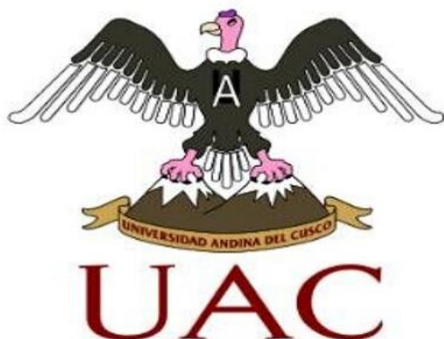




UNIVERSIDAD ANDINA DEL CUSCO

FILIAL PUERTO MALDONADO

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIA POLÍTICA



TESIS

**“DESNATURALIZACION DEL CONTRATO POR APLICACIÓN
FRAUDULENTO DEL DEC. LEG. 1057 A LOS AGENTES PENITENCIARIOS
DEL E.P PUERTO MALDONADO ”**

(Propuesta Legislativa)

**TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO PROFESIONAL
DE ABOGADO**

Presentada por:

Bach. Yasmina Elizabeth Mayorga Gonzales

ASESOR: Mgtr.. Abog. Octavio Ramos Pacompia

PERÚ- PUERTO MALDONADO

2020



DEDICATORIA

A Dios

por guiar e iluminar mi camino a diario;

A mis amados hijos:

Anthony y Dominick;

A mis señores padres

por el ejemplo y amor brindado;

A mis hermanas y hermanos,

por enseñarme a ser fuerte y a luchar para cumplir mis sueños



AGRADECIMIENTO

A Dios por su amor infinito,

A mis Padres y Hermanos,

Por su apoyo y amor;

A mis amistades y compañeras del trabajo,

por apoyarme en cada etapa universitaria;

A todos mis docentes del pregrado,

por compartir conmigo todos sus conocimientos.

A mi Asesor de tesis, por el

tiempo, aporte y consejos dedicado en esta tesis.



TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	2
RESUMEN.....	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I.....	16
PROBLEMAS Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Problema.....	16
1.1.1 Planteamiento del Problema.....	16
1.1.2. Formulación del problema.....	18
1.1.2.1. Problema Principal.....	18
1.1.2.2. Problemas secundarios.....	18
1.2. Objetivos de Investigación.....	18
1.2.1. Objetivo general.....	18
1.2.2. Objetivos específicos.....	18
1.3. JUSTIFICACIÓN.....	19
• Conveniencia:.....	19
• Relevancia social.....	19
• Implicancias prácticas.....	19
• Valor teórico.....	19
• Utilidad metodológica.....	20
1.4. Método.....	20



1.4.1. Diseño Metodológico	20
Enfoque de investigación:	20
• Cualitativo:.....	20
Tipo de investigación jurídica:	20
• Dogmática propositiva:	20
1.4.2. Diseño contextual	20
• Escenario	20
• Coyuntura:.....	21
• Unidades de estudio:	21
1.4.3. Técnicas e instrumentos, procesamiento y análisis de datos.....	21
• Técnicas:	21
• Instrumentos:.....	21
1.4.4. Fiabilidad de la investigación.....	21
1.5. Hipótesis del trabajo	21
1.6. Categorías de estudio	22
CAPITULO II.....	23
SUB-CAPITULO I.....	23
DERECHO LABORAL	23
1.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO	23
Antecedente 1°.....	23



Antecedente 2°	25
1.2 BASES TEORICAS	26
1. Antecedentes históricos	26
a) Trabajo asalariado como tratamiento jurídico.	26
b) el corporativismo y el trabajo asalariado.	27
c) surgimiento del derecho Laboral y El Capitalismo	28
2. El derecho del trabajo en el Perú	29
• 1852:	29
• 1920:	29
• 1933:	30
• 1979:	30
3. Principios del derecho laboral en el Derecho laboral peruano	31
3.1. Principio de Irrenunciabilidad. -.....	31
3.2. Principio indubio pro operario.	31
3.3. Igualdad ante la ley de trato y de oportunidades.....	32
3.3.1. Igualdad ante la ley. –	32
3.3.2. Igualdad de oportunidades.....	32
3.3.3. Igualdad de trato. -	32
3.4. Norma más favorable al trabajador.	33
3.5. Principio de primacía de la realidad.	33



4. Concepto de trabajo.....	34
4.1. Relación de sujeción.....	34
4.2. Relación de ajenidad. -	34
4.3. cesión de los frutos y Disposición de la fuerza generados a causa del trabajo. -34	
4.4. Relación contractual.-.....	34
SUB-CAPITULO II.....	36
RELACION LABORAL	36
1. Contratos de trabajo.....	36
2. Tipos de Contratos de trabajos	36
2.1. Contrato indefinido	36
2.2. Contrato a plazo fijo o determinado.....	37
2.2.1. Temporal:.....	37
2.2.2. Ocasional:	37
2.2.3. Accidental:.....	37
2.3. Contrato a tiempo parcial:	37
3. Elementos esenciales.	38
3.1. La prestación de servicios,	38
3.2. La subordinación o dependencia,	38
3.3. La remuneración,.....	38
4. Desnaturalización de contrato	39



5. La transformación de una relación temporal por tiempo indefinido	41
6. el fraude de ley o La simulación.....	42
SUB CAPITULO III.....	44
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS.....	44
1. DEFINICIÓN	44
2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CAS.....	44
3. AMBITO DE APLICACIÓN.....	46
4. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO CAS	47
5. DERECHOS LABORALES.....	48
6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.....	50
7. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS	51
8. MODALIDAD DE INGRESO DE LOS TRABAJADORES CAS	51
9. DESNATURALIZACIÓN CONTRACTUAL CAS:	51
SUPUESTOS:.....	51
SUB-CAPITULO IV	54
INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DEL PERÚ, INPE	54
1. Definición	54
2. Visión (PENITENCIARIO, 2020)	55
3. Misión (PENITENCIARIO, 2020).....	55
4. Funciones (PENITENCIARIO, 2020).....	55



5. Objetivos estratégicos institucionales.....	56
6. Régimen laboral.....	56
CAPITULO III.....	58
ANALISIS Y RESULTADO DE HALLAZGOS	58
3.1. Resultados del estudio.....	58
3.2. Análisis de los hallazgos	58
3.3. Contrastación y Discusión teórica de los hallazgos	59
PROPUESTA LEGISLATIVA	60
PROYECTO DE LEY.....	60
PROYECTO LEY N° -2020	60
EXPOSICION DE MOTIVOS.....	60
1. ANALISIS COSTO BENEFICIO.....	61
2. FORMULA LEGAL.....	61
CONCLUSIONES.....	63
PRIMERA.....	63
SEGUNDO. -.....	63
TERCERO. –.....	63
RECOMENDACIONES	64
PRIMERA:.....	64
SEGUNDA:.....	64



TERCERA:.....	64
Bibliografía.....	65
MATRIZ DE CONSISTENCIA.....	67



RESUMEN

El presente trabajo de investigación “LA DESNATURALIZACION DEL CONTRATO POR APLICACIÓN FRAUDULENTO DEL DEC. LEG. 1057 A LOS AGENTES PENITENCIARIOS DEL E.P. PUERTO MALDONADO”, surge de la grave problemática jurídico social de la contratación CAS fraudulenta de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Puerto Maldonado como causa de desnaturalización. El presente trabajo de investigación desarrollara una problemática que con el devenir de los días se va incrementando considerablemente, un problema de índole social y jurídica, ya que si lo ubicamos en la actualidad esta problemática va creciendo, abarcando muchas veces en otras causas de la vulneración de los derechos de los agentes penitenciarios de nuestro país.

En el Capítulo I de esta tesis desarrollaremos la problemática y aspectos metodológicos del estudio que abordaremos en la presente investigación; así mismo la justificación, hipótesis de trabajo y categorías de estudio.

En el Capítulo II: desarrollo de temática, dividido en el Sub Capítulo I. Derecho Laboral. En el Sub Capítulo II: Contrato. En el Sub Capítulo III: Regímenes laborales. En el Sub Capítulo IV: INPE y en el Sub Capítulo III: Contratación administrativo de servicios.

En el Capítulo III: desarrollaremos los Resultados y asimismo analizaremos los hallazgos, y resultados obtenidos del estudio, discusión y contrastación teórica en los hallazgos de la presente investigación de la contratación CAS a los agentes penitenciarios de E.P. Puerto Maldonado, como causa de desnaturalización de contrato.

PALABRAS CLAVE: DERECHO LABORAL. CONTRATOS. DESNATURALIZACIÓN.



ABSTRACT

The present research work “CONTRACTING CAS TO THE PENITENCE AGENTS OF THE E.P. PUERTO MALDONATED AS CAUSE OF DESNATURALIZATION OF THE CONTRACT”, arises from the serious legal and social problems of the fraudulent CAS contracting of the prison agents of the Prison Establishment of Puerto Maldonado as a cause of distortion.

The present research will develops a problem that every day is increasing considerably, a social and legal problem, since if we locate this problem it is growing today, often covering in other causes of the violation of the rights of our country prison officers

In Chapter I of this thesis, it develops the problem and methodological aspects of the study that is addressed in this research: Justification, working hypotheses and study categories.

In Chapter II: Thematic Development, divided into Sub-Chapter I. Labour Law. In Sub-Chapter II: Contract In Sub-Chapter III: Labour Remies. In Sub-Chapter IV: INPE and In Sub Chapter III: Administrative Procurement of Services.

In Chapter III: we will develop the Results and we will also analyze the findings, and results obtained from the study, discussion and theoretical contrast in the findings of the present investigation of CAS recruitment to E.P. Puerto Maldonado, as a cause of denaturing the contract

KEY WORDS: LABOR RIGHT, CONTRACTS, DENATURATION



INTRODUCCION.

El Derecho Laboral, es una disyunción del derecho civil, en nuestro país es muy reciente y aún está en proceso de implementación, para lo cual tuvieron que pasar por distintas etapas y acontecimientos, para su posterior en la aplicación en las relaciones laborales. Donde el estado tiene que garantizar que ambas partes puedan suscribir un contrato, donde se consignaran derechos y obligaciones los mismos que deberán cumplirse a posterior según todo lo pactado. Pero claro está que no deberá intervenir en los diferentes derechos y obligaciones establecidas.

El derecho laboral surge frente la necesidad de los trabajadores vulnerados por un pensamiento socialista y anarquista, del Gobierno aprista, donde incluso sindicalizarse era considerado un delito penado, estos consiguieron fortaleza y fueron considerados un peligro para el gobierno de turno, lamentablemente esa fue la única vía que encontraron los trabajadores.

Bajo este contexto el estado tuvo que ceder y dejar la posición de abstención que tenía y comenzó a velar y regular los derechos y obligaciones dando origen al contrato laboral y al área que las regula todas las relaciones de esta área del derecho.

El derecho laboral nace con la finalidad de dar igualdad a través de las nuevas fuentes como son Ley laboral y convenio colectivo. Como es evidente las relaciones son ,un tanto conflictivas, debido a que los trabajadores son diferentes como categorías y como individuos e incluso a veces hasta opuestos a sus empleadores como categorías y como individuos, es por ello que requiere su regulación para un control y mantener márgenes ,ya que nos encontramos frente a una posición desigual debido al poder económico e incluso político por



ello debemos equilibrar la balanza jurídica de la inminente desventaja material, contribuyendo así a la justicia y paz materializada.

Como sabemos somos carentes de un ordenamiento laboral y por el contrario este este compuesto por diversidad de normas las cuales buscan regular la relación de trabajo, frente a circunstancias para su correcto ejercicio, asimismo el desarrollo económico por niveles o las situaciones de crecimiento o en su defecto catástrofes económicas a las cuales estamos acostumbrados ya.

Es por eso que trataremos temas los que corresponden al derecho laboral históricamente y en nuestro país actualmente, haremos un análisis de todo el proceso de una relación laboral, comprendidos en el régimen público, analizando los contratos temporales en ellos, para llegar a hablar de los contratos CAS aplicados en agentes Penitenciarios del INPE.

Todo lo mencionado se encuentra regulado en nuestro ordenamiento , aunque lamentablemente no unificados ni consolidados sino que dispersos, para lo cual se deben establecer urgentemente criterios para la interpretación y la aplicación de cada una de las normas, evitando así injusticias y vulneración de derechos laborales de los más débiles de la relación laboral, pero quienes juegan un rol importante, pues gracias a ellos a la prestaciones sus servicios, se mueve todos los poderes del estado, porque están ahí como pieza clave, es así que el presente trabajado trata de demostrar como instituciones del estado a través de sus funcionarios y demás ,aprovechando quizá de la posición en que se encuentran o por mero desconocimiento, contratan arbitrariamente trabajadores que realizan actividades permanentes bajo contratos que son de carácter temporales, desnaturalizando así el contrato de estos.



Finalmente agradezco a todos los autores que han tratado diferentes temas que engloban el derecho laboral, en especial a los que no mencionamos pero ,de los mismos que nos han servido sus ideas para aclarar ciertas dudas, debido a que la contratación bajo el régimen CAS a pesar de que ya hay normas que buscan su desaparición, para dar así estabilidad laboral a todos los trabajadores estatales, aún se encuentran vigentes y es notorio cuando damos un vistazo a las diferentes paginas institucionales , pero lo terrible no es eso , sino enmascarar un contrato indeterminado bajo un contrato temporal, el CAS es este caso.



CAPÍTULO I

PROBLEMAS Y MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

1.1.Problema

1.1.1 Planteamiento del Problema

Para garantizar que no se vulneren los derechos laborales del más desalentado de una ,lista sindical; el trabajador, si bien es cierto no es novedoso el tema pero tenemos que reconocer que es un tema de constante lucha, es preocupante ver como aparecen nuevas figuras de trabajo, nuevos tipos de contratos de trabajo, nuevas leyes, con la finalidad de disminuir el empleo pero también buscando proteger o garantizar que no se vulnere los derechos adquiridos de los trabajadores también aparecen nuevas figuras en las cuales los empleadores tratan de evadir a toda costa sus responsabilidades con los trabajadores que tienen a su cargo ya sea por omisión o por convicción.

Actualmente vemos lo que viene ocurriendo con los trabajadores del instituto penitenciario del establecimiento penitenciario de Puerto Maldonado en donde se vienen vulnerando los derechos laborales de los agentes penitenciarios, los mismos que en su mayoría son contratados bajo el régimen CAS , ese sistema laboral hibrido promulgado por el ex presidente Alan García Pérez, un 27 de junio del 2008,régimen que vino a salvar a los entonces trabajadores SNP, los mismos que se les habían vulnerado todos sus derechos, este régimen que a pesar de haber solicitado se declare institucional. No se ha logrado ese objetivo, pero si mejoras para los trabajadores que estaban bajo este régimen, pero que por donde los veamos, y el trato que reciben los trabajadores cas hasta la fecha no se equipara con uno bajo el 376 o 728, sin olvidar claro está que a pesar de ser un régimen especial también es de carácter temporal, es ahí donde se generar una serie de conflictos, pues más



adelante vamos a demostrar que un agente penitenciario de INPE siempre va a cumplir actividades de carácter permanente, entonces en caso de ellos este tipo de contratos, nunca se debió de dar, no bajo este régimen, porque el solo hecho de aplicar el contrato CAS en agentes penitenciarios estaría desnaturalizando el contrato.

Tal es así que el derecho legislativo 1328 publicado el 06 de enero del 2017 con el entonces presidente Pedro Pablo Kuczynski, dándole al INPE que hasta aquel entonces no tenía un marco normativo, porque si se encontraba celebrado en el art 133 de nuestro fuero de ejecución penal. Todo esto para regular responsabilidades entre instituciones del sector privado e instituciones estatales aplicando las políticas públicas penitenciarias y el posterior cumplimiento de objetivos penitenciaria y dirigidos sobre todo a lograr l en el sentenciado su resocialización.

La mencionada Ley en su artículo 19 indica que los regímenes laborales que corresponden a los trabajadores del INPE son o bien la Carrera Administrativa -276 o bien la carrera especial publica penitenciaria.

Sin embargo, la institución hace caso omiso hasta la actualidad y la desnaturalización contractual continua, pues podemos evidenciar la existencia de convocatorias bajo este régimen publicadas en el portal institucional. Demostrando con aquellos actos que la estabilidad laboral está en constante riesgo así como la afectación de la retribución económica que les corresponde de ser contratados bajo el régimen correcto, frente a esta normativa vigente corresponde a los agentes penitenciarios los anteriores contratos mencionados, y antes de la promulgación del decreto 1328 los administradores de justicia debieron analizar el principio de Primacía de la realidad ,pues vamos a demostrar la prestación de servicios de carácter permanente.



De lo expuesto exponemos surge como problema ¿el contrato CAS a los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Puerto Maldonado. ¿Desnaturaliza el contrato Laboral?

1.1.2. Formulación del problema

1.1.2.1. Problema Principal

- ¿De qué manera la contratación CAS a los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Puerto Maldonado, desnaturaliza el contrato Laboral?

1.1.2.2. Problemas secundarios

- ¿Cuáles son las modalidades empleadas para contratar a los agentes penitenciarios sin desnaturalizar el contrato Laboral?
- ¿Cómo afecta la modalidad de contratación CAS a los agentes penitenciarios de Puerto Maldonado?

1.2. Objetivos de Investigación

1.2.1. Objetivo general

- Establecer qué relación existe entre contratación CAS a los agentes penitenciarios del establecimiento penal de Puerto Maldonado y la desnaturalización de contrato Laboral.

1.2.2. Objetivos específicos

- Analizar las modalidades para contratar a los agentes penitenciarios sin desnaturalizar el contrato Laboral.
- Explicar cómo afecta la modalidad de contratación CAS a los agentes penitenciarios de Puerto Maldonado.



1.3.JUSTIFICACIÓN.

Justificamos el presente estudio en las siguientes razones:

- **Conveniencia:**

La conveniencia de realizar la investigación a fin de determinar si en el Establecimiento Penitenciario de Puerto Maldonado se actúa en fraude a la ley al momento de realizar la contratación a los agentes penitenciarios, a fin de lograr demostrar la existencia de primacía de la realidad.

- **Relevancia social.**

La investigación tiene relevancia en atención a que resulta significativa la cantidad de contratos que celebra el estado a través del instituto nacional penitenciario, con la finalidad de cubrir sus necesidades del personal, involucrando con ello un importante sector de la sociedad como son profesionales y técnicos.

- **Implicancias prácticas.**

La investigación permitirá establecer cuál es la modalidad correcta de contratación de los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Puerto Maldonado, a fin de evitar de incurrir en fraude en la contratación.

- **Valor teórico.**

En el presente trabajo se desarrollaremos y daremos a conocer las diferentes razones en el orden legal debido a las que debe aplicarse de manera obligatoria la modalidad correcta de contratación de los agentes penitenciaria del establecimiento penitenciario de Puerto Maldonado.



- **Utilidad metodológica.**

Partiendo del punto de vista de utilidad metodológica, los resultados que se van a obtener en la presente investigación constituyen un aporte a estos; los mismos que ayudaran y aportaran información para realizar un posterior análisis jurídico sobre la aplicación correcta y obligatoria en las contrataciones de agentes penitenciarios del establecimiento penal de Puerto Maldonado.

1.4.Método

1.4.1. Diseño Metodológico

Enfoque de investigación:

- **Cualitativo:** debido a que el presente estudio se encuentra basado en la argumentación y análisis lo concerniente a la realidad la cual es materia de estudio y por ende no se encuentra basada en cifras estadísticas.

Tipo de investigación jurídica:

- **Dogmática propositiva:** considerando al Dr. Jorge Wilker y la clasificación dada por el con el presente estudio realizado pretendemos establecer razones suficientes para la elaboración de una propuesta legislativa relacionada a la inclusión del requisito de celebración del contrato de agentes penitenciarios y la inclusión de los supuestos de desnaturalización del contrato.

1.4.2. Diseño contextual

- **Escenario y tiempo:** el presente trabajo lo desarrollamos en el Establecimiento Penitenciario Puerto Maldonado.



- **Coyuntura:** el derecho laboral desde su origen se encuentra en una constante lucha por proteger los derechos laborales de los trabajadores y que estos no sean vulnerados, en la actualidad debido a la diversidad de los contratos laborales por los regímenes tan distinto entre uno y otro trabajador así como los vacíos ,lagunas o antinomias legales existentes actualmente, el gremio de los trabajadores CAS del INPE se encuentra en pie de lucha para lograr que todos los trabajadores contratados bajo la modalidad CAS pasen a la nueva ley penitenciaria o a la carrera administrativa que es lo que les corresponde por ley, esta situación por la que vienen atravesando los agentes penitenciarios vulnera tanto sus derechos laborarles económicos como de estabilidad laboral, frente a estas incongruencias de los criterios al momento de aplicar el régimen laboral contractual al agente penitenciario.
- **Unidades de estudio:** se estudiará la situación jurídica laboral de los agentes penitenciarios.

1.4.3. Técnicas e instrumentos, procesamiento y análisis de datos.

- **Técnicas:** en nuestro estudio emplearemos el análisis documental.
- **Instrumentos:** se aplicarán las fichas para el análisis documental.

1.4.4. Fiabilidad de la investigación.

El trabajo se desarrollará bajo el análisis de las fuentes del derecho del trabajo de nuestro ordenamiento jurídico.

1.5.Hipótesis del trabajo

Existen razones de hecho, jurídicas, personales de que la contratación CAS de los agentes penitenciario del establecimiento penitenciario de Puerto Maldonado desnaturaliza el contrato Laboral.



1.6. Categorías de estudio

En vista de ser el estudio una investigación Jurídica Dogmática Propositiva, las categorías de nuestro estudio seran:

CATEGORIAS DE ESTUDIO	SUB CATEGORIAS
1.-DERECHO LABORAL	<ul style="list-style-type: none">• Antecedentes Históricos• Derecho laboral en Perú• Concepto de Trabajo
2.-CONTRATOS	<ul style="list-style-type: none">• Definición• Tipos de Contrato• Contratos Temporales en el sector publico• Regímenes Laborales• Desnaturalización del Contrato
3.-INPE	<ul style="list-style-type: none">• Institución• Misión- Visión• Funciones• Régimen Laboral
4.-CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS	<ul style="list-style-type: none">• Concepto• Naturaleza Jurídica• Ámbito de aplicación• Beneficios• Cas en agentes penitenciarios• Desnaturalización del contrato CAS



CAPITULO II

SUB-CAPITULO I.

DERECHO LABORAL

1.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

1.1.2 Tesis

Antecedente 1°

El primer antecedente de la investigación a desarrollar lo constituye la tesis que lleva como título **“VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS”** su autor es María Isabel Condezo Taipicuri, quien presento dicha investigación para optar el título profesional de Abogada en la Universidad Wiener S.A, en el año 2012.

La tesis concluye en:

- I. El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.
- II. Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de



derechos, como es el cuestionado contrato administrativo de servicios.

- III.** Del presente estudio se ha comprobado que los contratos administrativos de servicios contienen los elementos esenciales para ser considerados como un contrato laboral, en consecuencia, la relación existente entre la persona que presta servicios y la entidad pública deviene en una relación laboral y no administrativa.
- IV.** En la realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley.
- V.** La entrada en vigencia del régimen CAS otorgó derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de los servicios no personales; sin embargo, ello no ha asegurado en su totalidad derechos laborales ni beneficios que les corresponde.
- VI.** En algunos países existen regímenes laborales similares al nuestro con la diferencia que aquellos tratan de manera uniforme al personal contratado en el sector público sin que existan diversas modalidades de contratación en el sector público. Por otro lado,



existen países que teniendo similar régimen laboral al nuestro han procurado en la medida de lo posible dotar casi de los mismos derechos como aquel que se encuentra bajo una relación laboral.

Antecedente 2°

El segundo antecedente investigación a desarrollar lo constituye la tesis que lleva como título “PROBLEMÁTICA DE LA EXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL ESTADO” su autor es Luisa Pamela Beltrán Larco, quien presento dicha investigación para optar el grado de Magister en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial, en la Pontificia Universidad Católica del Perú.

La tesis concluye en:

- I.** Con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, el Estado reconoce tácitamente que los contratos de Servicios No Personales encubrían una relación laboral, ya que la función que desempeñaban era de carácter permanente y estaban sujetos a subordinación.

- II.** Asimismo, consideramos que con la utilización de los CAS se vulneró el derecho de igualdad reconocido constitucionalmente a los trabajadores, ya que el Estado no dio un trato justo a todo su personal, a pesar de que las personas contratadas mediante CAS desarrollaban labores de carácter permanente, estaban sujetos a subordinación y recibían un pago por la labor



prestada; características propias de un contrato de trabajo, pero que por haber sido contratados mediante CAS y no de acuerdo al procedimiento establecido por el Decreto Legislativo N° 276, tenían derechos recortados.

1.2 BASES TEORICAS

1. Antecedentes históricos

El surgimiento del derecho del trabajo se debe a una serie de acontecimientos que con el devenir de los años se originaron naciendo así la necesidad de brindar protección al trabajador el cual es considerado la parte débil de la relación laboral desde su origen hasta su llegada al Perú tránsito por diversas etapas e influyeron una serie de acontecimientos socioeconómicos, jurídicos y políticos.

a) Trabajo asalariado como tratamiento jurídico.

En los siglos VI y V a.c. El tratamiento jurídico del derecho al trabajo surge. a raíz del incremento poblacional abismal en la antigua Roma como resultado el trabajo esclavo no cubría las necesidades de mano de obra, entonces los esclavos libres comenzaron a arrendar sus servicios a cambio de una retribución económica (SANGUINETI RAYMOND & SANGUINETI RAYMOND, 2008). *“Es entonces que los juristas romanos a considerar que estos no debían tener el mismo trato que los esclavos crearon una figura para este hecho y lo tipificaron como locatio conductio operarum en el cual el locador en forma voluntaria tenía la obligación a obedecer al operador, a cambio de retribución económica, posteriormente se tipifico un contrato distinto el locatio conductio operis (BOZA PRO, 2014)). Considerando que el objeto se centraba en el aprovechamiento de una obra determinada.”*



En el medievo no hubo muchas variantes, se mantenía el trabajo esclavo, el *locatio conductio operarum* al cual llamaron “arrendamiento de servicios” y el *locatio conductio operis* que paso a llamarse “arrendamiento de obras”; posteriormente ambas figuras fueron recogidas por el código francés de 1804.

En el siglo XIII en el imperio Romano desde su caída hasta la edad media baja , todos se mantenía igual hasta que comenzó a tomar fuerza el feudalismo como organización política en los países de Europa occidental, quienes tenían unas relaciones complejas con los siervos de gleba, quienes eran libres pero debían obediencia absoluta al señor feudal, siendo obligados a trabajar sus tierras a cambio de tan solo protección, hasta ahí llegaba su estatus, porque aunque no lo crean estos siervos eran considerados sujetos de derecho.

b) el corporativismo y el trabajo asalariado.

Tal cual creció desenfrenadamente la población romana, lo mismo sucedió con la población europea, donde a medida que desaparecía el feudalismo, crecían las primeras grandes ciudades, causando grandes cambios, manteniéndose el trabajo asalariado, pero esta vez las personas de zonas rurales iban a estas nacientes ciudades donde su mano de obra era muy necesitada en los entonces llamados talleres artesanos (ROMAGNOLI, 1997)Esta época se torna sumamente importantes pues aquí se evidencia de manera primigenia trabajo asalariado organizado productivo permitiéndonos, diferenciar las diferentes instituciones laborales:

- Un trabajador que era el oficial.
- Una empresa que era el taller de artesanos.
- Un empleador que era el maestro.



- Y hasta se vieron las primeras organizaciones sindicales tanto de los trabajadores como de los trabajadores.

Pues los maestros en su afán de cortarles las alas a los oficiales quienes entraban a trabajar con una meta, de juntar su dinero e instalar sus propios talleres para ser ellos ya los maestros y no depender de nadie más que de su trabajo, pero al comenzar la excesiva competencia los maestros se organizaron para monopolizar los talleres y no permitir que se instalen nuevos, por lo tanto, los oficiales también se organizaron para hacer valer sus derechos (SANGUINETI RAYMOND & SANGUINETI RAYMOND, 2008)

c) surgimiento del derecho Laboral y El Capitalismo

En los siglos XVIII con la revolución de poderes políticos en Francia de 1789 y la revolución de poderes económicos e industriales inglesa, el capitalismo industrial cobra fuerza cuando los mercaderes no se conforman con ser simples distribuidores de mercadería sino que también quieren producir la propia, los derechos referidos a las corporaciones artesanas sucumbe ante el imperialismo mercantil, mientras que la ruptura del productor y propietario de insumos de primera necesidad con los medios de producción, el nuevo sistema de producción ya era tecnificado, aumento el crecimiento de la producción reduciendo los costos de producción, pero comenzaron a cometer abusos totales contra los trabajadores, incrementándose el número de muertos por accidentes laborales, horas de trabajo excesivas, mujeres y niños laboraban en condiciones infra humanas, y el estado no hacía absolutamente nada pues el abusivo capitalismo se había apoderado de todo y excluyó al estado de todo este proceso (OJEDA AVILES, 2007)

Todos estos abusos cometidos hicieron que los sindicatos ya instaurados empiecen a hacer su pliego de reclamos exigiendo mejores condiciones y que el estado intervenga para



garantizar que cesen los abusos. Debido a esto se regularon normas en favor de los trabajadores y de sus sindicatos garantizando protección y la no vulneración de sus derechos, el derecho del trabajo se instauro y comenzó a regir por sus propias normas e incluso principios propios independientemente del derecho civil (DE LA VILLA, 1992)

2. El derecho del trabajo en el Perú

Como hemos podido ver el derecho al trabajo se remonta originalmente en Europa los siglos XVIII hasta el siglo XX, todas estas series de acontecimientos, en Latinoamérica se replicaron muchos años después, haremos un breve resumen de los hechos importantes en materia laboral:

- **1852:** Código Civil de 1852, artículo 540° regulaba el trabajo obrero, en cuyo contenido regulaba el contrato por colocación de servicios, el estado comienza a intervenir en temas laborales, la incipiente pero protectora legislación comenzó a ver temas de accidentes de labores, los cuales casaban altas tasas de mortalidad, aprobándose la Ley 1378, el 24 de enero de 1911 la Ley sobre que protege a los trabajadores y da Responsabilidad al empleador por los accidentes sucedidos en el trabajo, para aquel momento ya estaban vigentes normas sectoriales prestado por los trabajadores (ULLOA MILLARES, 2014)
- **1920:** Constitución de 1920 recién reconoce disposiciones laborales, aunque se limitó a delegar al legislador algunos derechos las jornadas laborales, la seguridad e higiene y las remuneraciones, cuenta con un modelo de relaciones colectivas y reconoce algunos derechos pasando así por la etapa del reconocimiento, nuestra Latinoamérica aquellos años el estado se volvió protector del trabajador y enemigo de las organizaciones sindicales.



- **1933:** Constitución de 1933 fue más garantista, pero está denominada protección fue más formal que real, dando algunos sectores más derechos que a otros creando innumerables conflictos sociales y es ahí cuando el estado peruano comenzó a crear su mixtura de regímenes laborales, dando a unos más que a otros creando incomodidad y desigualdad a todas luces.
- **1979:** Constitución de 1979 dictada en un proceso de transición democrática y de 1993, blancas considera que ambas aseguran que de derechos laborales estén salvaguardados y se garantice las buenas relaciones laborarles (BLANCAS BUSTAMANTE, 2007)

Como sabemos en nuestro país existen un sinfín de regímenes laborales, una mixtura de leyes y decretos legislativos que la primera por su parte muestra a todos luces la diferencia entre los trabajadores de una misma institución que entre unos y otros hay diferencias abismales, en cuanto a remuneración, horas de trabajo, incentivos y otros sin fin de beneficios laborales, tanto económico como de estabilidad laboral, lo cual lejos de tratar a los trabajadores con igualdad, como los han diferenciado y para reforzar esto entran a tallar las segundas que no hacen más que contradecirse unas con otras, sin encontrar respuestas pues cada ley o decreto ley sirve para conveniencia propia, y es la administración pública quien debería en cierta forma garantizar que no se vulneren los derechos quien crea más caos, sobrecargando la labor del sistema judicial y en última instancia dejando estos al tribunal constitucional como ya muy bien lo expreso Sanguinetti denominando de recomposición del carente ordenamiento laboral peruano desde las bases del derecho constitucional, velando por la tutela de muchos derechos recortados por la legislación vigente (SANGUINETY RAYMOND, 2007)



3. Principios del derecho laboral en el Derecho laboral peruano

3.1.Principio de Irrenunciabilidad. - art. 26.2 de nuestra constitución del Perú nos dice que se respeta como principio el mencionado, el mismo que se refiere a la aptitud que tiene una persona de prescindir de potestades jurídicas y facultades inherentes a esta generadas solo por la naturaleza de un contrato bajo un supuesto en el cual no puede ser derogado.

Son derechos personalísimos ,propios de la dignidad humana y previa anagnosis ,se contempla la capacidad de disposición de prestar características de toda persona ,imponiendo limites justificados; en caso existiera situaciones, tales como mantener el orden público o protegerlo de sí mismo, por si este, ya sea por causa circunstancial o incapacidad, lesionara intereses propios por desconocimiento o endeblez estatal; los mismos que obviamente carecen de ser parte jurídica.(PACHECO ZERGA, 2008)

Toda persona por el solo hecho de ser trabajador adquiere Derechos indisponibles mínimos, los mismos que esta no puede renunciar por tratarse de normas imperativas, demostrando así bajo este principio las intenciones del Derecho Laboral de proteger al trabajador; motivo por el cual, en esta rama del derecho, se aplican normas públicas, por lo que resulta inadmisibile la autonomía privada ya sea colectiva o individual.

3.2.Principio indubio pro operario. – Art. 26.3 en la constitución peruana, asimismo en la Ley Procesal del Trabajo en su art. II Título Preliminar. En este principio nos permite elegir para interpretar una determinada ley de manera que se busque donde beneficiamos más al trabajador.



Cabe aclarar que este principio solo es aplicable en caso exista duda al momento de interpretar la ley y claro esta no haya otros mecanismos para hacerlo; esto es aplicable al trabajador cuando actúa por cuenta propia ósea individualmente o cuando actúan los gremios, es decir sindicatos. Del mismo modo interpretamos hechos y actos jurídicos expedidos no solo por el estado sino también expedidos por los profesionales.

3.3. Igualdad ante la ley de trato y de oportunidades. - subdividiéndose en:

3.3.1. Igualdad ante la ley. – art. 2.2 de la constitución peruana y el estado mediante su función legislativa, jurídica y administrativa debe garantizar la igualdad al promulgar del mismo modo aplicar las mencionadas normas

3.3.2. Igualdad de oportunidades. – consideramos todos los mecanismos adoptados que otorgan diferentes medidas que van a poner en iguales condiciones a los sectores desprotegidos. Son acciones positivas que atribuyen a los sectores inmersos en la desigualdad la posibilidad de contar con ciertos beneficios con los que antes no contaban. Con esto se busca equiparar la discriminación indirecta o impacto adverso mediante la cual se tratará al colectivo en síntesis se evitarán la discriminación encubierta a grupos, se somete a un determinado grupo d con dureza y evitando así que estos respondan justificadamente al empleador.

3.3.3. Igualdad de trato. - vinculada la autonomía privada en los ámbitos no normativo como normativos. En si la discriminación puede partir de un contrato laboral, así como también de convenios colectivos. Cualquiera sea el caso se verificarán, la causa razonable y objetiva las mismas que deberán justificar la existencia de desigualdad de no suceder nos encontraríamos frente a un supuesto de discriminación.



3.4. Norma más favorable al trabajador. – bajo este principio frente a un conflicto de divergencias, cuando un mismo hecho es regulado por dos o más normas las mismas que entre si son opuestas por lo tanto incompatibles aplicaremos la que otorgue al trabajador más derechos y beneficios. De esta manera se garantizará que frente a ciertos hechos el trabajador siempre será el más beneficiado y se deberá aplicar la norma que mejor se ajuste a la situación. Si las normas son dos estales y analizar si amerita este principio como aplicación:

- en primer lugar, recurriremos a criterios de jerarquía ya sea por especialidad o por temporalidad, los mismos que ya están establecidos y así regular el conflicto que se pueda presentar (llámese contradicción) entre leyes, si queda solo una, es inexistente la incompatibilidad de normas.
- En segundo lugar, para aplicar los limites previstos en el ordenamiento, de esta forma, de ninguna manera de debe aplicar la costumbre o principios, así estos le sean más favorable al trabajador, pues estamos empleando la jerarquía como criterio, por ende, si existe una ley que prevé una misma situación vamos a preferirla por el hecho de jerarquías.

3.5. Principio de primacía de la realidad. – en la doctrina se define como en casos de discordancia que figura en los acuerdos o documentos frente a lo que viene ocurriendo en la práctica, debe priorizarse esta, ósea lo que ocurre in situ.

Bajo este principio se debe fundamentar el hecho de dar privilegio a sucesos reales frente a lo consignado contractualmente, pero incumplido en la realidad. Para evitar la vulneración derechos de los trabajadores. Los mismos que a veces son aplicados con la finalidad de evadir responsabilidades laborales y disminuir beneficios y demás que le



corresponderán de aplicar correctamente las relaciones laborales. Para advertir bajo qué tipo de relación laboral nos encontramos, se tiene que analizar el cumplimiento de elementos esenciales si confirmamos la presencia de ellos conjuntamente estaremos frente a un contrato de trabajo, independientemente que acuerdos previos. Asimismo, este principio tiene reconocimiento legal (RODRIGUEZ, 1998)

4. Concepto de trabajo

Derecho laboral o derecho del trabajo nace como respuesta jurídica a una serie de fenómenos sociales relevantes del trabajo, el cual no es más que *“un vínculo jurídico y económico establecido mediante un contrato de dos partes, donde una de ellas ofrece su trabajo intelectual o fuerza física a merced del otro quien retribuirá económicamente, esta reúne las siguientes y consecuencias concretas (BOZA, 2003):.*

4.1.Relación de sujeción. - Se genera una subordinación jurídica, sin afectar a la persona del trabajador en sus derechos como tal, derechos que se encuentran reconocidos en nuestro ordenamiento constitucional.

4.2.Relación de ajenidad. - Quien ofrece su trabajo reconoce que los frutos o resultado generado por la actividad del trabajo le pertenecen al empleador el cual contrato los servicios, pero tiene necesariamente que retribuirlos económicamente, trasladando el riesgo de trabajo al este, el mismo que, aunque el trabajador no cumpla las metas esperadas con su trabajo, tendrá que pagarle obligatoriamente.

4.3.cesión de los frutos y Disposición de la fuerza generados a causa del trabajo. - Esto es un pacto voluntario bilateral.

4.4.Relación contractual.- Esta como ya mencionamos tiene una finalidad económica; los servicios del trabajador generaran bienes económicos o medios los que son



indispensables para cubrir necesidades básicas y poder subsistir, mientras que el empleador aprovecha la fuerza del trabajador igualmente consiguiendo un medio económico y debido a ello la naturaleza onerosa del contrato laboral en el cual obligatoriamente el empleador tendrá que retribuir económicamente al trabajador por sus servicios, generando así, una compensación económica..

De lo expuesto diremos que la relación, donde una persona aporta la fuerza de trabajo lo denominaremos trabajador, mientras aquel aportante del capital lo denominaremos en caso publico patronal o empleador, y en el caso del privado empresario. Debemos acotar que los trabajadores siempre serán personas naturales, mientras que un empleador será una persona natural o jurídicamente constituida. A la relación laboral existente regularemos mediante un contrato laboral firmado por ambas partes de manera libre.



SUB-CAPITULO II.

RELACION LABORAL

1. Contratos de trabajo

Consiste en un pacto de común acuerdo por dos personas ;el empleado y el empleador entre el trabajador a cambio de una retribución económica (ROSAS, 2015) Es un documento legal, formal donde se determina acuerdos derechos y obligaciones y entre las partes el mencionado contrato un trabajador, en el que se detallan los términos en que se dará la relación de trabajo entre ambos, como consecuencia el trabajador brindara sus servicios al empleador, bajo subordinación.

La determinación de términos debe estar bajo la regulación vigente en leyes laborales del país o el territorio en donde presten los servicios y se suscriba el contrato. contemplando no solo una serie de derechos sino también de obligaciones que regirán para ambas partes, este tiene doble misión la primera es de garantizar la ejecución del trabajo de manera preconcebida aceptada mutuamente, cumpliendo con cada uno de los artículos bajo la supervisión del estado y la segunda garantizar las protecciones emanadas por la ley en beneficio del trabajador.

2. Tipos de Contratos de trabajos

2.1. Contrato indefinido

Morales,

“para la expiración No existe determinada fecha. Y puede ser apartado por la empresa como causa si comete falta grave. Recibe todos los beneficios contemplados en la legislación peruana ya sean CTS, asignaciones Familiares, vacaciones, gratificaciones, entre otros.”



2.2. Contrato a plazo fijo o determinado

el vínculo laboral acordado entre ambas partes será por determinado tiempo, debiendo ejercer una actividad y/o necesidad específica.

este tipo de contrato a su vez se sub divide en:

- 2.2.1. **Temporal:** pueden darse a raíz del lanzamiento o por el inicio de una determinada actividad; asimismo por la necesidad que se incrementan en determinadas épocas o fechas del año, por ejemplo, en campañas navideñas, fiestas patrias, donde obviamente se incrementan las exigencias de cantidades de producción superiores a las normales, afrontando cambios considerables.
- 2.2.2. **Ocasional:** en casos de suplencia, reemplazo originadas de las vacaciones o descanso pre y post natal; o emergencias cuyo fin se fundamenta en cubrir necesidades graves e imprevistas.
- 2.2.3. **Accidental:** los contratos específicos permiten las actividades claras respecto a cuando inician y un final claramente expresados, intermitente, solo cubre las prestaciones permanentes y discontinuas y la contratación por temporadas aplicable para servicios puntuales.

Las contrataciones temporales no deben exceder los cinco años; de ser así cambia a un contrato indefinido la condición del trabajador. Morales “puntualiza *el registro contractual ante el M T P E autoridad competente dentro de los 15 días, consignando inicio y final laboral.*”

- 2.3. **Contrato a tiempo parcial:** o “Medio Tiempo” consigna una jornada de cuatro horas diarias. estos empleados carecen de derechos fundamentales, pero si gozan de



gratificaciones y descanso semanal obligatorio, feriado, asignación familiar, horas extras, cuenta con un seguro social, le corresponde el seguro de vida, se le asignan pensiones, también le corresponden las utilidades y sindicalización (REPUBLICA, 2017)

3. Elementos esenciales.

detallamos a continuación:

3.1.La prestación de servicios, *“mediante esta el trabajador se obliga de manera voluntaria a poner a disposición su trabajo en favor de quien le va a retribuir económicamente, a quien se llamara el empleador, esta actividad tienen carácter personalísimo, ósea si este delegara sus funciones a otro se perdería la relación laboral que existe., Si es usual por la naturaleza laboral, pueden ejecutarlos familiares directos.”.*

3.2.La subordinación o dependencia, el vínculo de sumisión que tiene el empleado con el empleador a través de la relación laboral. surgiendo el poder de dirección lo que no es otra cosa que la facultad que tiene el empleador para dirigir, fiscalizar e incluso justificadamente, sancionar al trabajador en base a criterios de razón. Este elemento es distintivo ya que nos permite diferenciar entre el contrato de trabajo con el locador de servicios ya que el primero realiza labores autónomas e independiente.

3.3.La remuneración, el trabajador recibirá prestación económica por los servicios, ya sea en dinero o en especies, de manera que este tenga libre disposición, independientemente de las denominaciones.

Aclarando que estos 3 elementos deben presentarse al mismo tiempo para diferenciar entre si existe o no el vínculo .



Desde la vigencia a diferencia de su predecesora la Nueva Ley Procesal del Trabajo, al demandante ha rebajado la carga de la prueba, exigiendo como medio de prueba la existencia de una prestación personal, dándole así la presunción de laboralidad. En consecuencia, el empleador tendrá que desacreditar la existencia de elementos esenciales especialmente en el tema de subordinación, caso contrario se declarara la existencia la relación de trabajo. (JURIDICA, 2016)

4. Desnaturalización de contrato

La “desnaturalización” en el derecho del trabajo. Las pretensiones meramente declarativas (M.L., 2015) de desnaturalización de cualquier institución del derecho del trabajo, en el fondo constituye una victoria pírrica para el trabajador que las procura, en tanto después de usarla jurisdicción para tal fin no habrá logrado nada significativo partiendo de la naturaleza alimentaria y urgente de los derechos remunerativos y beneficios sociales, que como ya hemos explicado constituyen la principal causa de los conflictos laborales, por lo que probablemente habrá de iniciar un segundo proceso judicial para reclamar las prestaciones cuya inejecución total o parcial son la verdadera causa del conflicto laboral; es decir aquellas que atañen a los derechos económicos sean estos remunerativos o no remunerativos, esos últimos denominados genéricamente “beneficios sociales”.

Pero, más allá de que esta práctica atente contra la tradición y la historia de la justicia laboral por la naturaleza prestacional del derecho del trabajo, existen razones sustantivas y procesales por las cuales no deberían formularse pretensiones declarativas de “desnaturalización” de las instituciones laborales. Una primera razón sustancial consiste en que la desnaturalización constituye un término muy utilizado en el derecho del trabajo para significar infracción de las normas imperativas, naturaleza esta que es común a casi la totalidad de las normas que



integran el derecho del trabajo (NEVES MUJICA, 1993). Por ello, hablar de desnaturalización de una institución laboral es un lugar común en los conflictos laborales, pues significa aludir a una de las principales razones o causas de las controversias laborales judicializadas, las que se expresan, como ya hemos señalado, básicamente, en la inejecución de prestaciones económicas previstas o reguladas por normas imperativas cuya infracción genera la nulidad del acto transgresor dejando subsistente el acto real o verdadero. Convergen aquí otros paradigmas laborales donde prima la realidad e irrenunciabilidad de derechos, cuando en la concreción del acto lesivo se expresa la voluntad del propio trabajador disponiendo de un derecho irrenunciable. De allí que la “desnaturalización” en el derecho del trabajo normalmente se asocia a categorías como simular absolutamente y el acto fraudulento ante la ley (O., 2015)), las cuales se constituyen en medios frecuentes de la infracción de las normas laborales imperativas u obligatorias. Desde la perspectiva, la desnaturalización en el derecho del trabajo equivale a hablar en el derecho civil de invalidez o nulidad (R.C., 1989) con la diferencia que mientras en el ámbito civil las normas imperativas son escasas, el derecho del trabajo está integrado casi en su integridad por normas imperativas.

La desnaturalización de instituciones laborales se asocia a supuestos de hecho expresamente regulados en normas laborales, si esta desnaturalización se realiza en los contratos modales, de la intermediación laboral, de la tercerización, entre tantos otros supuestos: pero también existen hipótesis de desnaturalización no reguladas por normas laborales expresas (una suerte de nulidad virtual desde un enfoque civilista), como ocurre con la tan común y usual figura que desnaturaliza el contrato civil de la locación de servicios, utilizada por el empleador, para cometer fraude a la ley para disimular una auténtica relación laboral. En estos últimos



supuestos no hay norma que regule la desnaturalización del contrato indicado, sin embargo, es tal vez el supuesto de desnaturalización más recurrente en la casuística laboral.

En suma, hay muchos otros supuestos de desnaturalización del contrato laboral no regulados expresamente en el derecho del trabajo, como ocurre por ejemplo con los contratos a tiempo parcial, entre otros.

5. La transformación de una relación temporal por tiempo indefinido

“sin un trabajador de carácter permanente ha cesado no podrán nuevamente ser contratado por ninguna modalidad, excepto transcurrido desde el cese un año” Según el artículo 78LPCL.

La mencionada prohibición pone en evidencia la prioridad que tiene el legislador para contratar sobre la contratación a plazo fijo a tiempo indeterminado. resulta un acto nulo Si se Extingue el indefinido para reemplazarlo a plazo fijo, carente de todo efecto jurídico.

operando esta prohibición frente a todos los casos de trabajador permanente cesado. Resumiendo, la novación extintiva queda prohibida, es decir un mutuo con la finalidad de suscribir un contrato nuevo extinguiendo el anterior, si se presenta un despido arbitrario asumiendo que recontratara al mismo empleado, simulando una renuncia, la terminación a causa objetiva del trabajador. Etc. Dicho de otro modo lo que se sanciona aquí es el fraude en el comportamiento encubriendo el acto extintivo., pasando a un segundo plano la causalidad extintiva del contrato laboral a tiempo indeterminado.

Se impide la contratación temporal quedando prohibida bajo cualquier vía. Siendo sancionada cualquiera de estas figuras.



6. el fraude de ley o La simulación

el principio de la contratación indefinida puede lesionar ya sea por simulación de la ley o fraude de ley El artículo 77. D) LPCL el legislador diferencia la figura de cualquiera de estas vías. Partiendo del supuesto a través del cual se aplique. Sin embargo, se obliga a hacer algunas diferencias basándonos doctrinalmente, entre fraude y simulación que esta “por el fraude en la ley no consignando ontradicción, como en el caso de la simulación, como es la independencia al comportarse del contra *legem agere*, comportamiento que está sujeto a sanción de la misma o de otra norma distinta que la prohíbe.

La simulación no consigue sustraer el negocio cuando aplicamos bajo la norma cuyo ámbito caerá y seguirá siendo un negocio contra lege (NIETO, 1958)

Es así que la simulación de un negocio sea un medio de ocultar la violación de una norma con respeto a terceros, y no a los mismos sujetos del contrato, ya no existiría una simulación , dependiendo del grado de engaño o llevar al error a la otra parte del contrato (I.F., 1989)Y el negocio fraudulento será el que pretenda sustraer de su ámbito natural a la norma que se utiliza, pues usa la ley para un fin distinto del perseguido por ella.

Bajo esas premisas, mientras que la simulación es un engaño dirigido a terceros, nos encontramos de acuerdo que a este tipo de casos se aplique una sanción de transformar el contrato sujeto a modalidad en uno a plazo indefinido. ejemplo, un supuesto trabajador y un supuesto empleador deciden simular un contrato sujeto a modalidad. Quedando claro que solo mediante la contratación laboral el cual es un requisito para gozar de ESSALUD y sus diferentes prestaciones de seguridad social, aquí estamos frente a un claro y común ejemplo de una simulación absoluta, que crean una relación ficticia laboral, para quienes se aplicará el artículo 77 LPCL. Es así debido a que ese negocio jurídico fue inventado a falta de causa



o licitud declarando su ineficiencia absoluta. Si ESSALUD realizo algún gasto a causa de esta la sanción implicara la devolución de lo percibido necesariamente (I.F., 1989)

Partiendo de esta premisa, la figura del fraude de ley se confunde completamente con este supuesto. Teniendo un acto aparentemente licito, con un contrato sujeto a modalidad, utilizado para fines distintos a los que regula esta modalidad en la LPCL, como podemos ver con el fin de incumplir la aplicación de esta normativa común del derecho laboral (el contratado a tiempo indefinido).

Es así, quizá que al legislador laboral simplemente hubiese sido suficiente manifestar sobre el fraude de ley del artículo 77. Literal d) donde se encuentra establecido que *contra los actos ilícitos como única protección se dotara al principio de contratación por tiempo indefinido.*



SUB CAPITULO III

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS

1. DEFINICIÓN

La Contratación CAS, se encuentra regulada por el Decreto Leg 1057, la misma que promulgada un 27 de junio del año 2008, cuyo reglamento fue promulgado el mismo año y modificado en el año 2011. Esta modalidad de contrato tiene carácter temporal y constituye un régimen Especial del Régimen Laboral Publico, por ende, solo las instituciones públicas pueden contratar bajo esta modalidad a sus trabajadores. Este contrato se creó con el fin de reconocer a los trabajadores derechos que venían siendo vulnerados, los entonces conocidos trabajadores SNP, los cuales habían invadidos las instituciones estatales y vinieron como respuesta a las diferentes restricciones presupuestales estatales en los años noventa.

2. NATURALEZA JURÍDICA DEL CAS

La encontramos descrita en el art 3 del mismo decreto, donde se establece:

“El CAS constituye una modalidad especial la misma que pertenece al Derecho administrativo y es Privativa del Estado. (...) (EJECUTIVO, 2008)Mientras que el consejo de ministros a través de su presidencia señala al respecto “CAS la administración del estado contrata bajo esta una modalidad privativa del estado, vinculando así a una persona natural con el estado con intermedio de una determinada institución, la misma que de manera no autónoma presta los servicios para lo cual fue contratado.

En esta relación se establecen obligaciones y claro esta Derechos, entre las partes que suscriben el contrato, como podemos analizar si bien es cierto siempre se refieren al contrato CAS como la modalidad de contratar administrativamente y privativa de las distintas



instituciones estatales, lo que no es más que un contrato Laboral, en la que se distinguen las tres características reconocidas en nuestro ordenamiento jurídico en lo que respecta a una relación laboral, como son la dependencia que tiene el prestador de los servicios con la institución del estado que lo contrata, lo que se conoce como Subordinación; asimismo esta prestación de servicios realizada por la misma persona se realiza a cambio de una retribución económica, se cumplan o no con el trabajo realizado ya que el trabajo realizado equivale al sustento tanto del prestador de servicios como de los miembros de su hogar, bajo estas premisas reafirmaremos lo vertido por los miembros del T C previsto STC N.º 002-2010-PA/TC en su fundamento 19, donde refiere que el CAS contiene los elementos esenciales de una relación laboral contractual en su totalidad y claro esta no una relación laboral Contractual Administrativo, en vista que al suscribir el contrato se consigna la jornada laboral, descansos anuales y semanales

De todo lo vertido respecto de la Naturaleza Jurídica del Cas diremos que la realidad no coincide con lo plasmado en el mencionado decreto 1057 y sus reglamento, pues lo único que pretenden algunas instituciones al contratar personal bajo este Régimen Especial es enmascarar, disfrazar la única y verdadera relación laboral que existe entre los firmantes en la suscripción de estos contratos, pues es evidente la dependencia del prestador de servicios con el estado, ya que estos servicios no tienen autonomía al realizarse, existe subordinación y la prestación se realiza de manera libre, los cuales configuran como ya mencionamos, elementos esenciales de la relación laboral. Los cuales mencionaremos detalladamente en los requisitos de celebración del contrato CAS.



3. AMBITO DE APLICACIÓN

El estado peruano a través de sus diferentes instituciones ya sea Poder Ejecutivo el mismo que engloba Ministerios, Proyectos, Organismos públicos, y comisiones; asimismo el poder Judicial, el poder legislativo a través de los congresistas de la república, aparatos locales y Regionales, Organismos autónomos constitucionalmente ,Universidades públicas y otras instituciones estatales ,tienen la facultad de contratar personal bajo la modalidad CAS pues estas realizan actividades las cuales se encuentran sujetas a normas de Derecho Público.

Se exceptúan o no se incluyen la contratación bajo este régimen a:

- los proyectos de inversión Publica
- las empresas estatales, como pueden ser EMAPAT, la empresa Municipal de Agua Potable de Tambopata.
- Prestación de consultoría, asesorías o cualesquiera que se realice de manera autónoma fuera de una determinada institución.
- Los contratos que son financiados por una de las entidades de cooperación Internacional siendo en base a recursos propios.
- Los contratos realizados por intermedio de organismos internacionales, mediante convenios que administran recursos del estado con la finalidad de contratar personal altamente calificado.
- Los contratos de los fondos de Apoyo Gerencial.
- Los contratos de modalidad formativa.

De lo expuesto consideramos que existen vacíos legales en la presente norma y el estado no pone límites ni sanciona a las instituciones las cuales quizá por desconocimiento o con intención contratan personal que realiza labores de carácter permanente, bajo esta modalidad



aun estando claro de que es un contrato de carácter temporal, desnaturalizando así los mencionados contratos.

4. CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO CAS

Los contratos suscritos bajo este régimen tienen las siguientes características:

- Son contratos que tienen plazo determinado.
- No puede exceder Su duración el año fiscal, es decir cuales fuera el mes y día que empiece indefectiblemente culmina el último día del último mes de cada año.
- Puede ser renovado cuantas veces sea necesario, según la disponibilidad presupuestal de cada institución estatal.

De lo aquí vertido es evidente como el órgano estatal busca a todas luces suprimir la estabilidad laboral al trabajador contratado bajo esta modalidad , pues si bien es cierto por un lado nos dice que no puede exceder el año fiscal , al siguiente dice sin poner parámetro alguno ni limitaciones ,ni consideraciones de que es un contrato de carácter temporal , y un contrato temporal no puede exceder los 5 años, y que pasa entonces cuando la misma norma dice que este contrato puede renovarse cuantas veces sea necesario, según la disponibilidad del presupuesto estatal. Partiendo de esa premisa diremos, que todos los juristas conocedores de nuestro ordenamiento jurídico y también quienes realizan la dura y tediosa labor de contratar personal ,están en la obligación de saber diferenciar a cabalidad lo que involucra a la prestación de un trabajo de naturaleza permanente y la prestación de un trabajo de naturaleza temporal, de ser el caso se evitarían innumerables litigios laborales al estado y engorros trámites para agotar la vía administrativa, pues se está continuando con lo que se empezó en los años 90 en nuestro ordenamiento jurídico , a través de nuestra constitución política vigente, en la tercera disposición final y transitoria ,otorga provisionalidad a la



separación de las regulaciones, tanto del sector público como privado afectando así la idoneidad y continuidad del servicio en el sector público que aspiraba la ley de la carrera administrativa, 276, institución la cual no deberíamos dejar a un lado o caso contrario adoptar la privatización de la regulación Laboral en el sector público bajo el Dec Leg 278, ya que son ambos quienes dan al trabajador estabilidad laboral y mejores retribuciones económicas.

Debemos ser respetuosos de que si bien es cierto nuestro derecho Laboral aún se está gestando, puesto que solo está compuesto de una serie de innumerables normas jurídicas que en beneficio de unos y de otros se promulgan a conveniencias de diferentes grupos, pero nunca a favor de las grandes masas de trabajadores tanto públicos como privados, cuando es este el llamado a realizar las diferentes regulaciones y por ende solucionar conflictos laborales, con la finalidad de proteger a la parte más vulnerable del vínculo laboral; nuestro trabajador.

5. DERECHOS LABORALES

un trabajador contratado bajo este régimen goza son múltiples, pero no se encuentran al nivel de los regímenes 276 o 728, los cuales, a todas luces, buscan compensar el servicio prestado con una retribución económica acorde a las mismas, continuando los derechos laborales del trabajador CAS, son:

- **Jornada laboral:** esta no deberá exceder las cuarenta y ocho horas semanales de prestación de servicios. Es asique, el Estado reconoció la jornada semanal máxima de prestación de servicios, para lo cual considera horas máximas. Dependiendo y de acuerdo si este labora en una entidad con contrato de jornada anterior reducida por regímenes a trabajadores, también se aplicará tal jornada especial. Quedando



inválidos los contratos en donde se disponga lo contrario a lo establecido. puede contratar por menos horas semanal si lo estima conveniente, pero nunca más

- **Hora de refrigerio**, el mismo que no se contabiliza dentro de la jornada laboral.
- **Horas extras:** el sobretiempo se compensará con descanso físico. Para lo cual será necesario tener un registro del ingreso y salida del personal, adoptando así las medidas respectivas.
- **Descanso semanal.** por cada 6 días corresponde 24 horas libres continuas. Garantizando a que el contratado tenga semanal un día de descanso. Generalmente son los domingos o previo acuerdo según sus propias necesidades.
- **Vacaciones:** descanso físico pagado de 30 días de calendario continuo por cada año de servicios contados a partir del día siguiente de iniciada la contratación. El descanso físico es el beneficio con el que goza el contratado para no prestar servicios.
- **Vacaciones truncas.**
- **Aguinaldo** asignaciones asignadas según la Ley de Presupuesto y se otorgan cada año los meses julio y diciembre.
- **Afiliación de ESSALUD** el trabajador debería contribuir como máximo lo que equivale al 30 % de una UIT vigente por asegurado. los subsidios recibidos por licencia pre y post natal en caso de las mujeres y el descanso médico, le corresponderá asumir las prestaciones económicas de es salud y el sueldo mensual correspondiente.
- **Licencias**, gozan de los mismos beneficios de trabajadores de otros regímenes laborales generales.
- **Régimen de pensiones** su afiliación obligatoria a un determinado sistema de pensiones es, siendo el SNP- ONP o el SPP-AFP, y si le corresponde, también se le



afiliara al Seguro Complementario de riesgo de Trabajo y goza de la Ley 29783 Ley de seguridad y salud en el trabajo

- **Derecho sindical**, respetando la Ley de Relaciones Colectivas, y su normativa de reglamentos.
- **Indemnización por despido arbitrario** se le compensará lo que equivale a todas las remuneraciones dejadas de percibir mensualmente hasta el vencimiento, siendo Maximo tres meses

6. EXTINCIÓN DEL CONTRATO.

- Por el Fallecimiento del prestador de servicios.
- Por Extinción de entidad que suscribió el contrato.
- Por Renuncia. Debiendo comunicar al empleador por escrito con 30 días naturales anticipación, claro está previos al cese. Como también puede solicitar a la autoridad la exoneración del plazo
- Si existe un Mutuo acuerdo.
- Si se da una Resolución arbitraria o injustificada.
- Por Vencimiento contractual.
- Si existe Invalidez permanente absoluta sobreviniente.
- Por Inhabilitación judicial, administrativa, o política superando los tres meses.
- Por tener condenas ejecutoriada y/o consentida por alguno de los delitos regulado en los art: 382-384.387-389,393 hasta art 401 de nuestro código Penal o presenta una sanción administrativa con consecuencia de inhabilitación, registradas en Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.



7. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES ADMINISTRATIVAS

- Según la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público.
- La Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y otras que regulan nuestro servicio civil, como son, responsabilidades funcionales y administrativas y/o las que establecen obligaciones, deberes, principios, prohibiciones, incompatibilidades, sanciones e infracciones las cuales se aplican al cargo, función o servicio por el que se le contrato; quedando sometido a estipulaciones contractuales, así como a normas de la entidad empleadora.
- La sanción y procedimiento sancionador disciplinario son establecidos mediante reglamentos internos.

8. MODALIDAD DE INGRESO DE LOS TRABAJADORES CAS

Los trabajadores CAS ingresan mediante concursos Públicos, constando de tres fases.

- Etapa de Preparación.
- Etapa donde los Seleccionan.
- Etapa de donde Suscriben y registran el acuerdo contractual.

Es muy importante resaltar que las etapas de evaluación curricular y proceso de entrevista, son obligatorias permitiendo de manera opcional a las entidades la utilización de otros mecanismos para la evaluación, como son la psicológica, técnica y la de competencias, etc.

9. DESNATURALIZACIÓN CONTRACTUAL CAS:

SUPUESTOS:

En caso existir Desnaturalización del contrato CAS al momento de la reposición el juzgador tomara en cuenta el Régimen laboral de la entidad que correspondería al trabajador



según sea el caso optara por el Régimen de la entidad 728 (sector privado) 276 (sector público).

- **PRIMER SUPUESTO:** En este punto hablaremos cuando el administrador de justicia verifica la existencia previa a la suscripción contractual CAS, origina la desnaturalización debido a la contratación modal empleada anterior al CAS de una relación laboral de tiempo indeterminado: (STC N° 1154-2011-PA, 2011) (STC N°1512-2012-PA, 2012)
(CAS. LAB. N°1512-2012-PA/TC, 1512) (CAS.LAB. N°04405-2012-TUMBES, 2012)
- **SEGUNDO SUPUESTO:** Cuando el trabajador inicia sus servicios siendo contrato bajo el régimen CAS, posteriormente sin suscribir un nuevo contrato CAS continua prestando sus servicios, en estos casos no existe invalidez de los contratos CAS suscritos; sin embargo, esta circunstancia no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se considera la posterior relación laboral fue o es, según analizando el juzgador el caso de una naturaleza indeterminada. (STC N°876-2012-PA/TC, 2012).
- **TERCER SUPUESTO:** Cuando tiene origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto. (STC N°0072-2011-PS/TC, 2011) (STC N°0068-2010-PA/TC, 2010) En este supuesto solo le corresponde al trabajador el régimen Laboral 276. la relación contractual preexistente al CAS

Lo más frecuente respecto a desnaturalización del contrato CAS para que de esa manera los trabajadores puedan ser reconocidos como trabajadores con contrato a plazo



indeterminado y no bajo un régimen temporal como es el CAS, los hallamos en el primer y segundo supuesto.

Por lo tanto, a conclusión a la que llegan los órganos jurisdiccionales son los que parten de un contrato laboral o civil previa a la suscripción del contrato CAS válido. De este modo, determinar si la contratación laboral o civil anterior al CAS es “real” (válida), significaría que el contrato CAS resulte eficaz y válido, concluyendo así que las relaciones entre si son totalmente independientes.

En caso el juzgador encuentre si la primera contratación fue en fraude corresponde la desnaturalización y reconocimiento del trabajador a plazo indeterminado, a esto nos referimos cuando el ordenamiento jurídico considera el Principio de Irrenunciabilidad de derecho: desnaturalizándose el contrato CAS inmediatamente.

Es así que en caso de conflictos laborales primero se agota la vía administrativa, de fracasar esta se plantea una demanda contencioso administrativa con el reconocimiento plazo indeterminado como pretensión del vínculo laboral a, asimismo acreditando los supuestos ya establecidas en las jurisprudencias del TC al carecer de regulación específica.



SUB-CAPITULO IV

INSTITUTO NACIONAL PENITENCIARIO DEL PERÚ, INPE

1. Definición

El régimen del INPE, considera a los múltiples conjuntos de actividades dirigidas al proceder de las personas reclusas en un establecimiento Penal ,con finalidad de rehuir la comisión de nuevos delitos y lograr su resocialización y reinserción a la sociedad; la medicación Penitenciaria es graduada e involucra diversos programas para lograr su finalidad , y así de esta manera el interno de manera individual y grupal ,según el caso lo amerite, se aplicara en forma interdisciplinaria tanto por personales profesionales como técnicos; promoviendo la participación de todos y cada uno de los internos, así también la interrelación del INPE con otras instituciones del estado y del sector privado, de su entorno familiar y de la misma sociedad.

Del mismo modo, consideramos que el tratamiento brindado por el INPE es “el eje de la su actividad como institución penitenciaria, implementando mecanismo los mismos que servirán para ejecutar la rehabilitación mediante la intervención que realizan, cumpliendo así con el fin encomendado por el estado y la sociedad respecto a los presos reclusos en los penales”

El INPE es un ente del sistema de justicia ejecutor descentralizado, así mismo un ente rector del sistema Nacional penitenciario, el mismo que goza de personería jurídica en el derecho público y también goza con autonomía normativa, presupuestaria, administrativa, financiera y técnica. Conformar un pliego presupuestal y se encuentra regulado en el Código de Ejecución Penal y su actual Reglamento, la misma que permite y asegura el cumplimiento de las políticas penitenciarias establecidas por el sistema de justicia.



2. Visión (PENITENCIARIO, 2020)

En nuestro debido a los diversos tratados de los que somos parte ,el estado garantiza el respeto en el marco cultural de respetar la legalidad a los derechos personalisimos en aras de una convivencia armónica de la sociedad disminuyendo los índices de discriminación, donde las personas sin distinción alguna gozaran de seguridad jurídica y se asegurara que tengan un acceso a la confiable justicia inclusiva , con la implementación de las diferentes políticas de gestión pública moderna ,se quiere lograr que estas sean cada vez más transparentes y que se proteja a los ciudadanos, satisfaciendo sus necesidades básica y fundamentales para que así se protejan los intereses estatales (PENITENCIARIO, 2020).

3. Misión (PENITENCIARIO, 2020)

El sistema penitenciario en nuestro país ejerce la rectoría nacional de este, buscando estrategias para que toda la población Penitenciaria sea reinsertada social y positivamente

Esta población penitenciaria involucra a los intramuros y extramuros, con calidad de vida y todo esto se logrará contratando o teniendo dentro de su equipo laboral a un equipo de profesionales altamente calificado (PENITENCIARIO, 2020)

4. Funciones (PENITENCIARIO, 2020)

Las principales funciones desarrolladas por el INPE son:

- Dirigiendo y administrando el Sistema Penitenciario Nacional.
- Realizaran una serie de investigaciones concernientes a la criminalidad y elaborando para la prevención de delitos políticas públicas.
- Brindaran asistencia penitenciaria cuando los internos hayan cumplido su reclusión.



- Dictaran normas administrativas y técnicas para planificar, proyectar y construir establecimientos penitenciarios nuevos y modernos que garanticen a la población penal una vida digna.

5. Objetivos estratégicos institucionales

la articulación de los objetivos estratégicos con el Plan Estratégico Sectorial Multianual implementado por Ministerio de Justicia y Derechos Humanos (PESEM): “Fortalecerá una política de lucha contra la criminalidad y reducir así los niveles de delincuencia y crimen organizado a través del sistema penitenciario”.

Destacan entre ellos:

- Reinserción social y positiva a la población penal.
- Garantiza la seguridad integral penitenciarios y dependencias conexas.
- Mejorará las condiciones para una vida adecuada a toda su población penal.

6. Régimen laboral

La Ley 29709 regula La Carrera Penitenciaria: El mismo que es un régimen cerrado estructurado en 3 áreas: administración penitenciaria, seguridad, desempeño laboral y tratamiento.

Esta engloba a dos grupos ocupacionales técnico y superior, obviamente tiene una mayor relevancia el grupo superior a comparación con el técnico; sin embargo, no dejan de complementarse entre ambos y la necesidad de ambos es totalmente necesaria por las funciones que realizan.

El INPE obligatoriamente planifica, evalúa, monitorea y conduce el proceso de ingreso a la carrera como servidor penitenciario. El mismo que al igual que los servidores contratados



bajo otros regímenes, debe pasar con éxito el periodo de prueba el cual como en otros casos también es de tres meses de servicio.

El postulante ha culminado pasa por un periodo de formación, para posteriormente ingresar en condición de nombrado a la carrera



CAPITULO III.

ANALISIS Y RESULTADO DE HALLAZGOS

3.1. Resultados del estudio

Los contratos CAS celebrados entre le INPE y los agentes de seguridad, se avocan a una actividad o labor de naturaleza permanente debidamente reconocida en el ROF de la institución en referencia, consecuentemente los contratos en referencia se han desnaturalizado por no existir concordancia entre el sentido del contrato que tiene una naturaleza temporal y la labor a desarrollar que es de carácter permanente.

Bajo ese contexto, los contratos CAS celebrados entre el INPE y los agentes de seguridad son ilegales.

En ese sentido, los contratos celebrados entre el INPE y los agentes de seguridad al ser ilegales contravienen la estabilidad laboral de los agentes de seguridad del INPE, el mismo que se encuentra protegidos a nivel constitucional.

3.2. Análisis de los hallazgos

La desnaturalización de las figuras laborales es uno de los hechos más recurrentes o comunes en los conflictos de trabajo.

La desnaturalización como institución laboral es común, frecuente y consustancial al conflicto laboral en general, el cual, como ya hemos explicado, surge de la infracción de normas imperativas, a partir obligaciones incumplidas por empleador plasmadas en el acuerdo contractual; es decir en el presente caso la desnaturalización se evidencia cuando se celebran los contratos CAS cubriendo labores de naturaleza permanente.



En este sentido se contraviene a la estabilidad laboral protegido constitucionalmente, a razón de un acto ilegal obrante al celebrarse el contrato

3.3. Contrastación y Discusión teórica de los hallazgos

Como consecuencia del estudio desarrollado se ha llegado a realizar una propuesta de ley, este proyecto de Ley que se propone, pretende que al elevarse en la vía administrativa ante la Autoridad del Servicio Civil, (pese a que esta institución tiene como postura de que no existe desnaturalización de contrato CAS, pese a la contravención abierta a la tercera disposición final del Decreto Legislativo 1057, con el ROF del INPE indica que la actividad de agente de seguridad es de carácter permanente), aplique el criterio de primacía de la realidad y la existencia de fraude en la ley habiéndose rebatido en la presente tesis el criterio de la citada Autoridad, y también estando acorde a lo resuelto judicialmente en la jurisprudencia judicial



PROPUESTA LEGISLATIVA

PROYECTO DE LEY.

En el presente capítulo se elabora el Proyecto Ley para incluir dos artículos en el derecho legislativo 1057 debido a sus vacíos legales en la búsqueda del objeto y finalidad, razón por la cual amerita su modificación.

PROYECTO LEY N° -2020

1. Proyecto de Ley para incluir los Artículos 13 y 14 al decreto legislativo 1057, sobre la desnaturalización del contrato y fraude en la aplicación del contrato en personal que realiza actividades de carácter permanente.
2. Integrantes del grupo parlamentario suscriben ejerciendo el derecho de iniciativa legislativa que les confiere la Constitución Política del Estado en el artículo 107 y el artículo 75 e inciso 2 del artículo 76 del Reglamento del Congreso de la República, propone lo siguiente:

EXPOSICION DE MOTIVOS

1. En nuestro país, las cifras por casos de desnaturalización del contrato cas por aplicación fraudulenta, no se encuentran reguladas por lo cual se vulneran los derechos de los trabajadores CAS.
2. La inobservancia de la presente ley que tiene carácter de naturaleza temporal viene afectando enormemente a los trabajadores contratados bajo esta modalidad, porque se vulneran sus derechos laborales económicos y de estabilidad laboral.
3. Entiéndase que desnaturalización del contrato por aplicación fraudulenta está definida como “acuerdo pactado entre un trabajador con el empleador y con la finalidad de sustituir en la empresa a un trabajador estable, encontrándose suspendido



el vínculo laboral justificadamente en la legislación vigente por causa prevista, o por disposiciones convencionales aplicables en el centro de laboral. Siendo el tiempo de duración según las circunstancias que resulte necesaria.

4. En efecto, la simple redacción normativa regularía la aplicación del contrato cas y por ende beneficiaria a los trabajadores y al estado disminuyendo la carga laboral por procesos laborales, lo que sustenta nuestra propuesta legislativa.

1. ANALISIS COSTO BENEFICIO.

El presente Proyecto de Ley no demanda, ni genera algún gasto Estatal; caso contrario, modificando las medidas de protección, se obtendrá un alto beneficio, reafirmando y fortaleciendo la defensa de los trabajadores en el ámbito de derechos laborales, y se contribuirá además a su correcta interpretación y aplicación al debido proceso.

2. FORMULA LEGAL.

Por cuanto: el Congreso de la Republica

Ha dado la Ley siguiente:

ARTÍCULO 13.- se desnaturaliza el contrato administrativo de servicios en los siguientes supuestos:

- a) Si vencido el contrato CAS, el trabajador continúa laborando y no se ha suscrito nuevo contrato.
- b) Si se asignan labores diferentes a las que se contrató.
- c) Si el trabajador desarrolla labores diferentes a las establecidas en el contrato.



ARTÍCULO 14.- se produce fraude en la ley en el supuesto de que la plaza para la cual se produjo la contratación en la entidad. Sea una plaza de carácter permanente en la estructura funcional y orgánica.



CONCLUSIONES

PRIMERA. – mediante la presente tesis se ha podido advertir que al momento de la elaboración de los contratos CAS suscrito entre el INPE (empleador) y los agentes de seguridad (trabajadores), se genera un vicio insalvable, por ende su nulidad es de pleno derecho, esto debido a que la labor de un agente de seguridad es de carácter permanente y no temporal conforme al ROF del INPE, consecuentemente bajo ningún contexto podría efectuarse contratos especiales de naturaleza temporal, conforme se estipula en el punto TERCERO DE LAS DISPOSICION COMPLEMENTARIAS Y FINALES del Decreto LEGISLATIVO 1057 el mismo que prohíbe A LAS ENTIDADES PUBLICAS cubrir cargos de naturaleza permanente, a esto debe acotarse que este extremo no ha sido modificada por la LEY N° 29849, en consecuencia la nulidad insalvable en referencia se origina en una desnaturalización de los contratos CAS suscritos para los agentes de seguridad del INPE.

SEGUNDO. - Del análisis efectuado a los contratos modales celebrados entre el INPE y los agentes de seguridad estos se han desnaturalizado, debido a que existe una prohibición legal para celebrar contratos CAS respecto de una actividad de carácter permanente, pues dicha laborar corresponde a un régimen laboral de carácter permanente, como es el Decreto Legislativo 276.

TERCERO. – Se ha podido advertir que la contratación modal CAS para los agentes de seguridad del INPE, afecta a derechos constitucionales como la estabilidad laboral, así mismo se puede colegir que también se contraviene al principio de legalidad, por la actuación equivocada por parte de los funcionarios del INPE.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se debe crear conciencia social y jurídica capacitando en su conjunto a todos los magistrados que se encargan de ver y juzgar los casos de desnaturalización del contrato CAS, para que tengan un mejor análisis del caso, y puedan tener la certeza necesaria para que, al momento de sentenciar, se asegure de ser una sentencia de mejor calidad y decisión.

SEGUNDA: Se debe crear conciencia social y jurídica capacitando en su conjunto a todos los funcionarios públicos que se encargan de realizar las contrataciones del personal, así como a los que se encargan de elaborar el Plan Anual de Presupuesto, para que tengan un mejor análisis del caso, y puedan tener la certeza necesaria para que, al momento de sentenciar, se asegure de ser una sentencia de mejor calidad y decisión.

TERCERA: Se recomienda a la Decanatura de la Escuela Profesional de Derecho y Facultad de Derecho de la UAC proceda en con la aprobación de la presente Propuesta Legislativa, para elevarlo al congreso de la Republica y este a su vez lo introduzca a debate, votación, aprobación y ulterior publicación de la modificación e inclusión de la presente propuesta legislativa.



Bibliografía

- BLANCAS BUSTAMANTE, C. (2007). *DERECHOS FUNDAMENTALES DE LA PERSONA Y LA RELACION DE TRABAJO*. LIMA: FONDO EDITORIAL DE LA PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DEL PERU.
- BOZA PRO, G. (2014). SURGIMIENTO ,EVOLUCION Y CONSOLIDACION DEL DERECHO DEL TRABAJO. *THEMIS*, 65 Y SS.
- BOZA, P. G. (2003). EL CONCEPTO JURIDICO DEL GRUPO DE EMPRESAS EN EL DERECHO DEL TRABAJO. *THEMIS*, 65 Y SS.
- DE LA VILLA, L. (1992). *INSTITUCIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO*. MADRID.
- EJECUTIVO, P. (29 de JUNIO de 2008). DECRETO LEGISLATIVO 1057. LIMA, PERU.
- I.F., R. (1989). *EL ABUSO DEL DERECHO Y EL FRAUDE EN LA LEY DEL DERECHO LABORAL*. MADRID.
- JURIDICA, G. (2016). ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO LABORAL. *GACETA JURIDICA*.
- M.L., G. (2015). *INTRODUCCION AL DERECHO CIVIL*. PALESTRA.
- NEVES MUJICA, J. (1993). *INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO*. LIMA.
- NIETO, H. (1958). *LA SIMULACION Y EL FRAUDE A LA LEY EN EL DERECHO DEL TRABAJO*. BARCELONA.
- O., E. A. (2015). *DERECHO DEL TRBAJO EN EL PERU, DESAFIOS Y DEFICIENCIAS*. PALESTRA.



OJEDA AVILES, A. (2007). *LA GENELOGIA DEL CONTRATO DE TRABAJO*. LIMA.

PACHECO ZERGA, L. (2008). *LA DIGNIDAD HUMANA EN LA DECLARACION*.

R.C., M. (1989). *NULIDAD Y ANULABILIDAD . LA INVALIDEZ DEL ACTO JURIDICO*.

REPUBLICA, D. L. (2017). *TIPOS DE CONTRATOS LABORALES EN EL PERU. LA REPUBLICA*.

RODRIGUEZ, P. (1998). *DERECHO LABORAL MATERIALES DE ENSEÑANZA*.

Obtenido de

[HTTP://FILES.ULADECH.EDU.PE/DOCENTE/2144414067DERECHO](http://files.uladech.edu.pe/docente/2144414067DERECHO)

[LABORAL INDIVIDUAL/4_SESION/CONTENIDO_04.PDF](#)

ROMAGNOLI, H. (1997). *EL DERECHO DEL TRABAJO Y LA HISTORIA*. MADRID.

ROSAS, A. (2015). *CONTRATOS*. LIMA: GACETA JURIDICA.

SANGUINETI RAYMOND, W., & SANGUINETI RAYMOND, W. A. (2008). *EL DERECHO DEL TRABAJO COMO CATEGORIA HISTORICA*. LIMA: CINCA.

SANGUINETY RAYMOND, W. (2007). *DERECHO CONSTITUCIONAL DEL TRABAJO*. LIMA: CINCA.

ULLOA MILLARES, D. (2014). *EL SURGIMIENTO DEL DERCHO LABORAL EN EL PERU. THEMIS*.



MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS DE TRABAJO	CATEGORÍA DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p>Problema Principal</p> <p>¿De qué manera la contratación cas a los agentes penitenciarios del establecimiento penitenciario de Puerto Maldonado, desnaturaliza el contrato?</p> <p>Problemas secundarios</p> <p>¿Cuáles son las modalidades para contratar a los agentes penitenciarios sin desnaturalizar el contrato?</p> <p>¿Cómo afecta la modalidad de contratación cas a los agentes penitenciarios de Puerto Maldonado?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Establecer la relación entre contratación cas a los agentes penitenciarios del establecimiento penal de Puerto Maldonado y la desnaturalización del contrato.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Analizar las modalidades para contratar a los agentes penitenciarios sin desnaturalizar el contrato.</p> <p>Explicar cómo afecta la modalidad de contratación CAS a los agentes penitenciarios de Puerto Maldonado.</p>	<p>Existen razones de hecho, jurídicas, personales de que la contratación CAS de los agentes penitenciario del establecimiento penitenciario de Puerto Maldonado desnaturaliza el contrato.</p>	<p>CATEGORIA 1</p> <p>DERECHO LABORAL</p> <p>CATEGORIA 2</p> <p>CONTRATOS</p> <p>CATEGORIA 3</p> <p>INPE</p> <p>CATEGORIA 4</p> <p>CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS</p>	<p>Enfoque de investigación: Cualitativo.</p> <p>TIPO DE INVESTIGACIÓN jurídica: Dogmática propositiva.</p>

