del análisis de las entrevistas

En este apartado, se observará y apreciará los criterios o puntos de vista de los 06 especialistas legales en materia laboral (3 Magister en derecho laboral, 2 abogados del Ministerio del Trabajo de Cusco, 1 Juez especialista en Materia Laboral), respecto de la guía de entrevista, de la presente investigación. Las preguntas formuladas fueron las siguientes:



Objetivo General: Determinar cuáles son las repercusiones de la Prórroga del Contrato Administrativo de Servicios.

- **Pregunta N°1:** ¿considera usted que el Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución política del Perú? Explique
- **Pregunta N°2:** ¿Qué opina usted respecto de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios?

Objetivo Especifico 1: Determinar de qué manera la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú.

- **Pregunta N°3:** ¿Considera usted que la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú? ¿Por qué?
- **Pregunta N°4:** ¿Considera usted que la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios desconoce la estabilidad laboral que tiene el trabajador como derecho constitucional? ¿Por qué?

Objetivo Especifico 2: Identificar los fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional, sobre la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios.



- **Pregunta N°5:** ¿Qué opina usted respecto de la ausencia de regulación de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios en el Decreto Legislativo N°1057?
- **Pregunta N°6:** ¿Considera usted que la incorporación de la prórroga automática se da por la interpretación extensiva de las limitaciones de derechos que ya contiene el Contrato Administrativo de Servicios (Decreto Legislativo 1057)? ¿Por qué?
- **Pregunta N°7:** ¿Considera usted que la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios es incompatible con el Régimen Constitucional del Trabajo? ¿Por qué?

Los resultados obtenidos, son los siguientes:

Entrevista 01

Fecha: 16-07-2020

Datos del Entrevistado

Walter Ivan Socualaya Davila

Número de DNI: 23805173

Actualmente labora en la Dirección Regional del Cusco
(Ministerio de Trabajo del Cusco)

El entrevistado respondió de la siguiente manera a las distintas preguntas:



Pregunta N°1, considero que dicho contrato VIOLA los derechos laborales estatuidos en la constitución política dado que así como se ha concebido, el mismo TC, en la sentencia 002-2010-PI/TC, lo ha reconocido es por ello que le da la naturaleza de un auténtico contrato laboral, del mismo modo indica que diversas normas la ha tratado de maquillar a efectos de que los trabajadores tengan los derechos mínimos que establece la constitución, sin embargo, pese a los derechos que progresivamente se ha ido ganando, existe un derecho fundamental en la Constitución que constituye la IGUALDAD ANTE LA LEY Y A LA NO DISCRIMINACIÓN, al existir diversos tipos de contratos y regímenes en el Estado, la condición de CAS vulnera los principios constitucionales en el Perú

Pregunta N°2, La prórroga automática del CAS, al establecer en la misma norma legal, numeral 2 del artículo 5° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, aprobado por Decreto Supremo N°075-2008-PCM, modificado por el D.S. N°065-2011-PCM sugiere diversa interpretación y vaivenes en el mismo TC, la Corte Suprema y los plenos jurisdiccionales. El hecho concreto es que los supuestos o requisitos previos para evitar una prórroga automática, en entidades del Estado, de gran burocracia, implica que sea el Estado quien no puede cumplir con sus propias estipulaciones del contrato, no puede hacer llegar la famosa carta con los cinco días anteriores al vencimiento y que el problema sea resuelto con la prórroga por igual tiempo contratado, partamos que la prórroga automática no es constitucional por el principio de igualdad, dado que si en el régimen privado laboral implica desnaturalizar un contrato, esencialmente ese debe ser la sanción, pero si por ejemplo un contrato CAS de tres meses vence en noviembre y sigue laborando en diciembre, mes en el que acaba el año presupuestario, como es que se tendrá que prorrogar sin



desnaturalizar la esencia del mismo?. Si se hace un contrato por tres meses y tiene una fecha de vencimiento del plazo, ¿me pregunto es necesario y obligatorio pasar una carta?, esto se puede entender en el ámbito privado, pero en el Público, no existe razón para hacerlo, dado que se entiende que esos tres meses se encuentra presupuestado y que el servicio fenece a los tres meses en vez de contratar por el año presupuestario.

Pregunta N°3, Como ya lo dije dicho contrato vulnera los derechos laborales no solo reconocidos en la Constitución sino en las normas supra nacionales, así, el derecho de contratar libremente los pactos no puede ser modificados por la ley (art.2 inc.14 y 62), las partes han pactado un tiempo o plazo de contrato y este fenece su vencimiento, si el trabajador sigue laborando, quiere decir que el contrato SIGUE VIGENTE pero LA LEY NO PUEDE PONER UN PLAZO por sobre las partes.

Pregunta N°4, Si, desconoce la estabilidad laboral. Porque el despido arbitrario implica solamente una protección resarcitoria, entonces desde ese punto de vista no cumple ni satisface lo establecido en el Artículo 27 de la constitución política desarrollada en el caso FETRATEL contra telefónica del Perú SAA, es el Estado quien está fijando normas A SU FAVOR, distintas a las establecidas para el régimen privado, lo que concluye una arbitrariedad, ahora que se aplica el Decreto de Urgencia 016-2020.

Pregunta N°5, No tenemos regulación a la reposición por despidos fraudulentos o incausados, sin embargo, los jueces aplican jurisprudencia relevante y precedentes, lamentablemente el TC no ha pronunciado por establecer la DESNATURALIZACIÓN DE UN CONTRATO CAS sino, se inclina por su



INVALIDEZ cuando existe desproporción en la protección de los regímenes laborales en el Perú. Si existe regulación sobre prórroga automática, sino que esta NO ES CONSTITUCIONAL.

Pregunta N°6, La incorporación de la prórroga automática se da por ley, D.S. N°065-2011-PCM cuando dice: “5.2. En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática”. Lo que no hay es la protección constitucional adecuada cuando ésta se produce.

Pregunta N°7, Dicha prórroga no es compatible con nuestro régimen constitucional del trabajo y voy a reproducir lo que el mismo STC. 0008-2005-PI/TC ha dicho: “pues no protege derechos del trabajador como parte débil de la relación laboral; por el contrario, se interpreta a favor del empleador y en contra del trabajador, lo que justamente la Constitución en sus artículo 1 y 26 busca equiparar en virtud de los principios rectores o de igualdad compensatoria, por el cual, reconociéndose la existencia asimétrica de la relación laboral, se promueve por la vía constitucional y legal búsqueda de un equilibrio entre los sujetos de la misma.

Entrevista 02

Fecha: 09-07-2020

Datos del Entrevistado

Cesar Augusto Rodríguez Gómez



Número de DNI: 72662999

Actualmente labora en la Dirección Regional del Cusco (Ministerio de Trabajo del Cusco)

Pregunta N°1, Sí, considero que el CAS vulnera derechos laborales reconocidos en nuestra constitución, como son los principios laborales constitucionales, dando un trato diferenciado a los trabajadores bajo dicho régimen, como no reconocer CTS, gratificaciones, asignación familiar, bono escolar y el ascenso profesional pese a realizar las mismas funciones de los trabajadores de distintos regímenes. (D.L.276, D.L.728).

Pregunta N°2, Considero que la prórroga automática del CAS es incompatible con el régimen constitucional del trabajo fundamento que sustento con el pronunciamiento del TC en el Exp.00876 y el II pleno jurisdiccional supremo en materia laboral 2014, pronunciamiento que se centra en exponer las razones de porque no se debe aplicar la figura legal en mención: (i) por la ausencia de regulación en el DL. 1057, (ii) por la interpretación extensiva de las limitaciones que ya contiene el CAS, (iii) por la incompatibilidad con el régimen constitucional del trabajo.

Pregunta N°3, Si, consideró que la figura de la prórroga automática del CAS vulnera derechos estipulados en el artículo 23 de la CPP (dignidad del trabajador), artículo 1 y 26 de la CPP régimen constitucional del trabajo, donde se encuentra el principio de no discriminación, in dubio pro operario y el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución.



Pregunta N°4, Si, considero que, con el reconocimiento de la prórroga automática del CAS, no se puede alegar que nos encontramos ante un supuesto de desnaturalización del CAS, dejándose de aplicar así el principio de continuidad laboral.

Pregunta N°5, La prórroga automática del CAS, fue incorporada por una norma reglamentaria (D.S. 065-2011-PCM) situación que no fue prevista por el Decreto Legislativo N°1057 ya que no regula el supuesto del trabajador que labora con contrato CAS vencido, si dicho supuesto no ha sido previsto por la ley, está no puede ser incorporada por una norma reglamentaria, ya que es sabido que está tiene un alcance limitado por la ley.

Pregunta N°6, Si, porque la figura legal de la prórroga automática del CAS no estaba regulada en el Decreto Legislativo N° 1057, además los órganos jurisdiccionales no pueden interpretar ante vacíos normativos, en contra del trabajador es decir una interpretación extensiva de las limitaciones de derechos que ya contiene el CAS.

Pregunta N°7, Si, es incompatible con el Régimen Constitucional del Trabajo, afectando así los principios laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, como el principio del indubio pro operario, principio de no discriminación.

Entrevista 03

Fecha: 10-07-2020

Datos del Entrevistado

Yaneth Fanny Escobar Munares



Número de DNI: 23856775

Actualmente se dedica a la defensa libre, magister en derecho laboral.

Pregunta N°1, Sí, porque encubre la precarización de la condición laboral del contratado por el Estado, negándole la posibilidad del reconocimiento de derechos, bajo la excusa de ser un régimen reconocido constitucionalmente por el T.C.

Pregunta N°2, Evidencia la necesidad funcional de la institución de seguir contando con los servicios del contratado, siendo que si no existiera la prórroga automática la institución se vería en la necesidad de sincerar la necesidad de los trabajadores.

Pregunta N°3, Si, porque desnaturaliza la temporalidad establecida en la norma que establece que el contrato CAS no debería exceder de un año fiscal y que determina que superado el año la necesidad del servicio permanente y que la institución gestionó el presupuesto, demostrada la laboralidad la renovación automática le niega el derecho.

Pregunta N°4, No, porque no existe en Perú la estabilidad laboral que fue dejada de lado con la Constitución de 1993, y la derogatoria de la ley 24514. Sin embargo, desconoce el derecho constitucional al Despido Arbitrario o Despido Incausado por lo que el trabajador CAS ingresa en la esfera del trabajador sin derechos constitucionales laborales, porque puede ser retirado del trabajo por vencimiento de contrato unilateralmente, sin justificación.

Pregunta N°5, Es un vacío normativo que coloca en estado de total indefensión al trabajador del Estado, que no podrá nunca hacer valer sus derechos frente al todo



poderoso Estado que maneja el sistema legal de modo que no otorga ninguna garantía al trabajador y da ventaja al empleador incursionando en el ámbito del abuso del derecho, aprovechamiento de su condición de ventaja, y conflicto de intereses, pudiendo darse en algunos casos actos de corrupción por tráfico de influencias para la permanencia o no del servidor CAS.

Pregunta N°6, Si, pues si no ser regulado por norma con rango de ley, el sistema privilegia noma de inferior rango para desconocer la transgresión legal de la prórroga automática que favorece la posición dominante del Estado en detrimento de los derechos del trabajador legalizando la precarización laboral.

Pregunta N°7, Si, porque la temporalidad del CAS obligo a la extinción fiscal de los Recursos Humanos sincerar la necesidad de turno de los recursos humanos y la optimización en los procesos de incorporación laboral con reconocimiento de lo derechos constitucionales, teniendo la posibilidad de evadir responsabilidad a costa de negar derechos a los trabajadores.

Entrevista 04

Fecha: 22-07-2020

Datos del Entrevistado

Ana Cecilia Lucana Picardo

Número de DNI: 76256651

Actualmente se dedica a la defensa libre, magister en derecho laboral.



Pregunta N°1, Sí, considero que vulnera derecho a la estabilidad laboral y genera un tratamiento diferenciado entre los trabajadores del sector público, estableciendo diferentes regímenes jurídicos laborales.

Pregunta N°2, Demuestra la evidencia sobre el descuido y falta de atención de la administración pública a la contratación del personal y a la naturaleza de las funciones que realiza el personal CAS.

Pregunta N°3, Si, ya que se inobserva el principio del indubio pro operario, dejando el trabajador en una condición de desventaja frente al empleador, vulnerando los derechos fundamentales.

Pregunta N°4, Si, porque faculta al empleador a despedir al trabajador sin una adecuada protección ante el despido arbitrario, tal como reconoce la Constitución Política del Perú.

Pregunta N°5, Esta figura fue implementada posterior a la promulgación del Decreto Legislativo N° 105, genera una desventaja al trabajador y permite un ejercicio abusivo y desinterés de la administración público.

Pregunta N°6, Si, para evitar que los jueces y magistrados interpreten en favor del trabajador, por ello, establecerlo taxativamente en una norma en desmedro del trabajador.

Pregunta N°7, Si, porque no protege al trabajador que se expone a una situación de riesgo frente al empleador y va contra el principio in dubio pro operario, de no discriminación estipulados en el artículo 26 de la constitución



Entrevista 05

Fecha: 23-07-2020

Datos del Entrevistado

Luis Alcides Huancachoque Cosio

Número de DNI: 23858673

Actualmente se dedica a la defensa libre, magister en derecho laboral.

Pregunta N°1, Sí, vulnera porque es limitativo, se les recorta derechos laborales que establece la constitución, y no está considerado como un régimen.

Pregunta N°2, Si bien la norma establece sobre la prórroga automática por el mismo periodo de inicio de contrato mediante una adenda, para no garantizar la continuidad porque la mayoría de empleadores sin la necesidad de la carta de agradecimiento dan por concluido la relación laboral.

Pregunta N°3, Si, vulnera porque la constitución política es bien clara al señalar sobre la estabilidad laboral y garantiza los derechos laborales.

Pregunta N°4, Si, desconoce la estabilidad laboral, porque este sujeto a la decisión del empleador.

Pregunta N°5, Al darse el Decreto Legislativo 1057 no es muy clara prácticamente deja a la decisión del empleador lo que vulnera el Derecho de continuidad del trabajador.



Pregunta N°6, No, porque ara el contrato CAS está establecido por un año.

Pregunta N°7, Si, es incompatible hasta podría decir que contraviene a lo estipulado en la Constitución Política.

Entrevista 06

Fecha: 25-07-2020

Datos del Entrevistado

Rafael Enrique Sierra Casanova

Actualmente es Juez Civil del distrito fiscal del Cusco, ejerció docencia y fue asesor de trabajos de investigación en la Universidad del Cusco en diferentes cursos de especialidad laboral.

Pregunta N°1, Estimo que no, en tanto se respete la razón de ser del CAS, que es un contrato que tienen por objeto trabajar labores de naturaleza estrictamente temporal que se dan bajo determinadas circunstancias a veces de emergencia, y que permiten diseñar un sistema particular de contratación laboral para el estado. De inicio no podría trabajarse un tema constitucional o que vulnera derechos reconocidos en la constitución.

Pregunta N°2, No es una forma adecuada de establecer este régimen laboral, en tanto los contratos requieren ineludiblemente una manifestación expresa de las partes y en este contexto aun cuando entiende que esta figura sea aplicado por que la administración pública en determinados lugares es muy compleja y eventualmente resulta ser un reto muy alto para las oficinas de personal poder tener un seguimiento



permanente y exacto del tiempo de duración y suscripción oportuna de los CAS, creo que no es la forma adecuada como mantener este régimen, tiene que obedecer a causas objetivas y situacionales objetivas.

Pregunta N°3, Considero que la prórroga automática es una figura, que no se debería aplicar en nuestra realidad, pero no en el sentido de que en tal virtud el trabajador gane la posibilidad de tener una suerte de desnaturalización de la relación laboral sino más bien que se debe entender que el trabajador que no tiene un CAS no puede ingresar a laborar al centro de trabajo, y es en ese contexto creo que esta figura desnaturaliza CAS, no es que por si vulnera derecho fundamentales, en mi perspectiva lo que vulnera derechos fundamentales es el hecho de que bajo esta figura se esté exigiendo que los trabajadores sin un contrato sin haber prestado su manifestación de voluntad para poder establecer un contrato con el empleador continúen prestando labores bajo un régimen en el cual probablemente ni siquiera ellos quieran permanecer, ese sería el problema y no tanto el propio contrato, en tanto debemos recordar que el CAS tiene por objeto reducir la inflación que hay en la planilla por ingreso de las personas al sector público, sin concurso público a veces sin mayor preparación lo que está buscando es evitar generar derechos laborales que se generan y hay que decirlo en base a favoritismos, en base a conductas pocas claras y que en nada coadyuvan al adecuado manejo de la administración pública.

Pregunta N°4, Considero que no lo desconoce, en tanto que los trabajadores en el sector público para poder tener posibilidad de estabilidad laboral tienen que ingresar por concurso público de méritos para poder tener esta estabilidad no, precisamente lo que hace el CAS es poder solucionar algunas cuestiones de emergencia o



contingencias , lo que si pasa es que la utilización del CAS si es dañino que es otra cosa por que eventualmente aquellas plazas que deberían ser sometidas a un concurso público y deberían ser tramitadas bajo los alcances del Decreto Legislativo 276 o el Régimen Servil en lugar de ser implementados de esa forma garantice la meritocracia, se utiliza el CAS en ese situación, lo que creo mala utilización del CAS, pero por si el CAS no creo que vulnere derechos laborales

Pregunta N°5, Está bien que no haya una regulación porque desnaturalizaría la idea del CAS, que debe tener naturaleza temporal, especifica como ya lo mencioné, porque no va atender labores de naturaleza permanente para la administración pública y más bien como establece el propio reglamento del decreto legislativo N°1057, aquellos funcionarios que dejen pasar los plazos sin las renovaciones correspondientes, más tienen que ser sancionados, y creo que ahí está el mecanismo de control desde esa perspectiva incluso la idea de una prórroga automática resulta siendo un poco contradictorio con el texto vigente de la norma.

Pregunta N°6, Creo que la prórroga automática ha tenido que ser un esfuerzo del Tribunal Constitucional, por mantener más bien la naturaleza del CAS, que busca evitar personas sin concurso público, sin acreditación de méritos, cualidad profesional adquieran una estabilidad casi permanente como se lograba con la ley N°24041, es cierto que uno puede considerar que el CAS termine siendo atentatorio contra otro tipo de derechos fundamentales, o podría afectar el derecho de igualdad ante la ley pero también nosotros tenemos que tener en consideración que es parte de los derechos laborales el tener la posibilidad de acceder a la carrera pública en condiciones de igualdad y muchas veces la CAS se da en base aún proceso de



contratación excesivamente corto sin posibilidad de una comunicación de apertura público, sin posibilidad de tener un real concurso de méritos y sin darle igualdad a la sociedad de poder acceder al Estado y es en ese contexto que luego sería irrazonable terminen teniendo una calidad de trabajadores estables, por ahí es que me parece que el TC ha hecho un esfuerzo porque el CAS mantenga su razón de ser no.

Pregunta N°7, Considero que no, ya lo ha establecido el TC en el presente Huatuco Huatuco, respecto al régimen laboral público, hay que considerar que nosotros estamos, los que laboramos en el régimen laboral público, laboramos en un régimen de carrera, en el cual el proceso de nombramiento es el único mecanismo para poder lograr estabilidad porque tiene que ser un proceso de nombramiento en el cual dé además de tener transparencia, idoneidad que ingresen los mejores trabajadores al estado, tenemos también que garantizar el acceso a la carrera administrativo en condiciones de igualdad a todos entonces no se podría garantizar este derecho fundamental de todos los peruanos, si es que de pronto las personas van a empezar a entrar al estado sin concurso público o so pretexto de la desnaturalización del CAS van a empezar a adquirir plazas estables sin concurso público o sin méritos para ello.

5.5. Descripción de Resultados de otros documentos

Tabla 5: Tabla de Noticias

Diario	Lugar/Titular	Contenido
El Diario Gestión	Lima: “Alianza para el progreso plantea eliminar el CAS y pasar a trabajadores a	“Con la finalidad de garantizar la igualdad de derechos en el empleo público, la bancado del partido político Alianza para el Progreso presento un proyecto de ley que busca la eliminación del régimen del Contrato Administrativo de



	planilla” (Gestión, 2020)	Servicios (CAS) e incorporar en planilla a sus trabajadores.” (Gestión, 2020)
El Diario Gestión	Lima: “Trabajadores de la ONPE y Reniec anuncian mediadas de protesta para este martes 14” (Gestión, 2020)	“Los trabajadores del pertenecientes a la Reniec y Onpe realizaron una protesta en cual exigieron la incorporación de los trabajadores bajo el régimen laboral especial de contrato administrativo de servicios se incorporen al régimen de la actividad privada (D.L. N°728) y mejoras en su salario.” (Gestión, 2020)
El Diario del Correo	Lima: “Congreso insiste con proyecto para pasar a trabajadores CAS al régimen laboral 728” (Correo, 2019)	“La bancada de los partidos políticos Alianza para el Progreso y Frente amplio presentaron proyectos de ley, que tienen como finalidad que los trabajadores que se encuentren bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios pasen al régimen de la actividad privada (D.L. N°728) después de un periodo. En ese sentido el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), se pronunció indicando que esta medida generaría un gasto fiscal de más de S/2.000 millones.” (Correo, 2019)
El Diario Gestión	Lima: “El 40% de los trabajadores del Estado está contratado vía CAS” (Gestión, 2017)	“Según Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) informo que los trabajadores bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios crecieron en los últimos cinco años de 148.344 trabajadores en el 2011 a 275.140 al 216, es decir, crecieron en un 8% anual, en promedio, y 76% acumulado.” (Gestión, 2017)
El Diario del Correo	Arequipa: “Trabajadores CAS piden estabilidad laboral y alistan marcha” (Correo, 2017)	“Los trabajadores de los sindicatos afiliados a la Coordinadora Regional de Trabajadores Contratación Administrativa de Servicios, manifestaron su disconformidad de dicho régimen, por mantenerlos en una incertidumbre constante y por no contar con estabilidad laboral.” (Correo, 2017)



El Diario Gestión	Lima: “Ministerio Público buscara que todos sus trabajadores CAS pasen a planilla” (Gestión, 2017)	“El ministerio público con la finalidad de evitar la desigualdad e inestabilidad laboral de los trabajadores bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, presentaron un proyecto de ley con el objetivo de que los trabajadores bajo dicho régimen, pasen a planilla bajo el régimen de la actividad privada (D.L. N°728)” (Gestión, 2017)
El Diario Gestión	Lima: “Defensoría dejó sin efecto la no renovación de contratos CAS de trabajadores” (Gestión, 2016)	“La defensoría del pueblo dejó sin efecto su decisión de no renovar contrato a los trabajadores del régimen de Contrato Administrativo de Servicios (CAS), y conformó de diálogo con los trabajadores de esa entidad realizaron un plantón.” (Gestión, 2016)

DISCUSIÓN

En el presente capítulo se analizará e interpretará los resultados obtenidos mediante los mecanismos de recolección de datos debidamente clasificados por el objetivo general, los objetivos específicos y las entrevistas.

Discusión del resultado en relación al objetivo general

Determinar cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio.

Se ha podido establecer bajo la revisión doctrinaria, y jurisprudencial que, con la creación de la figura legal de la prórroga automática del CAS, se desprenden las siguientes repercusiones: repercusiones en los derechos laborales reconocidos en la



Constitución Política del Perú, repercusiones sociales, repercusiones económicas y repercusiones políticas, las cuales han sido abordadas en el Sub Capítulo IV del cual se desprende:

Repercusiones en los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, la aplicación de la figura legal de la prórroga automática del CAS, inobserva la jerarquía constitucional (Art.51 de la CPP), es incompatible con el régimen constitucional del trabajo (Art.1 y 26 de la CPP), vulnera el principio de la primacía de la realidad (Art.22 y 23 de la CPP), la dignidad del trabajador (Art.23), y la estabilidad laboral (Art.27 de la CPP).

Repercusiones sociales, se aprecia que los trabajadores bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, sienten una incertidumbre constante por no saber cuándo se les van a despedir (inestabilidad laboral) y disconformidad de sacrificar sus derechos laborales.

Repercusiones económicas, por cuanto la aplicación de la prórroga automática del CAS perjudica a los trabajadores bajo dicho régimen por no recibir un ingreso justo y proporcional.

Por último, tenemos las repercusiones políticas, mediante el cual se aprecia que el Poder Legislativo se mostró en favor de la eliminación del D.L. N°1057 posición que se expresa en los distintos proyectos de Ley que fueron propuestos desde el 2012 hasta la actualidad, en cambio la posición del Poder Ejecutivo es contraria la cual se fundamenta en la afectación económica que podría traer la eliminación del Contrato Administrativo de Servicios.

Discusión del resultado en relación al objetivo específico 1:



“Determinar de qué manera la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú.”

Se ha podido establecer bajo la revisión doctrinaria, jurisprudencial, y las entrevistas que la prórroga automática del CAS vulnera derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, que han sido desarrolladas en el Sub Capítulo IV y las entrevistas, de su contenido se desprende:

La figura legal de la prórroga automática del CAS ha sido regulada por una norma reglamentaria (Decreto Supremo N°065-2011-PCM), sin tomar en consideración dos aspectos importantes: Primero que solo pueden limitarse por ley los derechos fundamentales, Segundo dicha ley debe superponerse a las exigencias de razonabilidad y proporcionalidad.

Asimismo, no se observa la jerarquía constitucional establecida por el artículo 51 de la Constitución Política del Perú del cual se desprende que la ley prevalece sobre una norma reglamentaria, y si el órgano legislador no advirtió en un primer momento en el Decreto Legislativo N° 1057 y su anterior reglamento el Decreto Supremo N°075-2008-PCM la situación de un trabajador bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios siga laborando con un contrato expirado, la norma reglamentaria se encuentra limitada a incorporar dicho supuesto.

Aunado a ello, tampoco se considera la ausencia de regulación de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios en el Decreto Legislativo N°1057, y en el reglamento N°075-2008-PCM, mas aún teniendo en consideración que las normas reglamentarias tienen un alcance limitado por ley, porque dicha norma jurídica orienta el marco de actuación de toda norma reglamentaria.



El artículo 22 y 23 de la Constitución Política del Perú, reconoce implícitamente el principio de la primacía de la realidad vendría siendo vulnerado con la aplicación de la prórroga automática del CAS, porque ante el hecho de tener laborando a un trabajador con Contrato Administrativo de Servicios vencido, se generaría en la realidad la presunción de laboralidad (prestación personal de servicios, subordinación, y; remuneración), por ende debería aplicarse el artículo 4 del Decreto Supremo N°003-97-TR.

En esa misma línea de pensamiento se vendría afectando la dignidad del trabajador desprendida del artículo 23 de nuestra Carta Magna, dejando en incertidumbre a los trabajadores bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios y mantenerlos mediante prorrogas indefinidas.

La estabilidad laboral reconocida en el artículo 27 de la Constitución Política del Perú, nunca podrá lograrse en el régimen laboral especial del Contrato Administrativo de Servicios, debido a la figura legal de la prórroga automática del CAS, por no reconocer la presunción de laboralidad.

La incompatibilidad con el régimen constitucional del trabajo establecido en el artículo 1 y 26 de la Constitución Política del Perú, por afectar el principio de in dubio pro operario, porque en caso de duda, de una fuente formal se debe aplicar la normas menos perjudicial al trabajador en este caso sería el artículo del Decreto Supremo N°003-97-TR (contrato de duración indeterminado), y el principio de no discriminación al advertirse una diferenciación entre los trabajadores con antecedentes de CAS y sin antecedentes de CAS, pues ante un despido a los primeros solo les cabría indemnización, mientras que a los segundos la reposición.

Discusión del resultado en relación al objetivo específico 2:



“Identificar los fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional, sobre la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios.”

La posición del Tribunal Constitucional respecto de la figura legal de la prórroga automática del CAS, no es unificada, teniendo como consecuencia que algunos magistrados se muestran a favor, y otros en contra. Las posiciones del Tribunal Constitucional han sido desarrolladas en el Sub Capítulo III, la misma que se resume en lo siguiente:

La denominada “regla jurisprudencial “ de la prórroga automática del CAS es creada por el Tribunal Constitucional, posición que se sustenta en el tiempo de duración del contrato CAS no pudiendo ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se realizó la contratación, es por ello cuando dicha figura fue incorporada mediante el Decreto Supremo N°065-2011-PCM (nuevo reglamento del Decreto Legislativo N°1057) no causó sorpresa y fue aceptada por ciertos magistrados del Tribunal Constitucional.

Sin embargo, la posición que más favorece a los trabajadores bajo el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios en la posición de los magistrados del Tribunal Constitucional en contra de dicha figura, basándose en las siguientes razones: Primero que en el Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial, de Contratación Administrativa de Servicios (D.L N°1057), no se encuentra regulada en ningún extremo la figura legal de prórroga automática, Segundo por análisis extensivo por los operadores jurídicos de las limitaciones de derechos contenidas en dicho régimen, y Tercero por advertirse la disconformidad con los artículos 1 y 26 de nuestra Carta Magna, del cual se desprende el régimen constitucional del trabajo.



CONCLUSIONES

En este apartado se desarrollará las conclusiones más resaltantes obtenidas a través del desarrollo de la presente investigación, las cuales son:

PRIMERO: En esta tesis se determinó cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio. Siendo estas las repercusiones en los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, repercusiones sociales, repercusiones económicas, y repercusiones políticas.

SEGUNDO: En la presente investigación se determinó de qué manera la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, se vulnera con la creación de la regla jurisprudencial de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, y posterior con la dación de dicha figura legal, en el artículo 5.2 del Decreto Supremo N°065-2011-PCM, la misma que resulta incompatible con el Régimen Constitucional del Trabajo regulados en los artículos 1 y 26 de la Constitución Política del Perú, vulnera el principio de la primacía de la realidad reconocido implícitamente en nuestra Carta Magna (Artículo 22 y 23 Constitución Política del Perú). Asimismo, se vulnera la dignidad del trabajador reconocido en artículo 23 de la Constitución Política del Perú, y la estabilidad laboral recogido en artículo 27 de la Constitución Política del Perú.

TERCERO: En esta tesis se identificó los divergentes fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional, sobre la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios. Teniendo como fundamento a favor, que si un trabajador sigue laborando con Contrato Administrativo de Servicios vencido tendría



que aplicarse lo estipulado en el Artículo 5.2 del D.S. N°065-2011-PCM, y el fundamento en contra de la aplicación dicha figura versa en tres razones: Primero que en el Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial, de Contratación Administrativa de Servicios (D.L N°1057), no se encuentra regulada en ningún extremo la figura legal de prórroga automática, Segundo por análisis extensivo por los operadores jurídicos de las limitaciones de derechos contenidas en dicho régimen, y Tercero por advertirse la disconformidad con los artículos 1 y 26 de nuestra Carta Magna, del cual se desprende el régimen constitucional del trabajo.



RECOMENDACIONES

PRIMERO: La Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios no es idóneo debido a que en vez de favorecer al trabajador lo pone en desventaja frente al empleador, trayendo consigo repercusiones negativas en los derechos laborales reconocidos en la constitución política del Perú, sociales, económicas y políticas, Siendo que hay este tipo de repercusiones se recomienda al poder legislativo derogar dicha normatividad.

SEGUNDO: La Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios afecta directamente a los derechos laborales reconocidos en nuestra Constitución Política del Perú, por ello se recomienda tener en cuenta la jerarquía constitucional para la dación normas en materia laboral, siendo el caso de la prórroga automática que ha sido incorporada mediante una norma reglamentaria, más aun que los derechos fundamentales solo pueden limitando, restringirse o intervenirse por ley, así como, superar las exigencias de proporcionalidad y razonabilidad.

TERCERO: El Tribunal Constitucional debe uniformizar criterios respecto de la figura legal de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, tomando en cuenta las sentencias del Tribunal Constitucional recaídas en los siguientes Expedientes N°01660-2010-PA/TC (posición a favor) y N°00876-2012-PA/TC (posición en contra).



PROPUESTA LEGISLATIVA

PROYECTO DE LEY N° -2020

SUMILLA: PROYECTO DE LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 5.2 DEL DECRETO SUPREMO N°065-2011-PCM.

Los ciudadanos, a iniciativa de la Señorita Karina Karen Champi Chavez, en ejerciendo su derecho de iniciativa que le confiere el artículo 107° de la Constitución Política del Perú y la Ley 26300, Ley de los Derechos de Participación y Control Ciudadanos proponen el siguiente proyecto de Ley.

Ha dado la Ley siguiente:

LEY QUE MODIFICA EL ARTÍCULO 5.2 DEL DECRETO SUPREMO N°065-2011-PCM, NUEVO REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N°1057 QUE REGULA EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS.

Artículo 1°. - Objeto de la Ley

La presente ley tiene por objeto modificar el artículo 5.2 del Decreto Supremo N°065-2011-PCM, nuevo reglamento del Decreto Legislativo N°1057. que regula el Régimen Laboral Especial del Contrato Administrativo de Servicios.

Artículo 2°. - Alcance de la Ley

La presente Ley comprende los alcances de todos los trabajadores bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).



Artículo 3°. – Deróguese el artículo 5.2 del Decreto Supremo N°065-2011-PCM.

Deróguese el artículo 5.2 del (Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, 2010), del cual se desprende que:

“Artículo 5.- Duración del Contrato administrativo de servicios

5.2.- En caso al trabajador continúa laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generan tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.”

(Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, 2010)

11 de setiembre de 2020

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

1.- FUNDAMENTOS DEL PROYECTO DE LEY

El texto originario del Decreto Legislativo N°1057 y su reglamento 075-2008-PCM, (Decreto Legislativo de Contratación Administrativa de Servicios), no se ha contemplado la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios (en adelante CAS). Sin embargo, por las modificaciones del Decreto Supremo N°065-2011-PCM, se reconoce la figura legal de la Prórroga Automática del CAS (Art.5.2).



La dación de la figura legal de la prórroga automática del CAS surge por una norma reglamentaria (Decreto Supremo N°065-2011-PCM), sin tomar en cuenta los siguientes aspectos: Primero que solo pueden limitarse derechos fundamentales por ley, Segundo la dicha normatividad debe superponerse a las exigencias de razonabilidad y proporcionalidad. Así también, no se observan la jerarquía constitucional establecido por el artículo 51 de la Constitución Política del Perú del cual se desprende que la ley prevalece sobre una norma reglamentaria.

Asimismo, tampoco se considera la ausencia de regulación de la prórroga automática del CAS en el Decreto Legislativo N°1057, y en el reglamento N°075-2008-PCM, más aún teniendo en consideración que la ley limita el alcance de las normas reglamentarias, siendo que dicha normatividad jurídica orienta su marco de actuación.

Al respecto, debe mencionarse que el Tribunal Constitucional (en adelante TC) en el Exp. N°00876-2012-PA/TC, del cual se desprende que el TC se muestra en contra sobre la prórroga automática del CAS, exponiendo los tres argumentos de porque no debe aplicarse dicha figura legal, los cuales son:

“1) por la ausencia de regulación en el Decreto Legislativo 1057; 2) por la interpretación extensiva de las limitaciones de derechos que ya contiene el Decreto Legislativo 1057; 3) por la incompatibilidad de la “prórroga automática” con el régimen constitucional del trabajo.” (Recurso de Agravio Constitucional , 2013)

En ese sentido debe tomarse en consideración el II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral, del cual se advierte que la prórroga automática del contrato



administrativo de servicios es incompatible con los artículos 1 y 26 de la Constitución Política del Perú del cual se desprende el Régimen Constitucional del Trabajo, y ante el supuesto de encontrarnos con un trabajador que siga prestando sus servicios sin ningún contrato firmado se genera la presunción de un contrato de duración indeterminado, por ende debe aplicarse el artículo 4 del D.S N°003-97-TR.

Es así que, el pleno acordó por mayoría calificada que existe invalidez de los contratos CAS en el supuesto de que:

“(…) 2.1.4 Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contratos administrativos de servicios pero continua prestando los mismo sin suscribir nuevo contrato CAS, no existe invalidez de los contratos administrativos de servicios suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la relación laboral posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.” (Permanente, 2014, pág. 41)

Constitucionalidad del Régimen Contrato Administrativo de Servicios

La prórroga automática del CAS, no ha sido abordada por el Tribunal Constitucional en el Exp. N°0002-2010-PI/TC, de fecha 7 de setiembre de 2010, donde la presente Corte Constitucional confirmaría la constitucionalidad del CAS.

Por ello se presente proyecto de ley propone derogar el artículo 5.2 del Decreto Supremo N°065-2011-PCM, con ello se busca proteger y respetar los derechos laborales de los trabajadores bajo el régimen laboral especial del Contrato Administrativo de Servicios.



II. EFECTOS DE LA VIGENCIA DE LA NORMA SOBRE LA LEGISLACIÓN NACIONAL

La aprobación de esta norma no es contraria a la Constitución Política del Estado, el proyecto de ley propone derogar el artículo 5.2 del Decreto Supremo 065-2011-PCM, por ser violatorio de los derechos laborales establecidos en la constitución.

III. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO

El presente proyecto de ley cuenta con el siguiente cuadro de actores y posiciones costo-beneficio.

Actores	Benéficos	Costos
Trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios (CAS)	Respeto a sus derechos laborales.	Ninguno
Estado	Garantizar respeto de los derechos constitucionales relativo a las relaciones laborales.	El presente Proyecto de Ley genera un desembolso del Estado, pero ello no se debe ver desde un punto de vista negativo ya que contribuirá a la



		protección de derechos laborales de los trabajadores bajo la modalidad del CAS, beneficiará en la eliminación de problemas de la Administración Pública.
--	--	--

RELACIÓN CON EL ACUERDO NACIONAL

La presente propuesta legislativa guarda concordancia con la Política N°14 “Acceso al empleo pleno, digno y productivo”, del cual se desprende que el Estado debe buscar mejorar la calidad del empleo, con ingresos y condiciones adecuadas, y acceso a la seguridad social para permitir una vida digna. En ese sentido, la presente medida contribuye a alcanzar los objetivos especificados en la política N°14 del Acuerdo Nacional, mediante la derogación de la figura legal de la prórroga automática del CAS. (Acuerdo Nacional Unidos para Crecer, 2002)



Referencia Bibliografía

- Acuerdo Nacional Unidos para Crecer.* (22 de 07 de 2002). Obtenido de [https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%80%8B/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/14-acceso-al-empleo-pleno-digno-y-productivo/#:~:text=Acceso%20al%20Empleo%20Pleno%2C%20Digno%](https://www.acuerdonacional.pe/politicas-de-estado-del-acuerdo-nacional/politicas-de-estado%E2%80%8B/politicas-de-estado-castellano/ii-equidad-y-justicia-social/14-acceso-al-empleo-pleno-digno-y-productivo/#:~:text=Acceso%20al%20Empleo%20Pleno%2C%20Digno%20)
- Acuña Gonzales, J. (julio de 2018). *Repositorio Alicia Concytec.* Obtenido de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/ACU%C3%91A_GONZALES_JESUS_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anacleto, V. (2015). *Manual de Derecho del Trabajo.* Lima: LEX & IURIS.
- ARANZAMENDI NINACONDOR, L. (2010). *La investigación jurídica: diseño del proyecto de investigación, estructura y redacción de la tesis.* Lima: Grijley.
- Arevalo, J. (2016). *Tratado de Derecho Laboral.* Lima: Pacifico Editores S.A.c.
- Bacilio Aredo, O. (2018). *Los Principios del Derecho del Trabajo y su Afectación por la Aplicación del CAS.* Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Borja, M. (2016). *Metodología de la investigación para ingenieros.* Chiclayo.
- CADH. (s.f.). *Tratados Multilaterales.* Obtenido de <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-52.html>
- Casación, 2182-2005 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema 20 de marzo de 2007).
- Chaverri, D. (2017). DELIMITACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DE PROBLEMAS DE INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES. *Revista Ciencias Sociales*, 10.
- Código Civil. (s.f.). *Décimo Sexta.* Obtenido de <http://spij.minjus.gob.pe/notificacion/guias/CODIGO-CIVIL.pdf>
- Constitución de la República Dominicana. (26 de 01 de 2020). Obtenido de <https://www.ifrc.org/docs/idrl/751ES.pdf>
- Constitución Política de Bolivia. (28 de 12 de 11). JUSTIA Bolivia. Obtenido de https://www.oas.org/dil/esp/constitucion_bolivia.pdf



Constitución Política de la República de Chile. (s.f.). 127. Recuperado el 12 de 06 de 2020, de https://www.oas.org/dil/esp/Constitucion_Chile.pdf

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. (19 de 09 de 2019). Obtenido de http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf

Constitución Política del Perú. (19 de 05 de 2019). Lima. Obtenido de https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf

Constitución Política del Perú. (19 de 05 de 2019). Lima: Ministerio de Justicia y Derechos Humanos. Obtenido de https://www.minjus.gob.pe/wp-content/uploads/2019/05/Constitucion-Politica-del-Peru-marzo-2019_WEB.pdf

Correo, E. d. (18 de 06 de 2017). Trabajadores CAS piden estabilidad laboral y alistan marcha. *El diario del Correo*, pág. 01. Obtenido de <https://diariocorreo.pe/edicion/arequipa/trabajadores-cas-piden-estabilidad-laboral-y-alistan-marcha-756641/>

Correo, E. d. (20 de 03 de 2019). Congreso insiste con proyecto para pasar a trabajadores CAS al régimen laboral 728. *El diario del Correo*, pág. 1. Obtenido de <https://elcomercio.pe/economia/peru/congreso-insiste-proyecto-pasar-trabajadores-cas-regimen-laboral-728-noticia-618642-noticia/?ref=ecr>

D.L. N° 276. (s.f.). Obtenido de <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/8978/276.pdf>

D.S N°007-2010-PCM. (s.f.). Obtenido de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20007-2010-PCM.pdf>

Declaración de Viena . (25 de 06 de 1993). Viena , Austria.

Declaración Universal de Derechos Humanos. (s.f.). 9. Recuperado el 12 de 06 de 2020, de https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/spn.pdf

Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. (20 de 10 de 2010). Lima. Obtenido de http://www3.vivienda.gob.pe/oggrh/Documentos/Personal/DS_065_2011_PCM.pdf

Decreto Supremo N°003-97-TR. (s.f.). Recuperado el 07 de 20 de 2020, de <http://files.servir.gob.pe/WWW/files/normas%20legales/DS%20003-97-TR.pdf>



Demanda de Inconstitucional , Expediente N° 00016-2008-PI/TC (Tribunal Constitucional 17 de 06 de 2010).

Escobar Munares, Y. (10 de 07 de 2020). "Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)". (K. Champi Chavez, Entrevistador)

García, A. (2010). *¿ Como se está aplicando los principios laborales en el Perú?* Lima: Gaceta Juridica S.A.

Gestión, E. D. (24 de 12 de 2016). Defensoría dejó sin efecto la no renovación de contratos CAS de trabajadores. *El Diario Gestión*, pág. 1. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/politica/defensoria-dejo-efecto-renovacion-contratos-cas-trabajadores-149646-noticia/?ref=gesr>

Gestión, E. D. (11 de 07 de 2017). El 40% de los trabajadores del Estado está contratado vía CAS. *El Diario Gestión*, pág. 1. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/40-trabajadores-contratado-via-cas-139141-noticia/>

Gestión, E. D. (08 de 09 de 2017). Lima: Ministerio Público busca que todos sus trabajadores CAS pasen a planilla. *El Diario Gestión*, pág. 01. Obtenido de <https://gestion.pe/tendencias/management-empleo/ministerio-publico-buscar-trabajadores-cas-pasen-planilla-143151-noticia/?ref=gesr>

Gestión, E. D. (30 de 05 de 2020). Alianza para el progreso plantea eliminar el CAS y pasar a trabajadores a planilla. *El Diario Gestión*, pág. 1. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/politica/congreso-alianza-para-el-progreso-plantea-eliminar-el-regimen-cas-y-pasar-a-trabajadores-a-planilla-nndc-noticia/>

Gestión, E. D. (13 de 01 de 2020). Trabajadores de la ONPE y Reniec anuncian medidas de protesta para este martes 14. *El Diario Gestión*, pág. 01. Obtenido de <https://gestion.pe/peru/trabajadores-de-la-onpe-y-reniec-anuncian-medidas-de-protesta-para-este-martes-14-nndc-noticia/>

Gomez, S. (2012). *Metodología de la Investigacion* . Mexico : RED TERCER MILENIO S.C.

Gonzales, L. A. (2013). *Primacia de la Realidad y Medios Probatorios*. Lima: El Búho E.I.R.L.

Hermógenes Mendoza, A. (2019). *Los contratos Administrativos de Seervicios-CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública peruana* . Puno: Universidad Nacional del Antiplano.



- Hernandez, R. (2014). *Metodología de la Investigación*. Mexico: S.A. DE C.V. .
- Huamán Ordóñez, L. (2012). *CAS. El contrato Administrativo Laboral Especial de Servicios*. Lima: Grijley.
- Huamán Ordoñez, L. (2018). Cómo entender la prórroga automática del CAS a la luz de los plenos supremos laborales de 2014 y 2016. *Legis.pe*, 04. Obtenido de <https://lpderecho.pe/prorroga-automatica-cas-plenos-supremos-laborales-2014-2016/>
- Huancachoque Cosio, L. (10 de 07 de 2020). "Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)". (K. Champi Chavez, Entrevistador)
- II Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral (Corte Suprema de Justicia de la Republica 8 y 9 de Mayo de 2014).
- Jara, J. L. (2017). Tratamiento de la prórroga automática en el régimen laboral especial CAS. Análisis a partir del IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materias Laboral y Previsional. *Legis.Pe*.
- Judiciales, C. d. (2018). *Poder Judicial del Peru*. Obtenido de https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/cij/s_corte_suprema_utilitarios/as_home/as_cij/as_plenos_jurisdiccionales/
- Ley N°29849*. (s.f.). Obtenido de <http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/29849.pdf>
- Lucana Picardo, A. C. (21 de 07 de 2020). "Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios CAS". (K. Champi Chavez, Entrevistador)
- Martinez, R. (01 de 06 de 2011). *Tesis de Investigación*. Obtenido de <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/el-metodo-analitico.html>
- Mendoza, H. (2019). LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS - CAS, COMO EFECTO DE LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA PERUANA. Puno, Perú.
- Miranda, G. (2004). Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral público. *Derecho y Sociedad Asocion Civil* 23, 62.
- Miranda, G. (2004). Instituciones y Perspectivas del Derecho Laboral Público. *Derecho & Sociedad*, 62.
- Miyagusuku Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual del Trabajo en el Peru*. Lima: El Búho E.I.R.L.,



- Montoya Melgar, A. (2014). *Derecho del trabajo*. Tecnos: Madrid.
- Moreno, E. (07 de 08 de 2013). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/delimitacion-del-problema-de.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20el%20detalle%3A&text=Delimitaci%C3%B3n%20Espacial%3A%20est%C3%A1%20referido%20al,seleccionado%20para%20realizar%20la%20investigaci%C3%B3n>.
- Moreno, E. (07 de 08 de 2013). *Metodología de la Investigación*. Obtenido de <http://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2013/08/limitaciones-del-problema-de.html#:~:text=Se%20refiere%20limitaciones%20a%20los,el%20proceso%20de%20su%20investigaci%C3%B3n.&text=Sino%2C%20se%20refiere%20a%20los,por%20referencia%20por%20los%20ob>
- Muñoz Razo, C. (2011). *Cómo Elaborar y Asesorar una Investigación de Tesis*. México: Prntice Hall.
- Nel Quesada, L. (2010). *Metodología de la Investigación*. Lima: Macro.
- Neves, J. (2008). *Introduccion al Derecho Laboral*. Lima: PUCP.
- Obregón Sevillano, T. (2016). Estabilidad Laboral no es Sinonimo de Reposición . *Derecho & Sociedad* , 8.
- OIT. (1982). *Convenio sobre la terminacion de la relación de trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C158
- OIT. (s.f.). Convenios y Recomendaciones. Recuperado el 12 de 06 de 2020, de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- OIT. (s.f.). Convenios y Recomendaciones. Recuperado el 12 de 06 de 2020, de <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>
- Permanente, S. d. (2014). *II PLENO JURIDICCIONAL SUPREMO EN MATERIA LABORAL* . Lima : Fondo Editorial del Poder Judicial .



Pizarro, M. (18 de Julio de 2018). *gestion.pe*. Obtenido de *gestion.pe*:
<https://gestion.pe/economia/management-empleo/son-tipos-contrato-laborales-beneficios-238789-noticia/>

RAE. (s.f.). *Diccionario panhispánico*. Obtenido de <https://dle.rae.es/pr%C3%B3rroga>

Recurso de agravio constitucional , Expediente N°03505-2010-PA/TC (Tribunal Constitucional 15 de 12 de 2010).

Recurso de agravio constitucional , EXP. N.0 01660-2010-PA/TC (Tribunal Constitucional 11 de 11 de 2011).

Recurso de Agravio Constitucional , EXP.N.°01660-2010-PA/TC (Tribunal Constitucional 11 de 11 de 2011).

Recurso de Agravio Constitucional , EXP.N.°00876-2012-PA/TC (Tribunal Constitucional 11 de 06 de 2013).

Recurso de Agravio Constitucional , Exp. N°05057-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 16 de 04 de 2015).

Recurso de Agravio Constitucional, Exp. N°06681-2013-PA/TC (Tribunal Constitucional 23 de 06 de 2016).

Recurso de Apelación, Exp. N°01349-2018 (Corte Superior de Justicia de Junin 15 de 07 de 2019).

Recurso Extraordinario, EXP. N.° 991-2000-AA/TC (Tribunal Constitucional 21 de 12 de 2000).

Recurso Extraordinario, Exp. N°2908-2002-AA/TC (Tribunal Constitucional 20 de 01 de 2004).

Recurso Extraordinario, Exp. N° 991-2000-AA/TC (Tribunal Constitucional 21 de 12 de 2000).

Rendon, J. (2007). *Derecho del Trabajo Teoria General I*. Lima: GRIJLEY E.I.R.L.

Rodríguez Gomez, C. (13 de 07 de 2020). "Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)". (K. Champi Chavez, Entrevistador)

Rosas, J. (2015). *El derecho Laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional* . Lima: El Búho E.I.R.L. .

Saucedo Villar, L. (2017). *La Contratación Administrativa de Servicios y los Derechos Laborales en el Perú*. 2019: Universidad Cesar Vallejo.



- SERVIR. (2016). Los Regimenes Laborales en el Perú. *LA ACTUAL REFORMA DEL SERVICIO CIVIL* , 71. Obtenido de <https://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20El%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>
- Sierra Casanova, R. (25 de 07 de 2020). "Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)". (K. Champi Chavez, Entrevistador)
- Socualaya Davila, W. (16 de 07 de 2020). "Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)". (K. Champi Chavez, Entrevistador)
- Soria Rivas, T. (2018). *El régimen de contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en el Perú, 2018*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Tantálean, R. (2016). Tipologías de las investigaciones Jurídicas . *Derecho y Cambio Social* , 37.
- Toyama Miyagusuku, J. (21 de 03 de 2014). "El TC ha señalado que no es legal la prórroga automática del CAS". (L. Ley, Entrevistador) Obtenido de <https://www.youtube.com/watch?v=SPVZJifDYeQ&t=143s>
- Toyama, J. (2005). *Instituciones del Derecho Laboral*. Lima: GACETA JURIDICA S.A.
- Toyama, J. (2015). *El derecho laboral en la Jurisprudencia del Tribunal Constitucional*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Transitorias, S. d. (2015). *III Y IV PLENOS JURISDICCIONALES SUPREMOS EN MATERIA LABORAL Y PREVISIONAL* . Lima : Fondo Editorial del Poder Judicial .
- Valderrama, L. (2014). *Régimen laboral de los trabajadores públicos en la jurisprudencia del Tribunal del Servicio Civil*. Lima: El Búho E.I.R.L.
- Valdez Farias, L. y. (20 de 05 de 2020). *Congreso de la República*. Obtenido de http://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/2016_2021/Proyectos_de_Ley_y_de_Resoluciones_Legislativas/PL05379-20200528.pdf
- Zegarra, F. (1986). La Estabilidad Laboral. *Revista de PUCP*, 20.



ANEXOS

Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	CATEGORIAS	METODOLOGIA	TECNICA	UNIDAD DE ANALISIS
<p>General.</p> <p>¿Cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio?</p> <p>Específicos.</p> <p>¿De qué manera la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú?</p> <p>¿Cuáles son los fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional, sobre la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios?</p>	<p>General.</p> <p>Determinar cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio.</p> <p>Específicos.</p> <p>Determinar de qué manera la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú.</p> <p>Identificar los fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional, sobre la prórroga automática del</p>	<p>General</p> <p>La Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios genera un contrato de trabajo a plazo indeterminado lo que origina la transformación del Régimen Laboral.</p> <p>Específicos</p> <p>-La Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios vulnera los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, al mantener un vínculo laboral sin respetar el principio protector que orienta a mejorar las condiciones, así como dejar de observar el principio de igualdad sobre los beneficios laborales de los trabajadores.</p> <p>-Los fundamentos expuestos por el Tribunal Constitucional respecto de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios son diferentes, en un primer momento aceptan la figura legal de la prórroga automática por estar reconocido en el Decreto Supremo N°065-</p>	<p>Categoría 1.</p> <p>La Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios.</p> <p>Categoría 2.</p> <p>Derechos Laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú.</p>	<p>Enfoque de investigación:</p> <p>Cualitativo.</p> <p>El enfoque de la investigación es cualitativo, porque la presente investigación, hace una interpretación de la realidad en cuanto a la incompatibilidad de la aplicación de la figura legal de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios con los Derechos laborales reconocidos en la Constitución política del Perú.</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Dogmático y Propositivo</p> <p>Nivel de Investigación:</p> <p>Análítico y Descriptivo</p>	<p>Técnicas</p> <p>- Análisis documental</p> <p>- entrevistas</p> <p>Instrumentos</p> <p>- ficha de recopilación de información documental bibliográfica.</p> <p>- Cuestionarios</p>	<p>Muestra no probabilística.</p> <p>Análisis de 4 Expedientes (Tribunal Constitucional y Corte Suprema de Justicia)</p> <p>Se entrevistará 6 especialistas en el tema (2 Magister en derecho laboral, 2 abogados del Ministerio del Trabajo, 2 Jueces)</p>



	Contrato Administrativo de Servicios.	2011-PCM; y, en un segundo momento no reconocen la figura legal de la prórroga automática por tres razones: 1) por la ausencia de regulación en el Decreto Legislativo 1057; 2) por la interpretación extensiva de las limitaciones de derechos que ya contiene el Decreto Legislativo 1057; 3) por la incompatibilidad de la “prórroga automática” con el régimen constitucional del trabajo, es esta última posición con la cual concordamos.				
--	---------------------------------------	---	--	--	--	--