

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZÁN”
ESCUELA DE POSGRADO
DOCTORADO EN DERECHO**



RELACIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO EN EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO - UCAYALI, 2016

TESIS PARA PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

TESISTA : LLERCER KAREN VILLALOBOS PINEDO

ASESOR : DR. LINVER LUCIANO VILLAR

HUÁNUCO – PERÚ

2017

DEDICATORIA

A, mis padres por haberme apoyado y acompañado desde mi infancia hasta siempre.

LI. K. V. P.

AGRADECIMIENTO

A Dios, quien me da la vida, sabiduría
y fortaleza para seguir adelante.

A mis hermanos por el apoyo
incondicional

.

LI. K.V.P.

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue, determinar la relación que existe entre el despido arbitrario en los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, tipo básica, nivel descriptivo- explicativo, diseño no experimental en su forma transversal, la población – muestra, estuvo conformada por **66 funcionarios**, técnicas, análisis, fichaje, encuestas, los resultados indican que, los funcionarios no tienen conocimiento que existen trabajadores que tienen contrato administrativo de servicios, seguido de un contrato de naturaleza indeterminado, es correcto que el trabajador contratado por el CAS que excede más de un año de servicios desnaturaliza el contrato, se desnaturaliza cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal, cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios; tiene indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el CAS, hasta 2010, y el que ha iniciado su labor el 2011; existe incumplimiento de la indemnización de los trabajadores contratados por el CAS, no tienen conocimiento de la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato, incumplimiento de funciones laborales, irresponsabilidad del contratado por el CAS en el cumplimiento del horario de trabajo, motivo del despido arbitrariamente, se asignan labores que no son de su especialidad, trabajadores contratados por el CAS que tienen sobre carga laboral y, la cancelación del CAS significa una violación a los derechos laborales.

Palabras Clave: Despido, arbitrario, contrato, administrativo.

SUMMARY

The objective of the investigation was to determine the relationship between the arbitrary dismissal in administrative services contracts and the violation of labor rights in the Provincial Municipality of Coronel Portillo, basic type, descriptive-explanatory level, non-experimental design in its form transversal, the population - sample, was made up of 66 officials, techniques, analysis, recruitment, surveys, the results indicate that, officials are not aware that there are workers who have an administrative contract for services, followed by a contract of an undetermined nature, it is It is correct that the worker hired by the CAS that exceeds more than one year of service denatures the contract, is denatured when the worker has performed tasks of a permanent nature and not temporary, when the worker has a contract by CAS and a contract for the location of services ; Compensation for arbitrary dismissal has been given to the worker hired by the CAS, until 2010, and who has begun his work in 2011; There is a breach of compensation for workers hired by the CAS, they have no knowledge of the number of workers dismissed at the expiration of the contract, failure to perform work duties, irresponsibility of the contracted by the CAS in compliance with work hours, reason for arbitrarily dismissed , jobs that are not their specialty are assigned, workers hired by the CAS that have a workload, and the cancellation of the CAS means a violation of labor rights.

Keywords: Dismissal, arbitrary, contract, administrative.

RESUMO

O objetivo da pesquisa foi determinar a relação entre a demissão arbitrária em contratos de serviços administrativos e de violação dos direitos trabalhistas no Município Provincial de Coronel Portillo, tipo básico, nível descritivo-explicativo, design não-experimental em forma transversais, população - mostra, era composta por 66 funcionários, análise técnica, assinatura, inquéritos, os resultados indicam que os funcionários não sabem que existem trabalhadores com contrato de serviços, seguido de um contrato de natureza indeterminada, direito que o trabalhador contratado pela CAS que ultrapassa mais de um ano de serviço desnatura o contrato é desnaturada quando o trabalhador tenha realizado um trabalho de natureza permanente e não temporária, quando o trabalhador tem um contrato para CAS e um contrato para serviços de localização ; Compensação por demissão arbitrária foi dada ao trabalhador contratado pelo CAS, até 2010, e que iniciou seu trabalho em 2011; há descumprimento da compensação dos trabalhadores empregados pela CAS, não têm conhecimento do número de trabalhadores despedidos no termo do contrato, quebra de funções de trabalho, irresponsabilidade contratado pela CAS em conformidade com o cronograma de trabalho, razão para demitidos arbitrariamente , empregos que não são sua especialidade são atribuídos, trabalhadores contratados pelo CAS que têm uma carga de trabalho e o cancelamento do CAS significa uma violação dos direitos trabalhistas.

Palavras-chave: Demissão, arbitrária, contratual, administrativa.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene por objeto aportar posibles soluciones frente al despido arbitrario y la violación a los derechos laborales, por parte de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016.

El Contrato Administrativo de Servicio (CAS), se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni al Régimen Laboral de la Actividad Privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial. Asimismo, el Contrato Administrativo de Servicio (CAS), constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del estado. Esta norma se regula por la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

A lo largo de los años el Estado Peruano, en su intento de regular las constantes demandas laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contratos de Servicios No Personales (SNP), se promulgo el 27 de Julio del 2008, el Decreto Legislativo N° 1057, en cual regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y con fecha 25 de Noviembre del 2008 expidió su reglamento bajo el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Este sistema de contratación rige en todo las entidades públicas del país como una forma de empleo autónomo, no subordinado para cubrir actividades específicas, no teniendo las características de un contrato indeterminado causa

una gran confusión a los trabajadores CAS, debido a la similitud en la ejecución.

El Departamento de Ucayali, no es ajeno a esta realidad, ya que existen en diversas entidades públicas, trabajadores que se encuentran suscritos bajo esta modalidad contractual, en donde por desconocimiento, los trabajadores no conocen, ni identifican si le corresponde algún beneficio laboral ocasionado por el despido arbitrario.

El presente estudio está estructurado en cinco capítulos que se presenta a continuación:

El capítulo I: Problema de Investigación, detallándose aspectos de la realidad sobre el despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Ucayali, 2016, donde planteamos los objetivos, las hipótesis, las variables, así como la justificación e importancia, la viabilidad y limitaciones de la investigación.

El capítulo II: Marco Teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, referencias históricas, la teoría general del contrato administrativo, el contrato de trabajo, el derecho al trabajo, el despido arbitrario seguido de las bases filosóficas, definiciones y bases epistémicas.

El Capítulo III: La metodología, donde se especifica el tipo de estudio, diseño y esquema de la investigación, los procedimientos para el desarrollo de la investigación, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas de investigación.

El Capítulo IV: Resultados, mostrando los resultados más relevantes de la investigación, con aplicación de las estadísticas como instrumento de medida.

El Capítulo V: Discusión de resultados, mostramos la contrastación del trabajo de campo con los antecedentes, las bases teóricas, la prueba de la hipótesis y el aporte científico de esta investigación.

Finaliza el presente trabajo de investigación con las conclusiones, sugerencias, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

	Pág.
CARATULA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
RESUMEN.....	iv
SUMMARY.....	v
RESUMO.....	vi
INTRODUCCIÓN.....	vii
ÍNDICE.....	x

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	2
1.2.1. Problema general.....	2
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3. Objetivos.....	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos.....	3
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.....	4
1.4.1. Hipótesis general.....	4
1.4.2. Hipótesis específica.....	4
1.5. Variables.....	5
1.5.1. Variable N° 1.....	5
1.5.2. Variable N° 2.....	5
1.5.3. Operacionalización de las variables.....	6
1.6. Justificación e importancia.....	7
1.6.1. Justificación.....	7
1.6.2. Importancia.....	7
1.7 Viabilidad.....	8
1.8 Limitaciones.....	8

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes.....	9
-----------------------	---

2.2. Bases teóricas.....	11
2.2.1. El Contrato Administrativo.....	11
2.2.1.1 Contrato de trabajo.....	19
2.2.1.2 El Derecho al Trabajo.....	20
2.2.2 Elementos esenciales del contrato de trabajo y principio de primacía de la realidad	21
2.2.2.1 Aspectos relevantes del régimen especial de contratación administrativa de servicios.....	24
2.2.2.2 Derechos en el Recas – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.....	26
2.2.3. Procedimiento de contratación.....	26
2.2.3.1 Duración del contrato.....	26
2.2.3.2 Régimen tributario.....	26
2.2.4. El despido arbitrario.- Bases filosóficas.....	27
2.2.4.1. Indemnización por despido arbitrario.....	29
2.2.4.2. Protección contra el despido arbitrario.....	31
2.2.5. Desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).....	35
2.3 Definiciones conceptuales.....	37
2.4. Bases Epistémicas.....	42
CAPÍTULO III METODOLOGÍA	
3.1 Tipo de investigación.....	44
3.2 Nivel de investigación.....	44
3.3. Diseño y Esquema de Investigación.....	44
3.3.1. Diseño.....	44
3.3.2. Esquema.....	45
3.3. Población y muestra.....	45
3.4. Técnicas de Recojo Procesamiento y Presentación de Datos de Datos.....	46
3.4.1 Fuentes.....	46
3.4.2 Técnicas e Instrumentos.....	46
3.4.3 Procesamiento y Presentación de Datos.....	46
3.4.4 Análisis e interpretación de datos.....	47

CAPITULO IV RESULTADOS

4.1. Encuesta a los Señores Funcionarios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Ucayali.....	48
4.2 Prueba de Hipótesis.....	76

CAPITULO V	
DISCUSION	
5.1. Relación del despido arbitrario en el Contrato Administrativo de Servicios y la Violación de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2015.....	79
5.2 Aporte científico.....	85
CONCLUSIONES.....	90
SUGERENCIAS.....	92
BIBLIOGRAFIA.....	93
ANEXOS	
- Matriz de consistencia.....	96
- Operacionalización de variables.....	99
- Cuestionario.....	101

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción del problema

Los continuos Despidos Arbitrarios ocasionados por los contratos CAS se han visto vulnerados en los trabajadores de las instituciones públicas de Estado, en estos últimos tiempos con mayor trascendencia ocasionando la violación de los derechos laborales y como consecuencia ha generado un problema socioeconómico en los trabajadores que se encuentran dentro de esta modalidad de contrato.

El Contrato Administrativo de Servicio (CAS), se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni al Régimen Laboral de la Actividad Privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial. Asimismo, el Contrato Administrativo de Servicio (CAS), constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del estado. Esta norma se regula por la Ley N° 27444 - Ley del Procedimiento Administrativo General.

A lo largo de los años el Estado Peruano, en su intento de regular las constantes demandas laborales de los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contratos de Servicios No Personales (SNP), se promulgo

el 27 de Julio del 2008, el Decreto Legislativo N° 1057, en cual regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y con fecha 25 de Noviembre del 2008 expidió su reglamento bajo el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Este sistema de contratación rige en todo las entidades públicas del país como una forma de empleo autónomo, no subordinado para cubrir actividades específicas, no teniendo las características de un contrato indeterminado causa una gran confusión a los trabajadores CAS, debido a la similitud en la ejecución.

La desnaturalización del contrato CAS, está intentando reconocer los derechos laborales de los trabajadores que han sido vulnerados por la inadecuada aplicación del tipo de contrato, pues no se plasma de acuerdo a la realidad laboral de acuerdo al Principio de la Primacía de la realidad de los trabajadores.

El Departamento de Ucayali, no es ajeno a esta realidad, ya que existen en diversas entidades públicas, trabajadores que se encuentran suscritos bajo esta modalidad contractual, en donde por desconocimiento los trabajadores no conocen, ni identifican si le corresponde algún beneficio laboral ocasionado por el despido arbitrario, por ello como estudiante de este doctorado desarrollare la presente investigación.

1.2 Formulación del problema.

1.2.1 Problema general.

¿Qué relación existe entre el despido arbitrario de los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos

laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2016?

1.2.2 Problemas específicos

1. ¿Qué relación existe entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016?
2. ¿Qué relación existe entre la indemnización por despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016?
3. ¿Qué relación existe entre la cantidad de despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el despido arbitrario en los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016.

1.3.2 Objetivos específicos

1. Describir la relación que existe entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos

- laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016.
2. Describir la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016.
 3. Describir la relación que existe entre la cantidad de despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016.

1.4 Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1 Hipótesis general

Existe una relación significativa entre el despido arbitrario de los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016.

1.4.2 Hipótesis específica

1. Existe una relación significativa entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016.
2. Existe una relación significativa entre la Indemnización por despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali 2016.

3. Existe una relación significativa entre la cantidad de despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali 2016

1.5 Variables

1.5.1 Variable N° 1

- **Despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios**
 - ❖ Desnaturalización de contrato.
 - ❖ Indemnización por despido arbitrario
 - ❖ Cantidad de despido arbitrario

1.5.2 Variable N° 2

- **Violación de los derechos laborales**
 - ❖ Derechos laborales
 - ❖ Beneficios sociales

1.5.3 Operacionalización de las variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable-1 Despido arbitrario en el CAS	a) Desnaturalización del contrato	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato CAS seguido de un contrato de naturaleza indeterminado - Trabajador que excede más de un año de servicios en el mismo cargo - El trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal - Contrato CAS y contrato por Locación de Servicios para un mismo trabajador dentro de una plaza CAP, presupuestada. 	Cuestionario
	b) Indemnización por despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador por contrato CAS sin derecho a indemnización por despido arbitrario hasta el año 2010 - Tienen derecho a indemnización por despido arbitrario, el trabajador que ha iniciado su labor desde el año 2011, hasta la fecha. - Incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario. 	
	c) Cantidad de despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato - Incumplimiento de sus funciones laborales, fuera del horario establecido - Irresponsabilidad del contratado en el cumplimiento del horario de trabajo establecido. - Asignación de labores que no son de su especialidad. - Sobre carga laboral. 	
	a) Derechos laborales b) Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos que poseen los trabajadores bajo el régimen CAS - Extinción del CAS. - Contraprestación mensual- - Goce de vacaciones remuneradas - Afiliación a un régimen de pensiones - Seguro de Salud 	
Variable-2 Violación de los derechos laborales			

1.6 Justificación e importancia

1.6.1 Justificación.

La controversia generada por los despidos injustificados en la Municipalidad de Provincial Coronel Portillo, y el desconocimiento de los derechos laborales reconocidos por el Decreto Legislativo N° 1057 en los trabajadores CAS, genera caos social, violencia y desorden en la administración pública, motivo por el cual me fortalece seguir desarrollan esta tesis doctoral la que buscara identificar a los actores. Logrando con ello tener trabajadores más conscientes de sus derechos laborales y observadores de sus contratos.

1.6.2 Importancia

El tema de despido arbitrario en nuestra ciudad siempre ha sido un hecho jurídico de suma importancia tanto para el estado, así como para los trabajadores y los empleadores, es así que hemos visto necesario que el sujeto más vulnerable, el trabajador, conozca los derechos que puede ejercer y los beneficios laborales que le corresponde ante un Despedido Arbitrario, ya que no se puede dejar de lado la protección al trabajador, como lo señala la carta magna de nuestro país.

Es así que en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, durante el cambio de mandato, hubo una gran proliferación de despidos injustificados, causa que motivó el interés de la población de conocer sobre el despido arbitrario. Es así que este trabajo de

investigación busca resolver las cuestiones planteadas por los trabajadores.

1.7 Viabilidad

La investigación propuesta es viable, por lo que para lograr optimizar los resultados que se pretenden, la delimitación temporal espacial se ajusta a las posibilidades del investigador, al tener domicilio y centro de trabajo en la Provincia de Coronel Portillo con la posibilidad de realizar la investigación in situ y dedicarle el tiempo requerido a la labor de redacción de la tesis así como a la labor de campo con la asistencia de los auxiliares contratados para dicho propósito, realizando incluso labores de observación en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo frente al problema planteado.

1.8 Limitaciones

Tenemos las siguientes limitaciones:

- ❖ No se encuentra insumos archivados para la recolección de datos.
- ❖ La poca predisposición de los encuestados especialmente en la Municipalidad Provincia de Coronel Portillo, para desarrollar el instrumento de recolección de datos en este caso la encuesta y para contestar a las preguntas de la entrevista.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

A) A Nivel Internacional

Título: HACIA UNA NUEVA INTERPRETACION DEL DESPIDO SIN JUSTA CAUSA.

Autor: CASTILLO LOZANO, Andrés Mauricio y VILA TORRES, Carlos Guillermo.

Bogotá D.C. Pontifica Universidad Javeriana – 2002.

Conclusiones:

El despido sin justa causa debe verse, no como la vulneración de los derechos de los trabajadores, en especial de su derecho al trabajo, o de su derecho a la estabilidad laboral, la figura debe entenderse como una facultad que posee el empleador, de la cual debe hacer uso dentro de una razonable e informada discrecionalidad, para evitar incurrir en abusos, en violaciones de los derechos de sus trabajadores, en especial de su dignidad y honra.

Asimismo, si la consagración del despido sin justa causa no es otra cosa que el desarrollo de la estabilidad relativa o imperfecta de nuestro ordenamiento, y este tipo de legislaciones no garantizan del todo la permanencia en el empleo, deben los trabajadores, propender por una relación laboral en la cual puedan desarrollarse tanto profesional, como personalmente de manera leal, honesta, armoniosa y productiva, de tal

modo que sea la empresa entendida como fuente de empleo, y el desarrollo de la misma, la mejor garantía de estabilidad para todos.

La indemnización por despido sin justa causa tampoco es consecuencia de la condición resolutoria de los contratos, ya que el empleador que hace uso de la figura, no está incumpliendo el contrato de trabajo, y además, los contratos de tracto sucesivo como es laboral, no resuelven, terminan.

B) A Nivel Nacional

Título: LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS.

Autor: RUEDA FERNANDEZ, Silvia Consuelo.

Lima – Perú. Universidad de San Martín de Porres – 2011.

Conclusiones:

El régimen laboral de los trabajadores del Estado debe ser único y no diverso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Estado.

El régimen CAS es de naturaleza laboral conforme lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en su sentencia analizada en el presente trabajo, y por ello dispuso la modificación del Decreto Legislativo N° 1057, lo cual se realizó mediante el D.S. 65-2011-PCM.

Lo anterior no obstante, el régimen CAS reconoce derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la función desarrollada por

dichos trabajadores son permanentes y responden a cargos orgánicos y estables.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. El Contrato Administrativo

A. Referencias Históricas

a. Francia

El origen de la teoría general de los contratos administrativos lo encontramos en el derecho francés, referido especialmente a los celebrados para obras, suministros y concesión de servicio. Los litigios fueron sometidos a la jurisdicción administrativa conformada por el Consejo de Estado y los Consejos de Prefectura. La creación de la jurisdicción administrativa tuvo como razón fundamental la de impedir que los tribunales civiles conocieran de los contratos de la administración. Sin embargo, desde el antiguo régimen, en los contratos administrativos ya se estipulaban cláusulas expresas de exclusión de la jurisdicción civil y de sometimiento a la jurisdicción de los intendentes con apelación ante el Consejo Real.

Esta sustracción de la materia de los juzgados civiles obedecía a razones prácticas, debido a que los Tribunales Contenciosos Administrativos conocen mejor el funcionamiento de la Administración.

Fue a través de la Decisión Blanco dictada por el Tribunal de Conflictos en 1873 que se estableció la jurisdicción administrativa, con normas especiales distintas del derecho común, a las que se

someterá la responsabilidad del Estado. No obstante, los Tribunales Civiles continuaron conociendo aquellos contratos que versaban sobre cuestiones patrimoniales.

1. Esta dualidad de jurisdicciones obligó al Consejo de Estado a determinar los elementos distintivos de contrato administrativo que permitieran determinar la competencia de la jurisdicción administrativa.
2. **La noción de servicio público.**- Un contrato será administrativo cuando tenga por objeto la organización o ejecución de un servicio público y será civil en caso contrario.
3. **La noción de la cláusula exorbitante.**- La noción del servicio público como elemento característico del contrato administrativo fue posteriormente abandonada por el Consejo de Estado Francés. Señala que no es suficiente que el contrato tenga por objeto el funcionamiento de un servicio público, sino que deberá atenderse a la naturaleza del contrato independientemente de su objeto y de la persona que lo ha celebrado.

En la decisión **Epoux Bertin** del 20 de abril de 1956, se restituye el criterio del servicio público.

PARADA, citando a **BENOIT**, señala que el creciente número de contratos celebrados por el Estado aunado a las complicaciones que apareja la distinción entre contratos administrativos y civiles, han dado origen en Francia al establecimiento de una presunción favorable a la naturaleza administrativa del contrato en caso de duda, por lo que sólo en el supuesto de que exista una cláusula

expresa de sumisión al derecho privado el contrato se someterá a las reglas del derecho civil.

b. España

El derecho español recibió influencia del derecho francés en el desarrollo de la teoría general de los contratos administrativos. Al igual que en Francia, en un principio, el sistema era puramente judicialista teniendo los tribunales civiles la competencia sobre las controversias contractuales de la Administración. La influencia francesa impulsó posteriormente a los liberales moderados a excluir de la competencia contenciosa contractual a los tribunales civiles, asignando dicha competencia al Consejo de Estado y los Consejos Provinciales, con la sola excepción de aquellos contratos sobre la gestión de patrimonio privado o controversias sobre propiedad, ajenos a un servicio u obra pública.

c. Inglaterra

Los contratos celebrados por la Corona Británica se sometían a las normas de derecho común y a los tribunales ordinarios, pero los privilegios de la Corona, como la *police power*, la inejecutabilidad y la prohibición de dictar contra ella mandamientos de hacer, hacían perder eficacia al contrato y quitaban garantía al contratista.

Por ello, en 1968, se creó el Review Board for Government Contrats, organismo de arbitraje encargado de decidir todos los conflictos contractuales que se presenten en el ámbito de la

Corona y ejercer funciones consultivas, cuyas decisiones configuran todo un sistema de poderes exorbitantes de la Administración y de compensaciones económicas al contratista que se pactan mediante la adhesión de éste a un pliego de condiciones.

Esta singular forma de abordar los contratos, ha llevado a la doctrina a considerar los llamados contratos no realmente tales, puesto que, imponen deberes al particular, pero no le otorgan derechos.

B. Teoría general del Contrato Administrativo

La incorporación de personal eventual en la Administración Pública constituye una “colaboración requerida”, pues, supone un acto jurídico negocial, en el que la relación jurídica exige para su eficacia jurídica la voluntad del sujeto pasivo.

En cuanto a la naturaleza jurídica de este tipo de relación, se han formulado las siguientes teorías:

a. Teorías negativas

Representadas por DUGUIT, FERNÁNDEZ DE VELAZCO y MAYER, niegan el carácter contractual de las relaciones vinculantes del Estado con los particulares.

Postulan que son tres las características que debían concurrir para conformarse la figura jurídica del contrato:

1. Igualdad y libertad de las partes contratantes.
2. Inmutabilidad del objeto o contenido del contrato.

3. Limitación respecto a las partes de los efectos jurídicos del objeto contractual, no pudiendo extenderse a terceros.

La posición de estas teorías es que en las relaciones entre el Estado y los particulares no concurren estas características y que, por lo tanto, no se configura contrato administrativo, ni siquiera contrato.

“En una primera orientación, la más antigua, se interpreta que todos los contratos celebrados por la administración, es decir, una persona estatal, con sujetos privados de derecho están sometidos al derecho privado, es decir, que no hay allí una categoría nueva de contratos, además de los contratos privados. Esta es por ejemplo la solución clásica de la doctrina alemana, donde sin embargo se admite la categoría del contrato interadministrativo, aquel celebrado entre distintas administraciones”.

A estas teorías, adscriben tanto la teoría alemana como la italiana:

1. Teoría Alemana. Afirma que los contratos administrativos en los que se manifiesta la voluntad del administrado y de la administración, que no se ajusten al esquema del contrato del Código de Napoleón, son actos unilaterales de la Administración Pública. De este modo, su eficacia y posibilidad de producir efectos jurídicos, depende de la voluntad del administrado.

2. Teoría Italiana. Afirman que no existen contratos administrativos entre la administración y el particular, puesto que esta relación

produce subordinación; en cambio, el contrato sí se da cuando se entabla entre entes estatales.

b. Teorías Contractualistas

A las características del contrato consideradas por las teorías negativas, los contractualistas añaden:

- La libre concertación de voluntades, aunque la libertad signifique para uno de los contratantes tan sólo el arbitrio de contratar o no contratar.
- Como consecuencia de la libre voluntad, la satisfacción a través del acuerdo, de intereses contrapuestos, lo que determina la existencia de partes en la relación contractual.
- La armonización para producir determinados efectos jurídicos mediante los cuales se satisfacen aquellos intereses.

c. Teoría Objetiva

Ejerciendo su poder público, el Estado puede celebrar el contrato administrativo. Lo único rescatable de esta teoría es que para que haya contrato administrativo una de las partes necesariamente debe ser el Estado, ya que es impensable un contrato administrativo entre particulares.

d. Competencia Jurisdiccional

Cuando la resolución de los conflictos se resuelve en la jurisdicción contencioso administrativa, sea por expresa disposición de la ley, por voluntad de las partes o por la naturaleza propia del contrato, estamos ante un contrato administrativo.

La crítica de esta teoría es que la definición de la naturaleza jurídica de un contrato no puede esperar a la aparición de un conflicto. También debe tenerse en cuenta que la naturaleza del contrato no puede estar librada al derecho positivo o a la voluntad de las partes.

e. Formalista

Atiende al procedimiento seguido por el Estado para la celebración y formalización de ese contrato. Esta teoría no toma en cuenta el procedimiento también es seguido por el Estado en los contratos de derecho privado, además de que en ciertos contratos administrativos no necesariamente se da el procedimiento licitatorio.

f. Servicio Público

Da primacía al servicio público como condicionante de la naturaleza del contrato administrativo. Es de observarse que servicio público es contingente y mutable. Por otro lado, se ignora que no sólo el Estado proporciona el servicio público, sino también, en ciertos casos, los particulares.

g. Utilidad Pública

Asume que la utilidad pública del co-contratante define la naturaleza del contrato administrativo. Si bien es cierto, la mayoría de contratos puede tener utilidad pública, existen algunos que satisfacen un interés individual.

h. Cláusula exorbitante

Pertenece a la doctrina francesa, exige la presencia en el texto del contrato de las cláusulas exorbitantes del derecho privado. Las cláusulas exorbitantes materializan el poder público, del cual está premunido el Estado cuando celebra un contrato administrativo y, además, patentizan la situación de subordinación jurídica en la que se encuentra el co-contratante respecto al Estado.

Se critica a esta teoría el hecho que existen contratos administrativos en los cuales no existen cláusulas exorbitantes, como también que la administración celebra contratos con los particulares que no son contratos administrativos y en los que aparecen cláusulas exorbitantes.

En general, puede afirmarse que en los contratos administrativos, las prestaciones a cargo del co-contratante satisfacen un fin público y su ejecución, potencialmente, afecta la satisfacción de una necesidad colectiva, pudiendo la Administración Pública conferir al co-contratante derechos y obligaciones respecto de terceros, pero al mismo tiempo sujetarlos a un régimen jurídico exorbitante del derecho privado que coloca al co-contratante en una situación de subordinación jurídica frente a la Administración Pública.

Quiere decir que los contratos administrativos se caracterizan por:

- a. Una de las partes está representada por el Estado, a través de alguno de los órganos de la Administración Pública.

- b. Existencia de una finalidad pública a satisfacer, sea colectiva o general, o para satisfacer el bien común.
- c. Subordinación del co-contratante a la Administración Pública, pero en relación de la desigual jerarquía de los intereses en juego.
- d. Sujeción del contrato a un régimen jurídico exorbitante del derecho privado.

GORDILLO, señala que no hay sólo dos categorías de contratos de la administración sino toda una gama, susceptible de clasificación, que comienza desde a) contratos celebrados por la administración en un virtual pie de igualdad jurídica con otro sujeto de derecho público o privado, o b) con ligeras notas de derecho público c) en un crescendo de potestades y privilegios estatales. En este último se encontrarían la relación de empleo público, concesiones de obras públicas, concesiones y licencias de servicios públicos, contrato de empréstito público interno.

2.2.1.1 Contrato de trabajo

Es el acuerdo entre trabajador y empleador, en virtud del cual el primero se obliga a poner a disposición del segundo su propio trabajo, a cambio de una remuneración.

Los elementos esenciales de este contrato, son:

1. **Prestación Personal del servicio.**- El trabajador presta el servicio de manera personal y directa.
2. **Remuneración.**- Pago en dinero o especie que el empleador está obligado a pagar al trabajador como contraprestación por sus servicios.

3. **Subordinación.**- Trabajador presta el servicio bajo dirección del empleador.

El contrato puede terminar:

- a) Por voluntad de las partes.
- b) Por haber vencido el término al que fue sujeto.
- c) Por haber cumplido con el servicio prestado.
- d) Por rescisión ante la comisión de falta grave por parte del trabajador.

2.2.1.2 El Derecho al Trabajo

El artículo 22° de la Constitución vigente establece que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona".

El artículo 42° de la Constitución de 1979 en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: "...El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones...".

Ricardo Marcenaro Frers, al analizar este artículo constitucional manifiesta que "Lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a

conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular".

Javier Neves sostiene que el derecho a la conservación del empleo supone la prohibición del despido arbitrario. En esta línea de pensamiento, Neves considera que "la conservación del empleo que supone el derecho al trabajo goza de preceptividad inmediata. De este modo, cualquier extinción del vínculo laboral que lesione tal derecho podría ser contrarrestada con una acción de amparo. Así ocurriría en el caso de un despido arbitrario, aunque no vulnerara otros derechos constitucionales...". Sin embargo reconoce que la existencia del artículo 27° de la Constitución que delega a la ley se concrete la protección contra el despido arbitrario, le origina determinadas incertidumbres".

2.2.2 Elementos esenciales del contrato de trabajo y principio de primacía de la realidad

La legislación peruana no da una definición de contrato de trabajo, limitándose en el art. 4° del D.S. N° 003-97-TR. Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley De Productividad Y Competitividad Laboral, a mencionar sus elementos esenciales: "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado".

El Tribunal Constitucional, en sentencia recaída en el EXP. N.° 1944-2002AA/TC, Lambayeque, Eduardo Enrique Chinchay Puse, en sus Fundamentos 1 y 3, ha señalado lo siguiente:

1. *“Se presume la existencia de un contrato de trabajo cuando concurren tres elementos: la prestación personal de servicios, la subordinación y la remuneración (prestación subordinada de servicios a cambio de una remuneración). Es decir, el contrato de trabajo presupone el establecimiento de una relación laboral permanente entre el empleador y el trabajador, en virtud de la cual éste se obliga a prestar servicios en beneficio de aquél de manera diaria, continua y permanente, cumpliendo un horario de trabajo.*
2. (...).
3. *En el caso autos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. En tal sentido, del contenido de los contratos referidos se advierte que existía una relación laboral entre el demandante y la demandada de las características señaladas en el fundamento precedente; por tanto, las labores que realizaba eran de naturaleza permanente y no eventual, como lo manifiesta la demandada.”*

Respecto al principio de primacía de la realidad, éste se refiere a que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de los documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero. Es un principio rector de la función Inspectiva del

Ministerio de Trabajo, contemplado en el artículo 3, inc. b) de la Ley General de Inspección.

Asimismo, el artículo 5, inc. f) de dicha norma, establece que el principio de primacía de la realidad "...determina que se deba privilegiar los hechos vinculados sustantivamente con el trabajo sobre los actos formales que difieran de la naturaleza de tales situaciones, dentro de los límites establecidos en el Reglamento con respecto a las presunciones relativas a la existencia de la relación laboral".

Según el artículo 3 del D.S. 020-2001-TR, Reglamento de la Ley General de Inspección: "En aplicación del principio de primacía de la realidad, en caso de surgir discordancia entre los hechos verificados y lo que se advierte de los documentos o actos formales debe siempre privilegiarse los hechos constatados" (art. 3).

En virtud de este principio, de acuerdo al Artículo 9° del Reglamento, se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de una relación de naturaleza laboral, en los casos en que:

- ✓ *"El trabajador presta servicios en cargo similar a otro trabajador registrado en planillas.*
- ✓ *Se continúa prestando servicios a pesar de haber concluido convenio de formación, prácticas o aprendizaje, o se superen los límites legales.*
- ✓ *La labor realizada por una persona se encuentra dentro de los puestos calificados como laborales por norma expresa.*

✓ *En la prestación de un servicio se comprueban manifestaciones de los elementos esenciales del contrato de trabajo”*

Por su parte, el **Dr. JAVIER NEVES MUJICA**, indica que este principio se sustenta en los artículos 22° (Protección y fomento del empleo) y 23° (El Estado y el Trabajo) de la Constitución Política del Estado.

2.2.2.1 Aspectos relevantes del régimen especial de contratación administrativa de servicios.

a) Ámbito de aplicación y vigencia

El régimen especial de contratación administrativa de servicios (RECAS) se encuentra vigente desde el 29 de junio de 2008 y su ámbito de aplicación incluye a todas las entidades de la Administración Pública que cuenten con personas que presten servicios de carácter no autónomo mediante alguna modalidad contractual no laboral. Se exceptúan a las empresas del Estado.

Por otra parte, según la Ley y su Reglamento no se aplica este régimen en los siguientes supuestos:

- a. Las relaciones laborales.
- b. Los contratos suscritos directamente con alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos.
- c. Los contratos que se suscriben a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado peruano para fines de contratación de personal altamente calificado, tales como PNUD, entre otros.

- d. Los contratos del Fondo de Apoyo Gerencial.
- e. Aquellos que corresponden a modalidades formativas laborales.
- f. Los contratos de prestación o locación de servicios, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual de prestación de servicios autónomos que se realizan fuera del local de la entidad contratante. En estos casos se registrarán por sus propias normas.

2.2.2.2. Derechos en el Recas – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

Se reconocen legalmente determinados derechos a los contratados vía CAS, los cuales se detallan a continuación:

DERECHO	CONTENIDO
Jornada semanal máxima	Se establece una jornada de trabajo máxima, no pudiéndose prestar labores más de cuarenta y ocho (48) horas por semana. En caso de laborarse más de dicha jornada los contratados tendrán derecho a gozar de un descanso compensatorio.
Descanso anual	Los contratados tienen derecho a un descanso (no prestación del servicio) de quince (15) días calendarios consecutivos debidamente retribuidos, los cuales se adquieren al año de prestación de servicios.
Descanso semanal	La Ley establece que los contratados tendrán derecho a veinticuatro (24) horas continuas de descanso por semana, horas que entendemos serán retribuidas.
Cobertura de salud	Los contratados a través del CAS, así como sus derechohabientes, se consideran afiliados regulares del régimen contributivo de seguridad social en salud de conformidad con las normas de dicho régimen. Las coberturas que brinda el régimen contributivo de seguridad social en salud pueden comprender: (i) prestaciones de prevención, promoción y atención de la salud; (ii) prestaciones de bienestar y promoción social; (iii) prestaciones en dinero correspondientes a subsidios por incapacidad temporal, maternidad y lactancia; y, (iv) prestaciones por sepelio.
Régimen de pensiones	Conforme al Recas la afiliación a un régimen de pensiones puede ser opcional u obligatoria dependiendo del cumplimiento de las condiciones siguientes: a) opcional, para quienes al 29 de junio de 2008 venían prestando servicios para el Estado y sus contratos son sustituidos por un CAS; y, b) obligatoria, para quienes no encontrándose en el supuesto anterior son contratados bajo el Recas, siempre que no sean pensionistas ni se encuentren afiliados a algún régimen pensionario. En este caso, deberán decidir su afiliación a cualquiera de los regímenes pensionarios.

2.2.3 Procedimiento de contratación

La contratación de una persona a través del CAS, a fin de que se garanticen los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo, debe someterse al procedimiento regulado en el artículo 3 del Decreto Supremo N° 0752008-PCM e incluye las siguientes etapas: a) preparatoria; b) convocatoria; c) selección; y, d) suscripción y registro del contrato.

2.2.3.1 Duración del contrato

La normativa vigente ha establecido que el CAS tendrá una duración determinada y no podrá exceder del periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del que se efectúa la contratación; es decir, que se podrá contratar a una persona como máximo hasta el 31 de diciembre del año en que se suscriba el contrato(4). No obstante, el CAS podrá ser prorrogado o renovado cuantas veces lo considere necesario la entidad contratante. Cada una de estas prórrogas o renovaciones no puede exceder del año fiscal.

2.2.3.2 Régimen tributario

Las contraprestaciones pagadas a las personas con CAS constituyen rentas de cuarta categoría y, en tal sentido, dichas personas se encuentran obligadas a emitir recibo por honorarios.

2.2.4. El despido arbitrario.- Bases filosóficas

El despido arbitrario es aquel que se produce al cesar a un trabajador por acto unilateral del empleador sin expresión de causa o porque no se pudo demostrar ésta en juicio.

En estos casos el trabajador tiene derecho al pago de una indemnización como única reparación por el daño sufrido, lo que no impide que pueda simultáneamente demandar el pago de cualquier otro derecho o beneficio social aun no hecho efectivo.

Luego de sucesivos pronunciamientos del Tribunal Constitucional a partir de la Sentencia de 11 de Julio de 2002 (Exp. N° 1124-2001-AA/TC) ha quedado establecido jurisprudencialmente que la indemnización por despido arbitrario solo resulta viable si es que el propio trabajador despedido la reclama o la acepta recibiendo su importe.

El despido arbitrario o incausado, es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna relacionada con su conducta o su desempeño laboral que la justifique, a tenor del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Si bien la ley, a través del artículo 16° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, ha regulado las causas por las cuales se puede extinguir el contrato de trabajo, es innegable que en sede ordinaria el despido por una causa no contempla en la ley también

deriva en la cesación definitiva de los efectos del contrato de trabajo, con, la única diferencia de que en este último caso, el trabajador tendrá derecho a solicitar a su empleador un resarcimiento , el cual la Ley ha denominado indemnización por despido arbitrario, la que tiene por objeto reparar el daño causado por el ces ilegal; sin embargo esto no produce que el acto de facto del empleador “el despido arbitrario” pueda ser revertido y se restituya al trabajador. En consecuencia, podemos afirmar que el despido arbitrario constituye una causa extralegal de extinción del contrato de trabajo.

Características del despido arbitrario.

El despido arbitrario, como extinción de la relación laboral, fundada exclusivamente en la voluntad unilateral del empleador, mediante el cual el trabajador deja de prestar servicios a este por motivos ajenos a su voluntad y produciéndole un daño al no seguir percibiendo su remuneración. Montoya (1990), el despido presenta las siguientes características:

- a. Es un acto unilateral del empleador, para cuya eficacia la voluntad del trabajador es innecesaria e irrelevante.
- b. Es un acto constitutivo: por cuanto el empresario no se limita a proponer el despido, sino que él lo realiza directamente.
- c. Es un acto recepticio, en cuanto su eficacia depende de que la voluntad extintiva del empleador sea conocida por el trabajador, a quien está destinada.

- d. Es un acto que produce la extinción contractual, en cuanto cesan ad futurum los efectos del contrato.

2.2.4.1 Indemnización por despido arbitrario

Históricamente la indemnización por despido injustificado, viene en el fondo por regla general a favorecer al trabajador. Conócese no con exactitud su causa remota, pero el derecho mexicano y sudamericano, lo toma con la finalidad "sui generis", de ser compensado con una retribución económica para los trabajadores que se acojan a los beneficios de esta figura jurídica laboral.

Es injusto o sin causa justificada el despido cuando la declaración de voluntad del empleador es inmotivada, y en ocasiones hasta caprichosa, es decir que el patrono no tiene fundamento legal para despedir al trabajador, es denominado también en la doctrina como despido arbitrario, despido sin causa o despido ad nutum en esta situación el trabajador tiene derecho a que el patrono lo indemnice conforme a la Ley, si el patrono no justifica el despido ya que nos encontramos en este tipo de despido en una situación de hecho y no de derecho, entonces nos da la impresión que en el despido injusto no existe una causa o motivo razonable para poder aplicar el despido.

Cuando el patrono despide al trabajador sin causa justificada este último debe ejercer o reclamar la Indemnización ya que no ha incurrido en ningún motivo para que el patrono lo despida sin causa justificada. Al ejercer el derecho de indemnización que goza el trabajador en el Ministerio de Trabajo o Juzgados de lo Laboral,

estas instituciones son las encargadas de velar que los patronos respeten los derechos Constitucionales que tienen los trabajadores.

La Constitución, relativo al derecho al trabajo, proyecta sus efectos sobre la adecuada protección contra el despido arbitrario”, asimismo, el artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contiene la regulación legal sobre el Despido arbitrario así como su facultad resarcitoria, estableciendo:

“Si el despido es arbitrario por no haberse expresado causa o no poderse demostrar ésta en juicio, el trabajador tiene derecho al pago de la indemnización establecida en el artículo 38°, como única reparación por el daño sufrido. Podrá demandar simultáneamente el pago de cualquier otro derecho o beneficio social pendiente”.

En consecuencia, según este artículo, existen dos tipos de despido arbitrario: el que es arbitrario porque no se ha expresado causa alguna (ad nutum o incausado) y el que es arbitrario porque habiéndose alegado causa justa, ésta no ha podido ser demostrada judicialmente, con el único efecto reparatorio para ambos, el de una indemnización.

La Indemnización por Despido Arbitrario, asciende a una remuneración y media ordinaria mensual, por cada año completo de servicios, con un máximo de 12 remuneraciones. En ese caso, si un trabajador tuviera más de ocho años de servicios, igualmente su indemnización no podrá superar dicho tope de 12 remuneraciones.

(D.S. N° 003-97-TR, Ley de Competitividad y Productividad Laboral, artículo 34° y 38°).

El plazo para presentar mi demanda por Indemnización por Despido Arbitrario es de 30 días naturales desde que se produjo el despido. Este plazo se suspende con la solicitud para conciliar ante el Ministerio de Trabajo.

2.2.4.2. Protección contra el despido arbitrario

La estabilidad laboral constituye más que un escudo protector, el escudo "reparador" del principio de continuidad de la relación laboral que, según lo expresa Américo Plá Rodríguez "...sólo se debe disolver válidamente cuando exista algún motivo justificado."

Según la definición del Diccionario de la Lengua Española, "estabilidad" significa "permanencia, duración en el tiempo; firmeza, seguridad en el espacio".

Para Rodolfo Capón Filas y Eduardo Giorlandini, "estabilidad" constituye la "seguridad jurídica brindada al trabajador de continuar su carrera profesional en la empresa, mientras dure su aptitud y no exprese su decisión contraria...".

En el Perú a partir del Decreto Ley N° 18471 se consagró legislativamente la denominación de "estabilidad laboral", constituyendo su máxima expresión la Constitución de 1979 que la contenía en su artículo 48°.

En efecto dicha norma establecía lo siguiente: "El Estado reconoce el derecho de estabilidad en el trabajo. El trabajador sólo

puede ser despedido por causa justa, señalada en la Ley y debidamente comprobada".

Sin embargo, jurídicamente dicha estabilidad jamás impidió el despido directo del trabajador. Correspondió a las leyes de desarrollo (Decreto Ley N° 22126 y Ley N° 24514) establecer la forma de reparar el daño ocasionado por un despido efectuado sin causa justa, es decir en contravención de la norma constitucional. Y fueron dichas disposiciones las que determinaron que a elección del trabajador tal reparación podía consistir en su reposición coercitiva o el pago de una indemnización. Puede observarse, como tema importante, que fue el legislador y no la Constitución quien estableció la manera o modalidad de reparación otorgando al trabajador la facultad de optar por una u otra forma.

Distinto fue el entendimiento de la norma constitucional por el común de los trabajadores, quienes consideraban que la "estabilidad les aseguraba la continuidad en el trabajo sin posibilidad de despido. De ahí que la sola mención de flexibilizar tal derecho, fue rechazada de la manera más rotunda, al punto que hizo peligrar la aprobación plebiscitaria de la Constitución que actualmente nos rige.

Por su parte los empleadores la percibieron y continúan haciéndolo, como una suerte de propiedad del puesto de trabajo por el servidor, porque éste, una vez superado el periodo de prueba, resulta prácticamente inamovible, ya que, Incluso producido el despido por falta grave es muy difícil acreditarlo. El resultado es que

el trabajador queda repuesto, lo que implica el pago de las remuneraciones caídas, de una multa y el fraccionamiento de los principios de autoridad y disciplina en el centro de trabajo.

En realidad la denominación "estabilidad laboral" resulta equívoca ya que en el fondo la generalidad de la legislación comparada entiende que su ejercicio supone una reparación, si se demuestra que ha sido violada, reparación que puede darse en varias formas: reposición, indemnización u otra prestación, como el seguro de desempleo, toda vez que un despido justificado no constituye violación alguna y, por ende, no genera pago de ninguna indemnización, y menos aún la reposición.

Los únicos antecedentes en el Perú de una estabilidad absoluta radical en el sector privado, que suponía contar con la previa aprobación de la autoridad competente para proceder al despido directo, estuvieron dados por el Decreto Supremo, del 4 de noviembre de 1958, que establecía que el Ministerio de Trabajo debía aprobar la resolución de los contratos de los empleados con 20 o más años de servicios, lo que fue ratificado por la Ley N° 15542 de 30 de abril de 1965, que rebajando el tiempo de servicios de las empleadas a 15 años, confirmó que la resolución de los contratos de trabajo con estos servidores debía ser previa y debidamente comprobada y calificada por dicho Ministerio.

La Constitución vigente de 1993 como respuesta al referido trauma semántica evitó hacer mención a la "estabilidad laboral",

refiriéndose en su artículo 27° a la "adecuada protección contra el despido arbitrario".

La reacción generalizada de los organismos sindicales, fue que con dicha denominación desaparecía la estabilidad laboral en el país, sin percatarse que la OIT en la Tercera Conferencia Regional Americana llevada a cabo en México en el año 1946, al precisar el alcance de este concepto concluyó que significaba "protección del trabajador contra el despido arbitrario.

Sin embargo, el término "protección" en su segunda acepción implica "resguardar a una persona... de un perjuicio o peligro...". La única forma de proteger contra el despido sería aplicar la denominada estabilidad absoluta radical, es decir someter la decisión del despido directo a una previa evaluación y autorización por la autoridad competente, que desde nuestro punto de vista sólo se justifica para los servidores de la administración pública.

En consecuencia, la denominación que actualmente otorga la Constitución a la protección de este derecho resulta igualmente inadecuada aunque, como repetimos en el lenguaje laboral utilizado tanto en la doctrina como en las normas nacionales o convenios y tratados internacionales, existe coincidencia en que la violación al derecho a la estabilidad o la protección contra el despido arbitrario, tiene como reparación la reposición en el trabajo o, alternativamente, la indemnización o cualquier otra prestación prevista en la respectiva legislación nacional, como podría ser el seguro de desempleo.

El término "arbitrario" según el Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, significa " que depende del arbitrio", "que procede con arbitrariedad", y el término "arbitrio" significa "facultad que tiene el hombre de adoptar una resolución con preferencia a otra". Es cierto que en su tercera acepción el mismo término significa "voluntad no gobernada por la razón, sino por el apetito o capricho".

En el mundo empresarial (actividad privada) es muy difícil, aunque no imposible, que un empleador despidiera a un trabajador por simple capricho, en primer lugar, porque la creación de un puesto de trabajo demanda una inversión de varios miles de dólares y, en segundo lugar, porque ese capricho tiene un significado patrimonial que es el pago de una indemnización, que le cuesta al empresario.

2.2.5 Desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).

El II Pleno Jurisdiccional Laboral "Invalidez" de Contrato Administrativo de Servicios, que es el término correcto, por cuanto la ley que regula dicho régimen, no establece el término "desnaturalización" de contrato administrativo de servicios como si lo contempla el Régimen Privado del Decreto Legislativo N° 728. Acotando esto cabe señalar que para nadie es un secreto que muchas entidades públicas suscriben contratos administrativos de servicios por el lapso de dos o tres meses con sus trabajadores, ello por diversos motivos, sean por limitaciones presupuestales, evaluación de rendimiento y/o adecuación al puesto para

el que fue contratado o siendo más sinceros por no pagar los beneficios que otorga dicho régimen (vacaciones, gratificaciones, etc.).

Al respecto es preciso indicar que cuando el pleno señala y/o indica que el concepto de “invalidez” de un contrato administrativo de servicios no significa desconocer que no existió una relación laboral, sino que implica declarar judicialmente que dicho contrato, como consecuencia de su invalidez, no surte efecto sobre la relación laboral concreta, y, que en su defecto, debe aplicarse la legislación que regula el régimen laboral pertinente a ella.

Causales que invalidan el contrato CAS:

- a) Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto.
- b) Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada.
- c) Cuando se verifica que previa a la suscripción de contrato CAS, el locador de servicios tenía, de los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.
- d) Si el trabajador inicia sus servicios suscribiendo contratos administrativos de servicios pero continúa prestándolos mismos sin suscribir un nuevo contrato CAS, no existe invalidez de contrato administrativo de servicios; sin embargo, esta prórroga no origina la prórroga automática del contrato CAS suscrito y se entiende que la

relación posterior fue o es, según sea el caso, una de naturaleza indeterminada.

2.3 Definiciones conceptuales

a) Beneficios sociales

Los beneficios sociales, son todas aquellas ventajas patrimoniales adicionales a la remuneración básica recibida por el trabajador en su condición de tal. No importa su carácter remunerativo, el monto o la periodicidad del pago, lo relevante es lo que percibe el trabajador por su condición y por mandato legal.

Nuestra legislación prevé para los trabajadores seis beneficios económicos de origen que se abonan durante la relación laboral, de las cuales se señalan a continuación:

- a) Las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad
- b) La asignación laboral
- c) La bonificación por tiempo de servicios (solo se entrega a trabajadores que adquirieron este derecho al mes de julio de 1995)
- d) El seguro de vida
- e) La participación laboral: las utilidades
- f) La compensación por tiempo de servicios

De los beneficios laborales señalados, la legislación considera que los tres primeros tienen carácter remunerativo y los tres últimos no.

b) Reincorporación

Es la acción y efecto de reincorporar; y reincorporar es volver a incorporar, agregar o unir un cuerpo político o moral lo que se había separado de él y volver a incorporar a alguien a un servicio o empleo.

c) Reposición

Es la acción y efecto de reponer o reponerse; y reponer es volver a poner, constituir, colocar a alguien o algo en el empleo, lugar o estado que antes tenía.

d) Estabilidad laboral

A diferencia del sector privado, la legislación laboral de los servidores del Estado, garantiza la estabilidad laboral para los trabajadores permanentes. Esta estabilidad, sin embargo, no alcanza a los trabajadores contratados bajo cualquier modalidad. La estabilidad laboral de los servidores públicos data desde hace más de dos décadas, establecida en una economía social de mercado, de corte proteccionista.

La mala práctica de la estabilidad, no obstante, ha desprestigiado este derecho, del que han abusado no sólo los trabajadores, a través de sus organizaciones sindicales, sino también los diversos gobiernos que han utilizado las entidades públicas como receptáculo del clientelaje político. Este último caso es el que más daño ha hecho a la Administración Pública, en tanto que la actitud de los sindicatos se da como reacción ante el abuso del poder.

La incorporación irracional de servidores públicos se dio con mayor importancia durante el período 1985-1990, en el que las entidades públicas se vieron saturadas de empleados y, en consecuencia, el Estado fue sobredimensionado.

Dada la orientación del gobierno de entonces y el establecimiento de la estabilidad laboral, los servidores públicos se volvieron casi

intocables, desnaturalizándose tal derecho. Después del shock económico, hubo la necesidad de reducir el tamaño del Estado y no obstante la vigencia del Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y de su Reglamento el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, el gobierno dio el Decreto Ley N° 26093, que le permitió, entre otros mecanismos, disminuir sensiblemente el número de trabajadores públicos.

La estabilidad lleva aparejada deberes, obligaciones y derechos propios de la carrera administrativa. En consecuencia, desde el punto de vista legal, estarían perfectamente delimitados los derechos tanto de los servidores permanentes como de los contratados con vínculo laboral.

Esta clara separación no debería ser perturbada en absoluto en aras de preservar la estabilidad jurídica en el ámbito laboral y así es en efecto cuando se respetan las normas que regulan las diversas formas de vínculo contractual y laboral. La realidad, en cambio, nos ha demostrado que existe un mal manejo administrativo de las entidades públicas.

Conviene, entonces, examinar las diversas clases de estabilidad laboral. En primer término, no existe unicidad de criterios en la doctrina sobre la institución de la estabilidad laboral. Así, se habla de “estabilidad absoluta”, que puede ser rígida y flexible; “estabilidad relativa”, que puede ser propia e impropia; “estabilidad cuasi absoluta” y “estabilidad relativa”.

Se distingue, entonces, la siguiente clasificación:

A. Por la naturaleza:

a. Estabilidad Absoluta.- Se define como la posesión o posición vitalicia del empleo hasta la jubilación o retiro por parte del trabajador de su cargo o función laboral. El vínculo sólo puede disolverse por las causales previstas en la ley.

➤ **Estabilidad Absoluta Flexible.-** El despido debe darse por causa justa, así como en caso de no probarse la reposición o pago de la indemnización, lo decide la autoridad.

➤ **Estabilidad Absoluta Rígida.-** Admite como causales de despido, sólo la determinada por Ley; admite la reposición o indemnización a elección del trabajador, en el caso de no haberse probado la causal que lo motivó.

➤ **Estabilidad Cuasi Absoluta.-** Cuando el trabajador sólo puede ser despedido por haber incurrido en falta grave o existir trámite probado de reducción de personal o cierre de la empresa o negocio por razones técnicas o falencia económica.

b. Estabilidad Relativa.- Da lugar a la subsistencia normal o indefinida de un contrato de trabajo. La estabilidad relativa permite al empleador poner término al vínculo contractual abonando una indemnización.

➤ **Estabilidad Relativa Propia.-** Es igual a la estabilidad absoluta, pero no procede la reinstalación contra la voluntad del empleador. El trabajador puede realizar las mismas acciones que en el caso que la estabilidad absoluta, los salarios caídos proceden hasta la reincorporación del trabajador en su cargo o extinción del contrato.

➤ **Estabilidad Relativa Propia.-** Él puede extinguir la relación contractual aún sin causa, pagando una indemnización.

B. Por su Origen

- a. De carácter legal, constitucional o legislada por normas de menor jerarquía.
- b. Por acuerdo entre las partes, a nivel de pactos o convenios colectivos.

C. Por Alcances o Efectos

- a. **Estabilidad Laboral Propia:** Faculta al trabajador a ejercitar el derecho de reposición en el caso que no se demuestre la causal de despido, volviendo a ocupar su puesto de trabajo en las mismas condiciones que venía laborando.
- b. **Estabilidad Laboral Impropia:** No otorga necesariamente el derecho de reposición al trabajador despedido injustamente. La autoridad competente, a su criterio, puede sustituir la reposición por el pago de una indemnización.

D. Por Razón de la Época en que se asegura la permanencia del trabajador:

- a. **Estabilidad Inicial.-** El trabajador durante un tiempo fijo, computable desde el inicio de la relación laboral, no puede ser despedido, pero sí después de vencido dicho plazo. Durante ese plazo el trabajador goza del derecho de estabilidad absoluta, perdiendo el trabajador dicho derecho en el caso de incurrir en falta grave.
- b. **Estabilidad a Cierta Plazo o al Cumplimiento de Circunstancia Determinada.-** Requiere que el trabajador haya cumplido con el plazo y requisitos.

En nuestra legislación, el servidor público goza de estabilidad propia, ya que no puede ser despedido, salvo que incurra en la comisión faltas de carácter disciplinario contempladas en el Artículo 28° del Decreto Legislativo N° 276. Es decir, debe existir una falta imputable al trabajador fehacientemente acreditada mediante el proceso administrativo disciplinario. En caso contrario, el trabajador puede solicitar la nulidad del acto administrativo y lograr su reposición.

Lo anterior nos lleva a plantear que, al estar amparados por el Artículo 2° de la Ley N° 24041, los trabajadores contratados por la modalidad de Servicios No Personales y no poder ser despedidos sino por las causales previstas en el Capítulo V del Decreto Legislativo N° 276, adquieren una especie de estabilidad laboral que, en este caso, es ficta, pues no está ligada a las obligaciones, deberes y derechos de los servidores permanentes.

2.4. Bases Epistémicas

Dentro de las bases epistemológicas, podemos considerar: El Humanismo y el Pragmatismo Dadas las características propias de la prestación de antigüedad, como son las de proporcionar al trabajador un beneficio por el tiempo dedicado a la prestación de servicios para una empresa, asegurarle una vida digna al momento de la terminación de la relación de trabajo y satisfacer sus necesidades y la de su familia, la investigación se inscribe en la corriente filosófica del humanismo. Como la presente investigación, trata de determinar la realidad de la administración de la prestación de antigüedad y sus efectos financieros, para luego establecer mecanismos que permitan la más adecuada administración de

las mismas y de esta manera, mejorar las características de la realidad existente, lo cual sería de gran utilidad para la empresa en el momento de la toma de decisiones y de la planificación financiera, la investigación también se inscribe en una corriente filosófica pragmática. Análisis de las alternativas de administración de la prestación de antigüedad propuestas en la Ley Orgánica del Trabajo del año 1997, en cuanto a los efectos financieros derivados de su aplicación, también podemos hablar del Funcionalismo, Teoría que considera a la sociedad como un conjunto de partes interrelacionadas que funcionan para mantener el sistema en su conjunto. El funcionalismo “concibe las organizaciones como entes biológicos donde todos y cada uno de los elementos constitutivos cumplen una función. Si la función se cumple, el organismo marcha, de lo contrario no marcha y ocurre la disfunción y ante estos hechos se debe intervenir” Debido a que las prestaciones de antigüedad representan un desembolso económico importante para las organizaciones, a lo que se suma la inadecuada administración que muchas empresas tienen de las mismas, el desenvolvimiento de las partes interrelacionadas se ve afectado, por lo que es necesario investigar su realidad, para detectar y corregir los aspectos disfuncionales y así, preservar la existencia y el funcionamiento del sistema. **ROSA AURA CASAL**

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1 Tipo de investigación

- Por la finalidad o propósito: Básica, porque, tuvo como propósito la mejor comprensión de los fenómenos, para general nuevas teorías.
- De acuerdo al alcance: Transversal, porque, la investigación se centró en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento dado.
- De acuerdo al alcance: Longitudinal, porque, el interés del investigador fue analizar cambios a través del tiempo en determinadas variables o en relaciones entre estas.
- Por las fuentes de información: Documental y de campo

3.2 Nivel de investigación:

Descriptiva – Explicativa

Por la función principal que cumplió responde al **nivel descriptivo**, toda vez que su finalidad consistió en realizar un análisis el estado actual del fenómeno, determinando sus características y propiedades; y **explicativo**, porque estuvo orientada a descubrir y predecir de manera rigurosa la problemática jurídica relacionado al despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en los casos sujetos a investigación.

3.3. Diseño y Esquema de Investigación

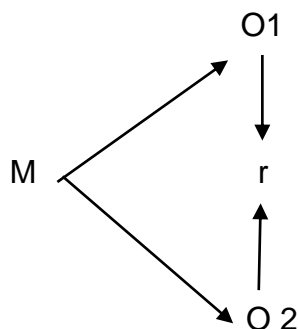
3.3.1. Diseño

Para desarrollar la presente investigación, se tuvo en cuenta el diseño no Experimental, cabe indicar que en este tipo de diseño la variable

independiente no será manipulada por el investigador porque, los hechos ya ocurrieron; asimismo, la transversalidad se refleja en que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único.

3.3.2. Esquema

El esquema es el siguiente:



M = Conjunto de unidades que conforman la muestra

O1 = Información recogida de la variable dependiente

O2 = Información recogida de la variable independiente

r = relación

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población – Muestra, estará conformada por **66 funcionarios** de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, de las siguientes áreas:

- Gerencia de Administración y Finanzas (10).
- Gerencia de Servicios de Administración Tributaria (10).
- Gerencia de Asesoría Jurídica (06)
- Gerencia de Seguridad Ciudadana y Transporte Urbano (20)
- Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental (20).

3.4. Técnicas de Recojo Procesamiento y Presentación de Datos de Datos

3.4.1. Fuentes

❖ Primarias

- Libros
- Revistas
- Periódicos
- Internet

❖ Secundarias

- Entrevistas
- Casos especiales

3.4.2. Técnicas e Instrumentos

TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
1. ANÁLISIS DOCUMENTAL	Ficha de análisis documental
2. GUÍA DE ENTREVISTA	Cuestionario con preguntas cerradas.

3.4.3 Procesamiento y Presentación de Datos

Los datos de la presente investigación fueron procesados mediante el análisis cualitativo y cuantitativo referente a los diferentes tipos y casos que ocasionan el “Despido Arbitrario en los Contratos Administrativos de Servicios y la Violación de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016.

La presentación de los datos obtenidos a través de los instrumentos, se hicieron a través de tablas y gráficos estadísticos

utilizando la frecuencia (total de encuestados) y el porcentaje respectivo.

3.4.4 Análisis e interpretación de datos

Una vez aplicados los instrumentos de recolección de datos como la encuesta, entrevista, entre otros, se hizo el conteo y el análisis respectivo a través de la estadística descriptiva, considerando la frecuencia y el porcentaje; también se hizo la interpretación utilizando las tablas y gráficos que arrojen los resultados, a través de la siguiente secuencia:

- 1.- Se determinó la naturaleza del análisis para cada conjunto de datos.
- 2.- Se seleccionó y describió las técnicas específicas para el análisis descriptivo de los datos.
- 3.- Se seleccionó y describió las técnicas para el análisis inferencial de los datos recolectados.

CAPITULO IV

RESULTADOS

Los resultados se indican en cuadros y gráficos según las encuestas realizadas para finalizar con la prueba de hipótesis.

4.1. Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo- Ucayali.

Tabla 1. Conocimiento de la existencia del contrato administrativo de servicios por funcionarios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016

Conocimiento de la existencia de contrato administrativo de servicios (CAS)	N°	%
Si tiene conocimiento	12	18,18
No tiene conocimiento	54	81,82
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017.

Interpretación

La tabla indica que, el 81,82% (54) funcionarios, consideran que no tienen conocimiento que, dentro de su institución municipal, existen trabajadores que tienen contrato administrativo de servicios, seguido de un contrato de naturaleza indeterminado y, el 18,18% (12) funcionarios encuestados refieren que, si tienen conocimiento.

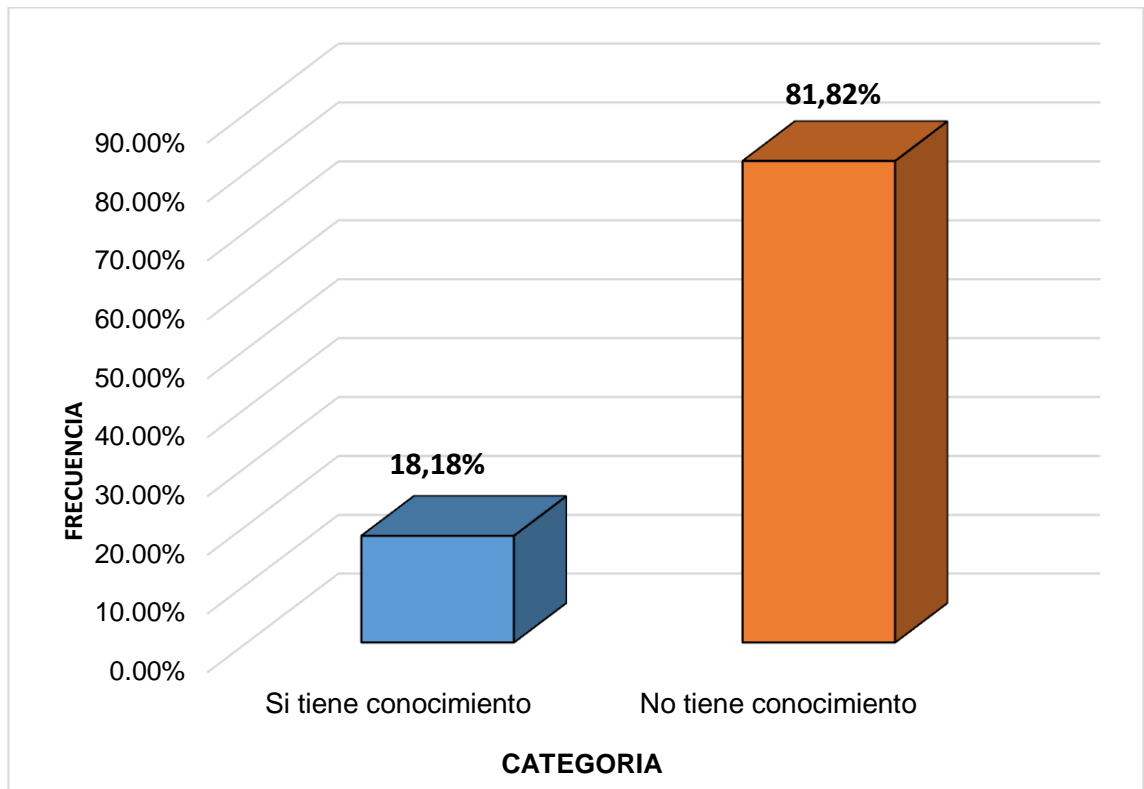


Figura 1. Conocimiento de la existencia de contrato administrativo de servicios (CAS)

Tabla 2. Trabajador con más de un año de servicios en el mismo cargo, desnatura el contrato

Trabajador con más de un año de servicios en el mismo cargo, desnatura el contrato	N°	%
Es correcto	60	90,91
No es correcto	06	9,09
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

En la presente tabla se advierte que, el 90,91% (60) funcionarios indican, es correcto que, el trabajador contratado por el CAS que excede más de un año de servicios en el mismo cargo, desnatura el contrato y, el 9,09% (06) funcionarios indican que, no es correcto.

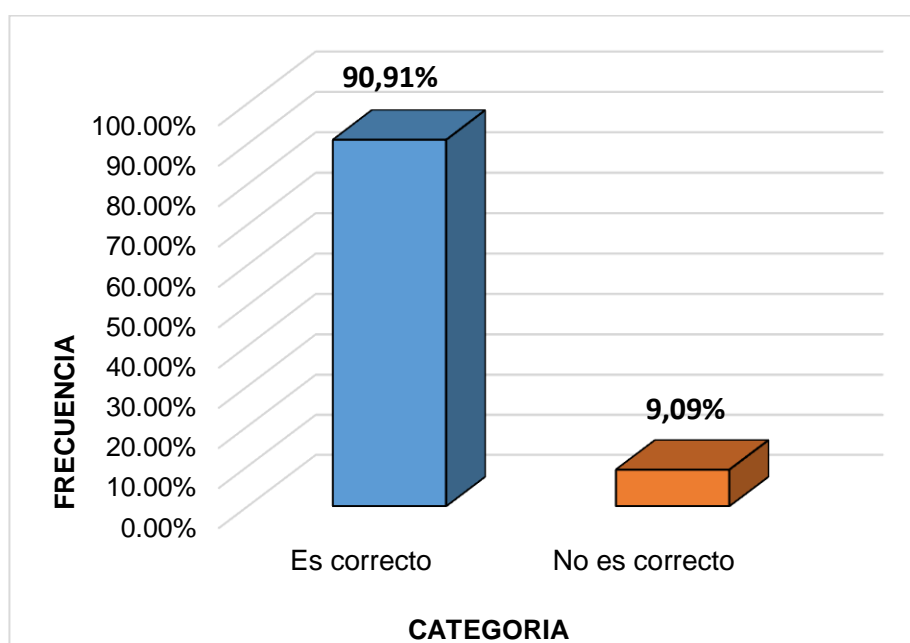


Figura 2. Trabajador con más de un año de servicios en el mismo cargo, desnatura el contrato

Tabla 3. Se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal

Se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal	N°	%
Si	52	78,79
No	14	21,21
A veces	00	00,0
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

En la presente tabla se advierte que, el 78,79% (52) funcionarios encuestados indican que, si se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal y, el 21,21% (14) funcionarios indican que, no se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal.

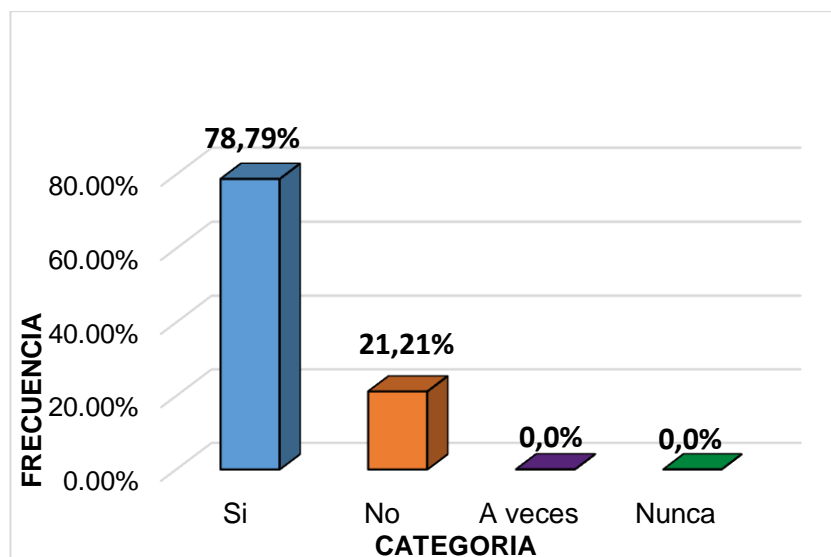


Figura 3. Se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal

Tabla 4. Se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios

Se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios	N°	%
Si	60	90,91
No	06	9,09
A veces	00	00,0
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

En la tabla se advierte que, el 90,91% (60) funcionarios encuestados refieren que, se desnaturaliza el contrato administrativo de servicios, cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios, dentro de una plaza presupuestada y, el 9,09% (06) funcionarios encuestado indican que, no se desnaturaliza el contrato administrativo de servicios, cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios, dentro de una plaza presupuestada.

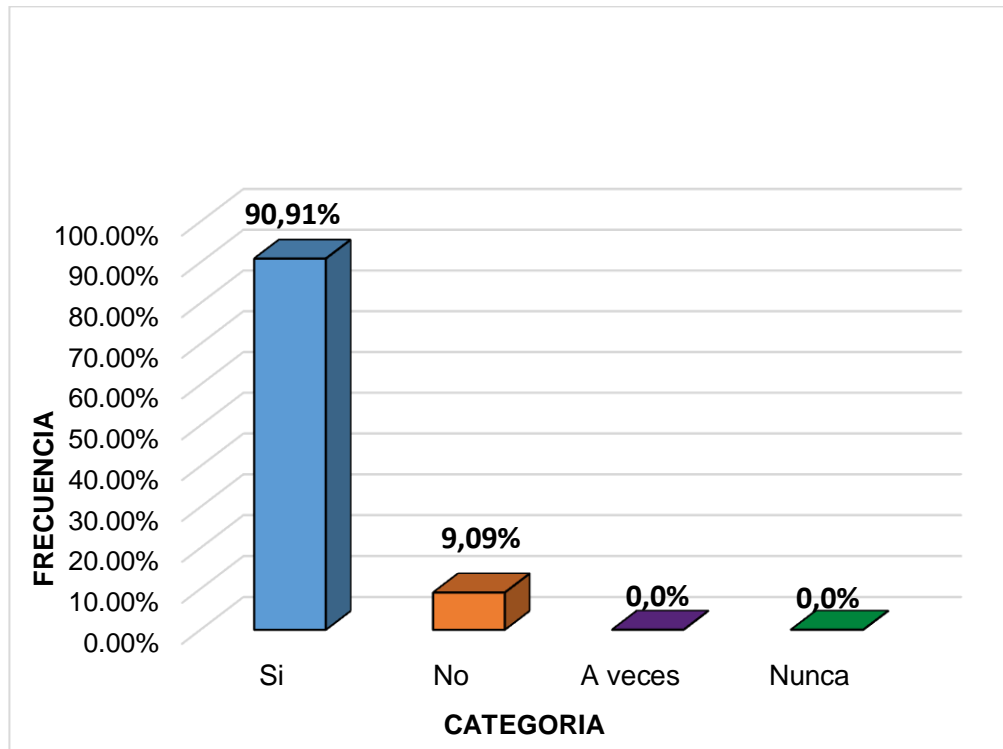


Figura 4. Se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios

Tabla 5. Derecho a indemnización del trabajador contratado, habiendo laborado hasta el año 2010

Derecho a indemnización del trabajador contratado, habiendo laborado hasta el año 2010	N°	%
Si	40	60,61
No	26	39,39
A veces	00	00,0
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100%

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

En la tabla se advierte que, el 60,61% (40) funcionarios encuestados indicaron que, si tiene derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), habiendo laborado hasta el año 2010 y, el 39,39 (26) funcionarios indicaron que no tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), habiendo laborado hasta el año 2010.

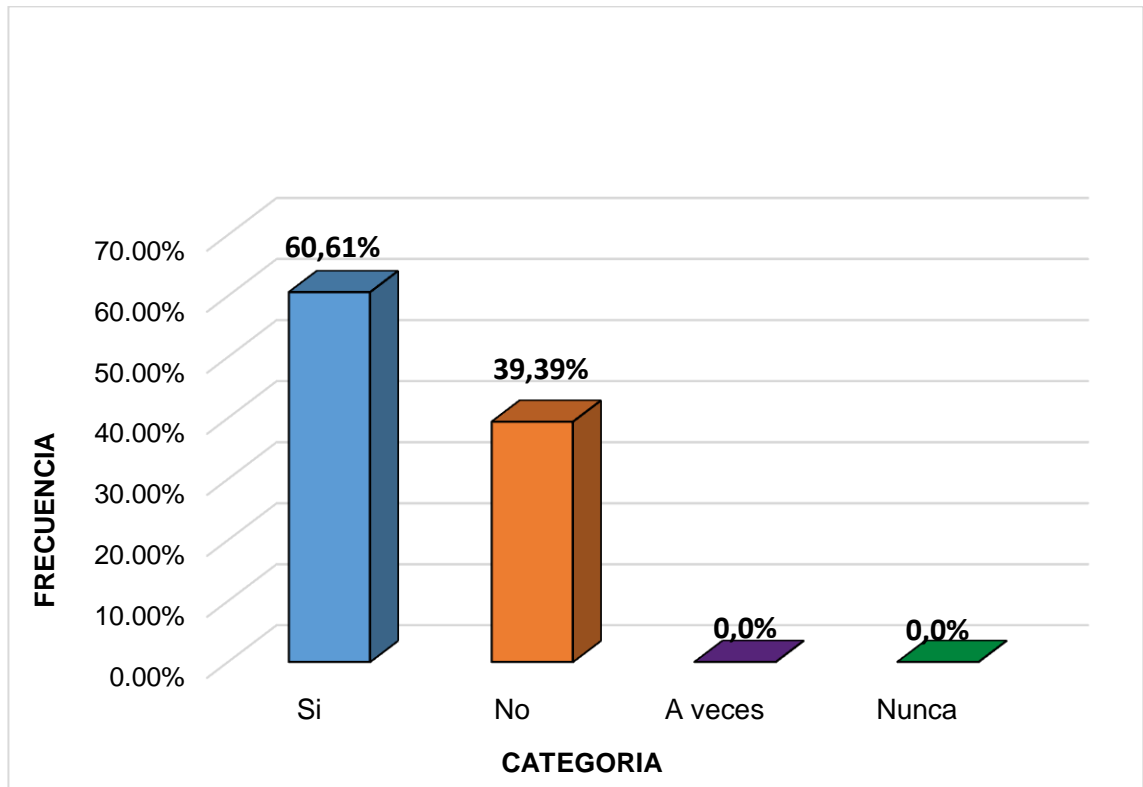


Figura 5. Derecho a indemnización del trabajador contratado, habiendo laborado hasta el año 2010

Tabla 6. Derecho a indemnización al trabajador contratado que ha iniciado su labor el año 2011

Derecho a indemnización al trabajador contratado que ha iniciado su labor el año 2011	N°	%
Si	58	87,88
No	08	12,12
A veces	00	00,0
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

Se advierte en la tabla que, el 87,88% (58) funcionarios encuestados, indican que, si tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS) que ha iniciado su labor desde el año 2011 y, el 12,12% (08) funcionarios consideran que no tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS) que ha iniciado su labor desde el año 2011.

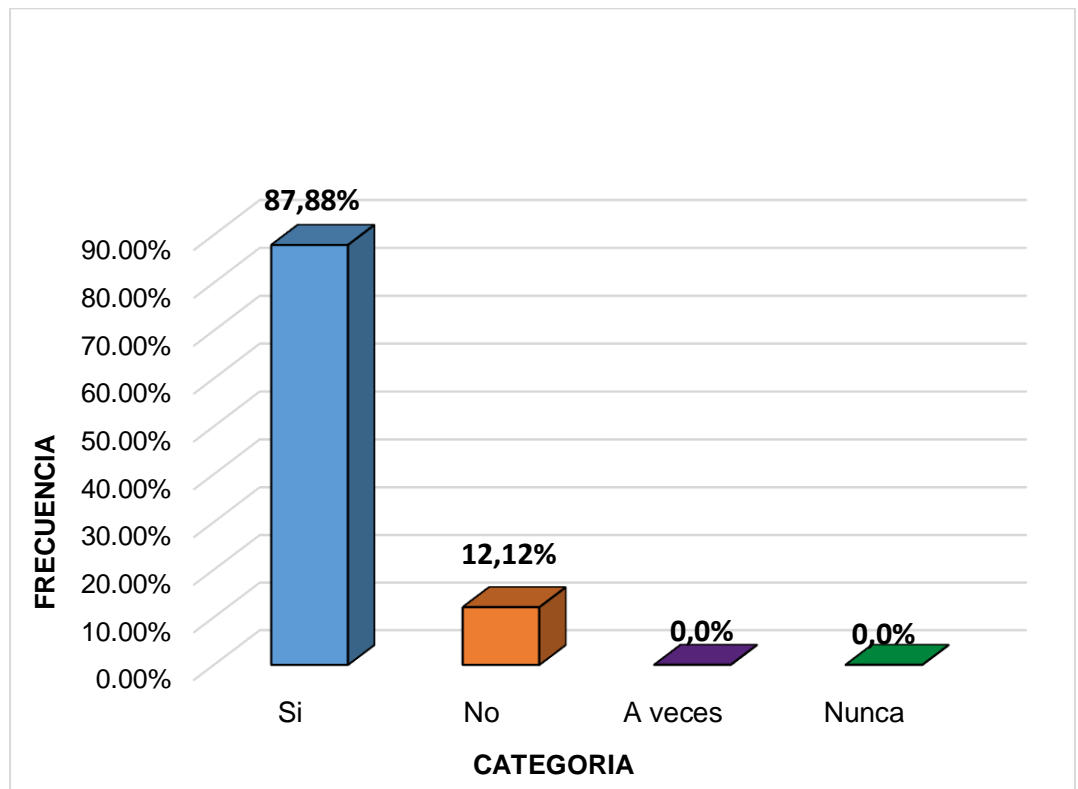


Figura 6. Derecho a indemnización al trabajador contratado que ha iniciado su labor el año 2011

Tabla 7. Existe incumplimiento de indemnización de trabajadores contratados por el régimen CAS

Existe incumplimiento de indemnización de trabajadores contratados por el régimen CAS	N°	%
Si	62	93,94
No	04	6,06
A veces	00	00,0
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

Como se advierte en la presente tabla, el 93,94% (62) funcionarios encuestados refieren que, existe incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores contratados por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS) y, el 6,06% (04) funcionarios refieren, no existe existe incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores contratados por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS).

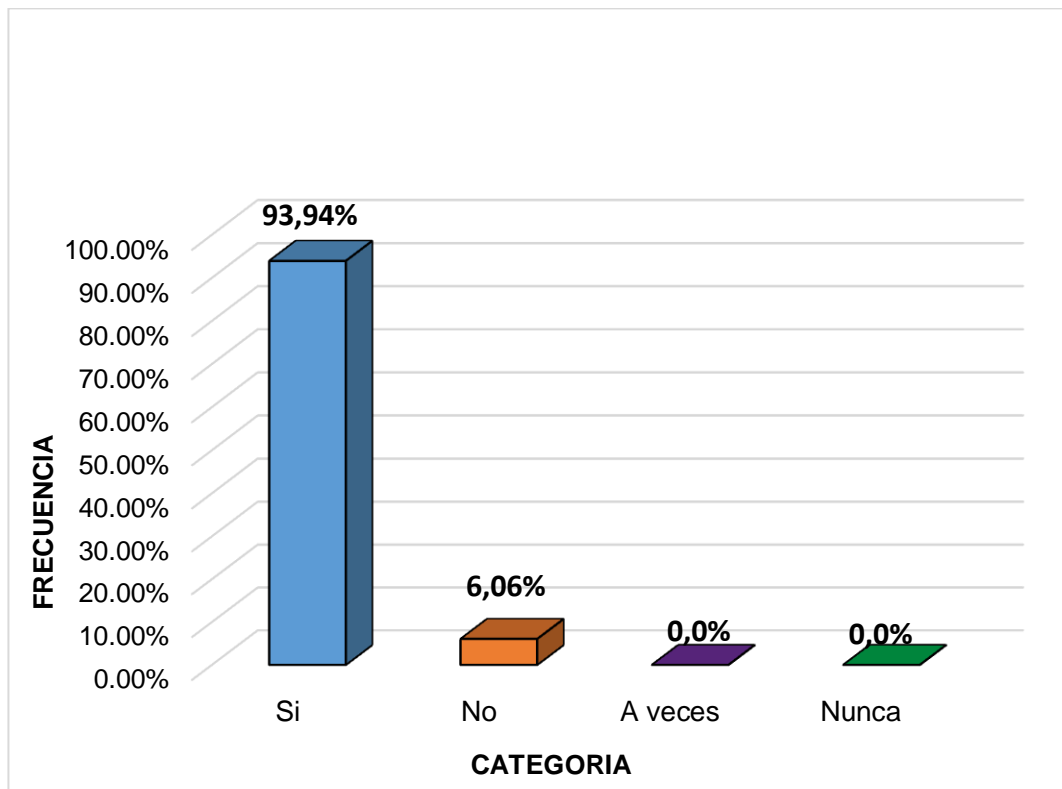


Figura 7. Existe incumplimiento de indemnización de trabajadores contratados por el régimen CAS

Tabla 8. Conocimiento de la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato

Conocimiento de la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato	N°	%
Si	28	42,42
No	38	57,58
A veces	00	00,0
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 57,58% (38) funcionarios encuestados indican que, no tienen conocimiento sobre la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato administrativo de servicios y, el 42,42% (28) funcionarios indican que, si tiene conocimiento sobre la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato administrativo de servicios.

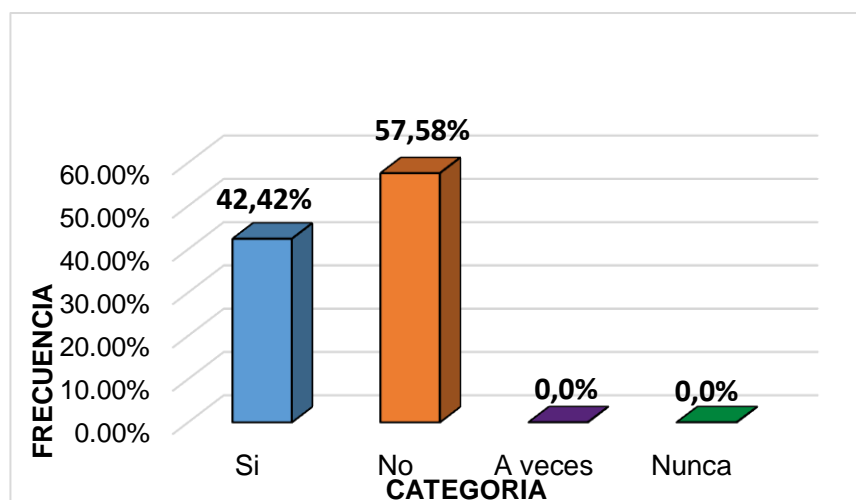


Figura 8. Conocimiento de la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato

Tabla 9. Incumplimiento de laborales de los contratados por el régimen CAS

Incumplimiento de laborales de los contratados por el régimen CAS	N°	%
Si	46	69,70
No	12	18,18
A veces	08	12,12
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

La tabla nos indica que, el 69,70% (46) funcionarios encuestados refieren que, si existe incumplimiento de funciones laborales dentro del horario establecido de los contratados por el régimen CAS, el 18,18% (12) funcionarios refieren que, no existe incumplimiento de funciones laborales dentro del horario establecido de los contratados por el régimen CAS y, el 12,12% (08) funcionarios encuestados indican que, a veces existe incumplimiento de funciones laborales dentro del horario establecido de los contratados por el régimen CAS.

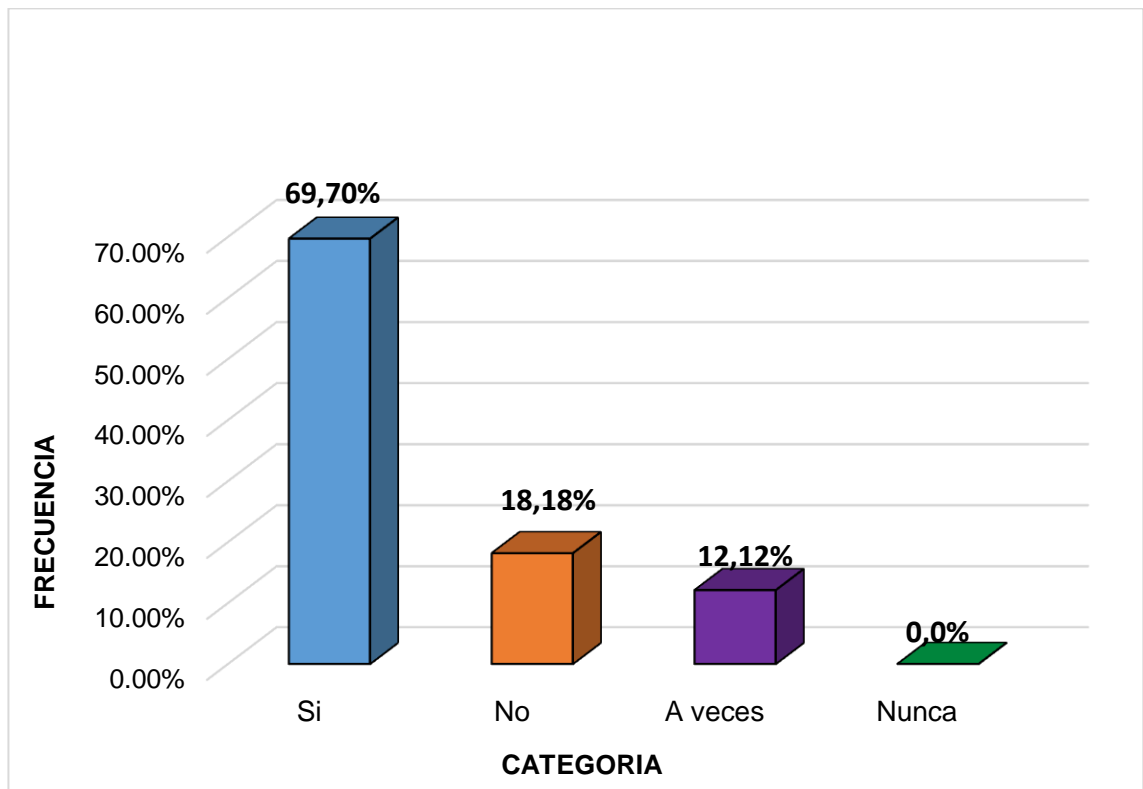


Figura 9. Incumplimiento de laborales de los contratados por el régimen CAS

Tabla 10. Irresponsabilidad del contratado en el cumplimiento del horario de trabajo

Irresponsabilidad del contratado en el cumplimiento del horario de trabajo	N°	%
Si	53	80,30
No	09	13,64
A veces	04	6,06
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

La tabla nos indica que, el 80,30% (53) funcionarios encuestados refieren que, si existe irresponsabilidad del contratado por el régimen CAS en el cumplimiento del horario de trabajo establecido, motivo por el cual haya sido despedido arbitrariamente, el 13,64% (09) funcionarios refieren que, no existe irresponsabilidad del contratado por el régimen CAS en el cumplimiento del horario de trabajo establecido, motivo por el cual haya sido despedido arbitrariamente y, el 6,06% (04) funcionarios encuestados indican que, a veces existe irresponsabilidad del contratado por el régimen CAS en el cumplimiento del horario de trabajo establecido, motivo por el cual haya sido despedido arbitrariamente.

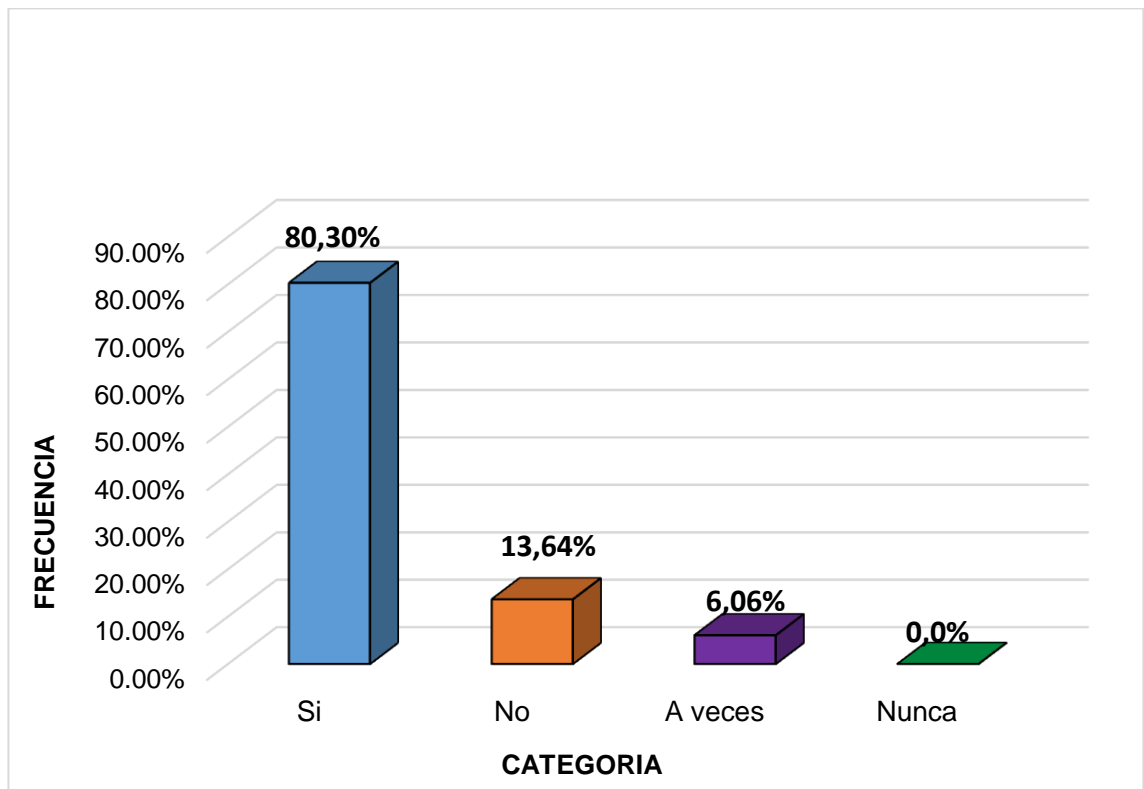


Figura 10. Irresponsabilidad del contratado en el cumplimiento del horario de trabajo

Tabla 11. Asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados

Asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados	N°	%
Si	46	69,70
No	10	15,15
A veces	10	15,15
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

La tabla nos indica que, el 69,70% (46) funcionarios encuestados refieren que, si se asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados por el régimen CAS, el 15,15% (10) funcionarios refieren que, no se asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados por el régimen CAS y, el otro 15,15% (10) funcionarios encuestados indican que, a veces se asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados por el régimen CAS.

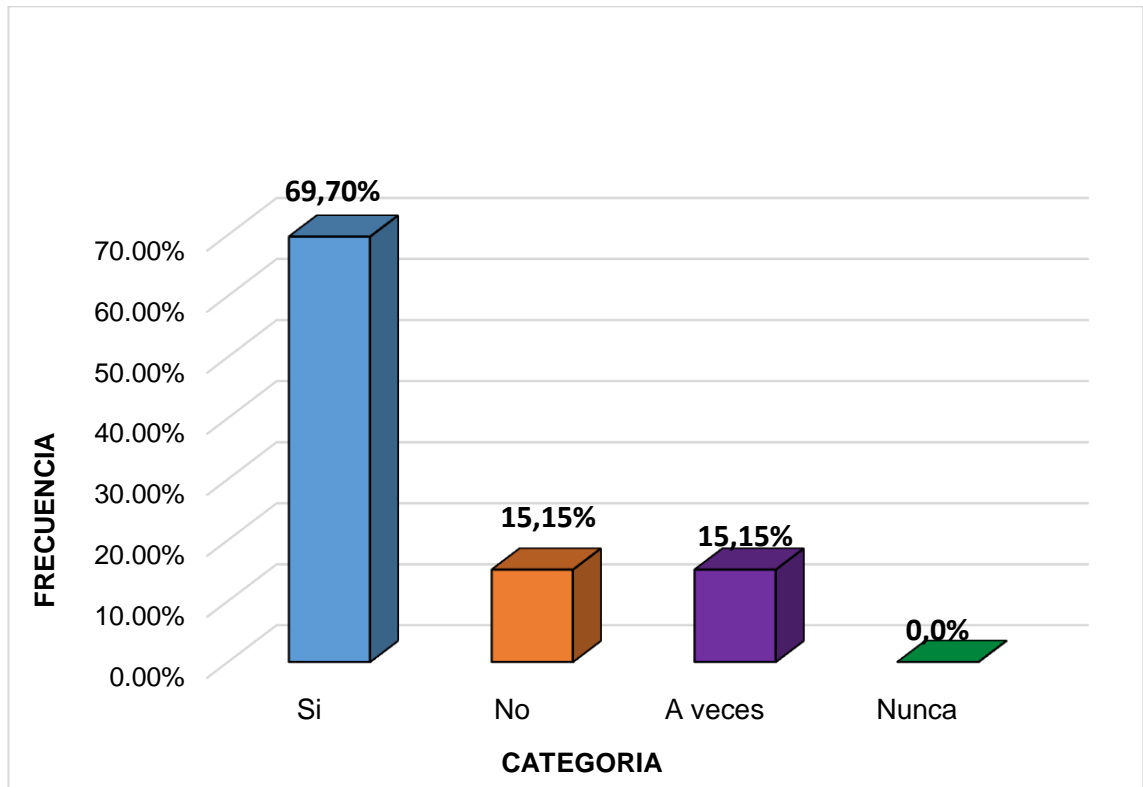


Figura 11. Asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados

Tabla12. Trabajadores contratados que tienen sobre carga laboral

Trabajadores contratados que tienen sobre carga laboral	FRECUENCIA	%
Si	62	93,94
No	04	6,06
A veces	00	00,0
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

Como se advierte en la presente tabla, el 93,94% (62) funcionarios encuestados indican que, si existen trabajadores contratados por el régimen CAS que tienen sobre carga laboral y, el 6,06% (04) funcionarios refieren que, no existen trabajadores contratados por el régimen CAS que tienen sobre carga laboral.

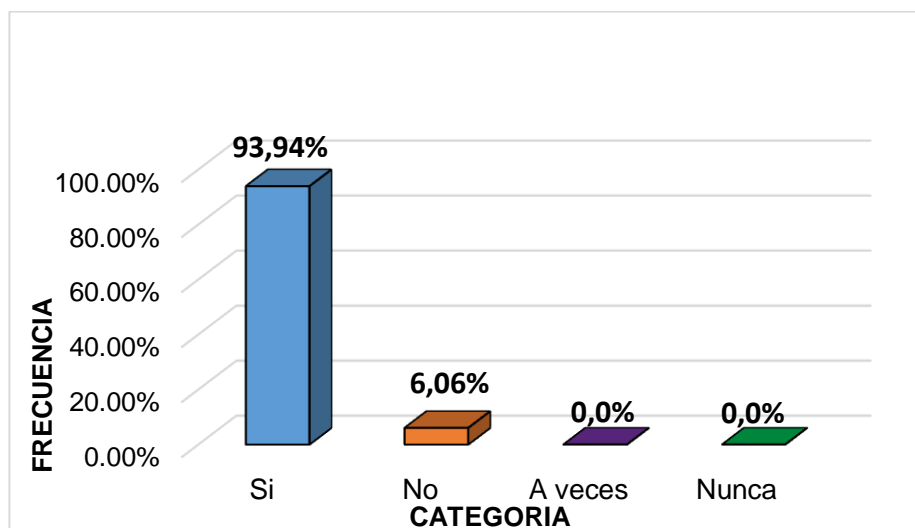
**Figura 12.** Trabajadores contratados que tienen sobre carga laboral

Tabla 13. La cancelación del contrato, significa una violación a los derechos laborales

La cancelación del contrato, significa una violación a los derechos laborales	N°	%
Si	60	90,91
No	06	9,09
A veces	00	00,0
Nunca	00	00,0
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

Se advierte en la presente tabla que, el 90,91% (60) funcionarios encuestados refieren que, si consideran que, la cancelación del contrato administrativo de servicios, antes de la culminación del contrato, significa una violación a los derechos laborales y, el 9.09% (06) funcionarios encuestados refieren que, no consideran que, la cancelación del contrato administrativo de servicios, antes de la culminación del contrato, significa una violación a los derechos laborales.

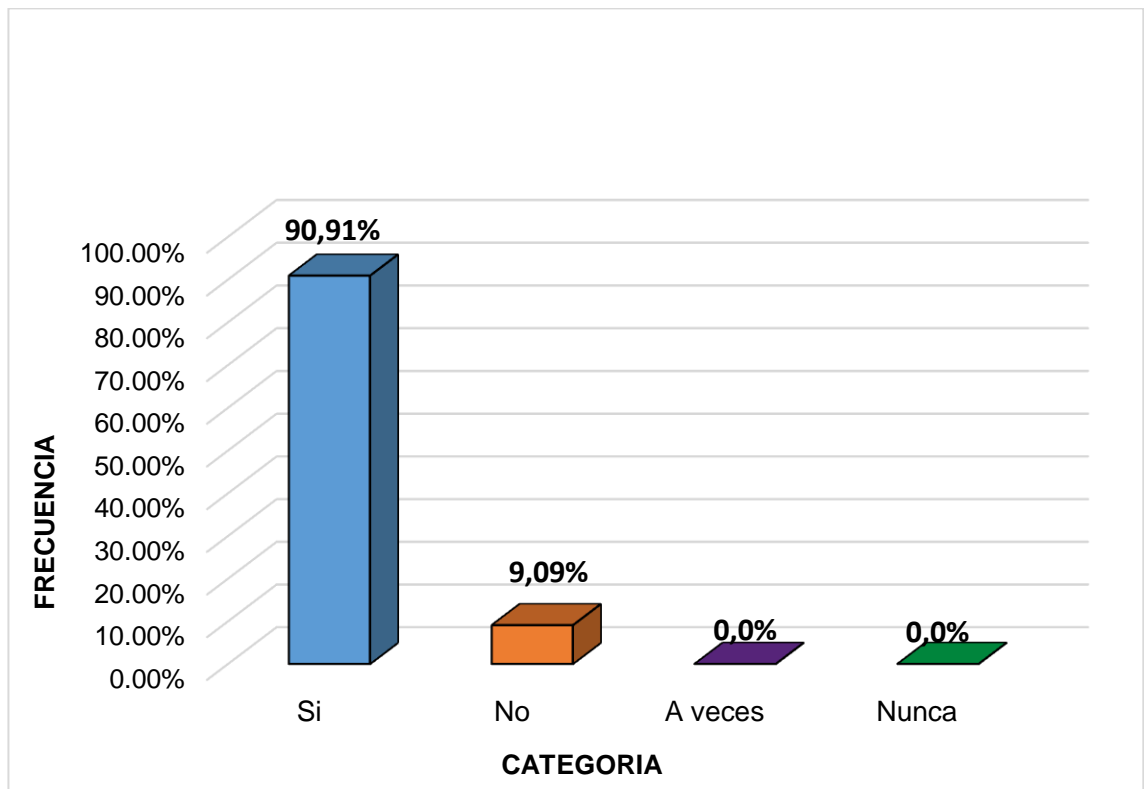


Figura 13. La cancelación del contrato, significa una violación a los derechos laborales

Cuadro N° 14**Tabla 14.** El contrato administrativo de servicios se extingue al vencimiento del contrato

El contrato administrativo de servicios se extingue al vencimiento del contrato	N°	%
Es correcto	66	100
No es correcto	00	00
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

Según la tabla se advierte que, el 100% (66) funcionarios refieren que, es correcto indicar que, el contrato administrativo de servicios se extingue al vencimiento del contrato.

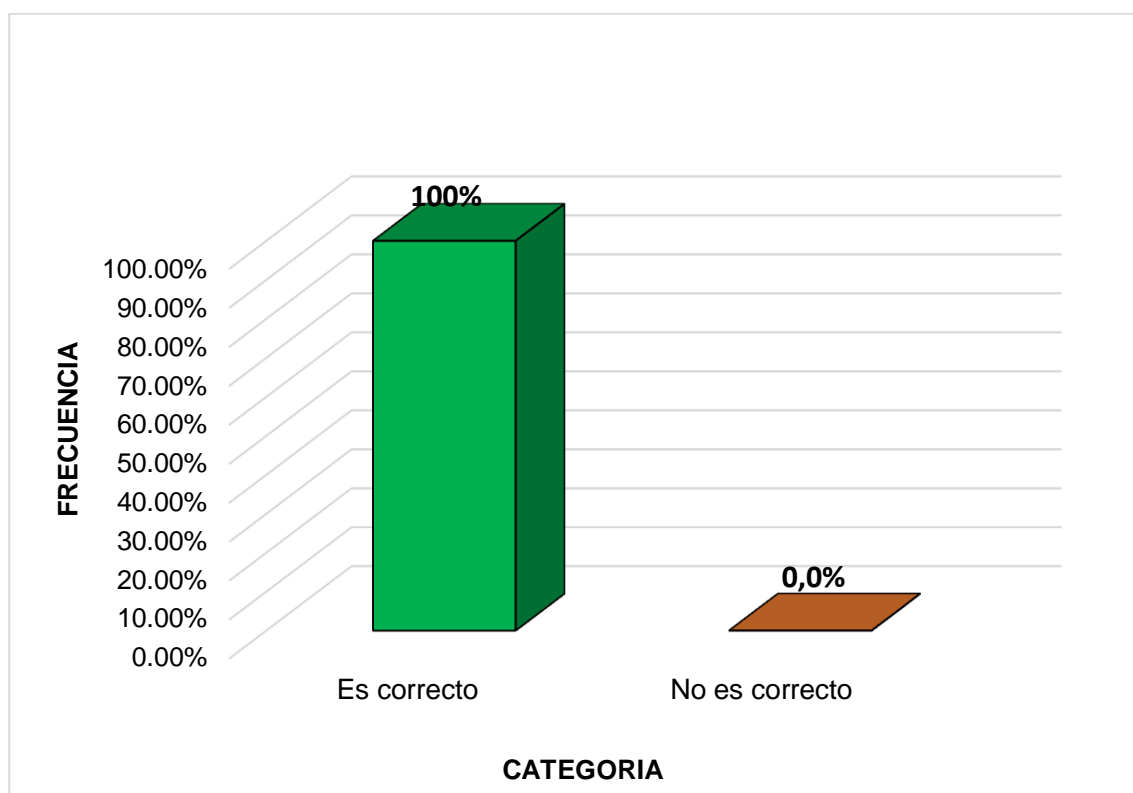
**Figura 14.** El contrato administrativo de servicios se extingue al vencimiento del contrato

Tabla 15. La contraprestación mensual, es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado

La contraprestación mensual, es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado	N°	%
Es correcto	66	100
No es correcto	00	00
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

Se advierte en la tabla que, del total de 66 funcionarios encuestados, el 100% (66) funcionarios, refieren que, es correcto indicar que, la contraprestación mensual, es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios.

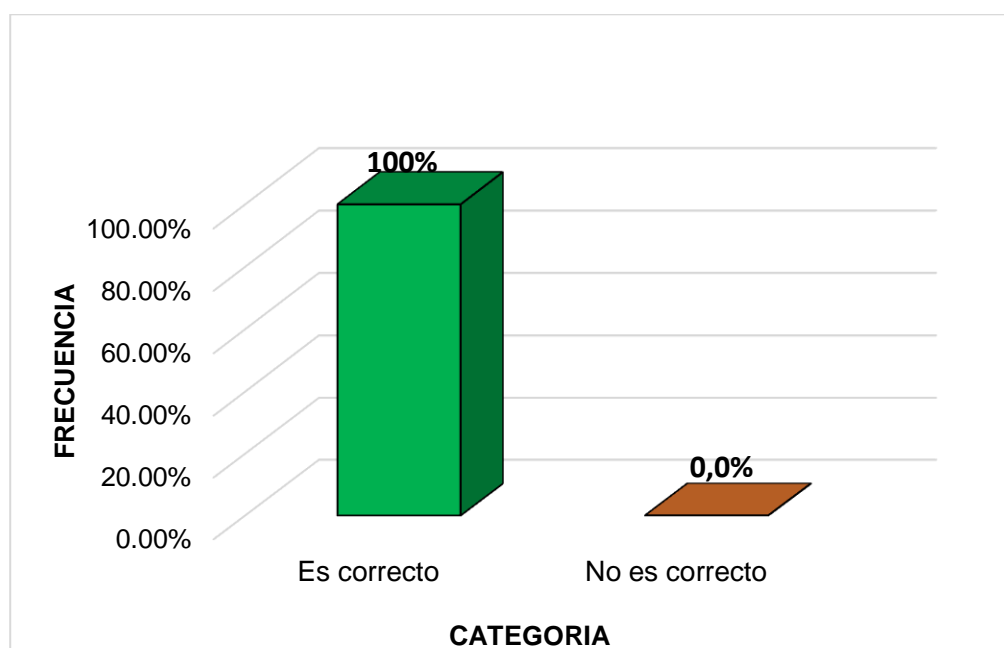


Figura 15. La contraprestación mensual, es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado

Tabla 16. El goce de vacaciones remuneradas es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado

El goce de vacaciones remuneradas es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado	N°	%
Es correcto	66	100
No es correcto	00	00
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

La presente tabla nos indica que, el 100% (66) funcionarios refieren que, es correcto indicar que, el goce de vacaciones remuneradas es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios.

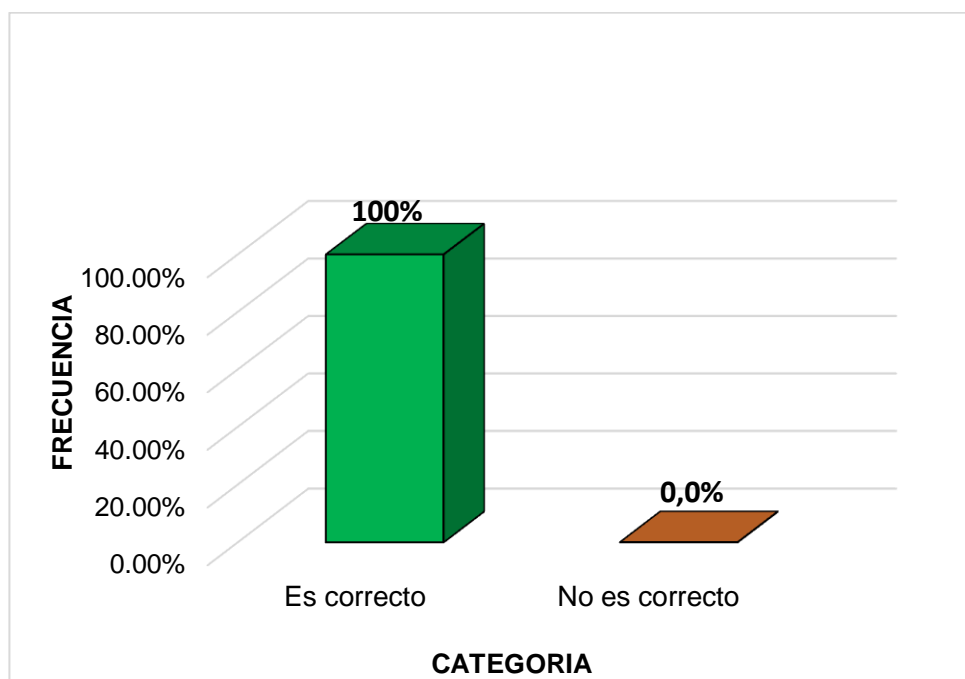


Figura 16. El goce de vacaciones remuneradas es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado

Cuadro N° 17

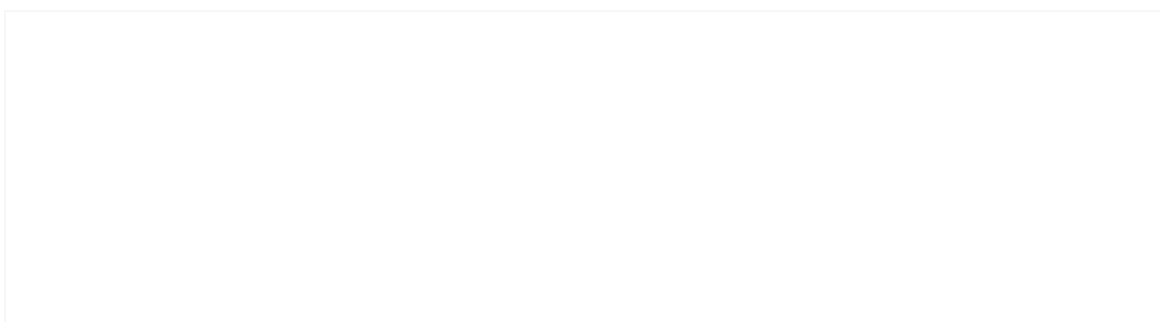
Tabla 17. La afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado

La afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado	N°	%
Es correcto	62	93,94
No es correcto	04	6,06
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

En la tabla se advierte que, el 93,94% (62) funcionarios encuestados refieren que, es correcto indicar que, la afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios y, el 6,06% (04) funcionarios indican que, no es correcto indicar que, la afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios.



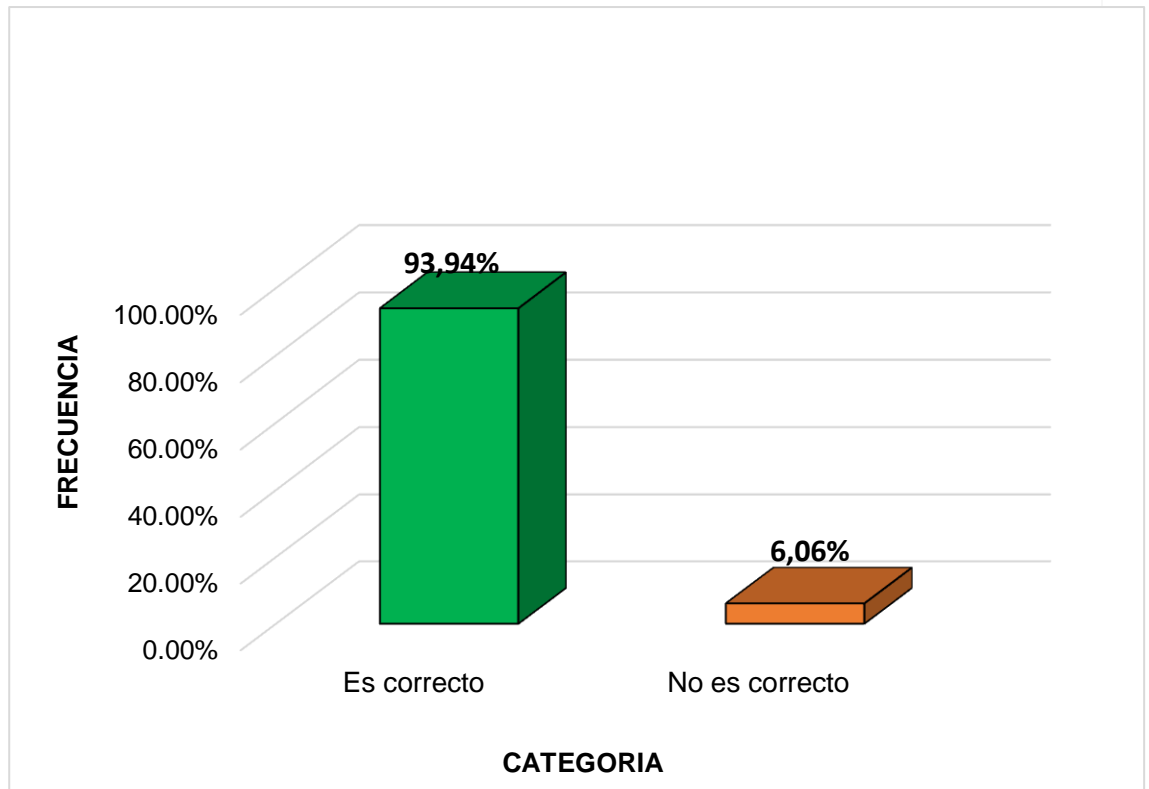


Figura 17. La afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado

Tabla 18. El seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado

El seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado	N°	%
Es correcto	60	90,91
No es correcto	06	9,09
TOTAL	66	100

Fuente: Encuesta a los señores funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo- Ucayali.- julio -2017

Interpretación

En el presente cuadro se advierte que, el 90,91% (60) funcionarios encuestados refieren que, es correcto indicar que, el seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios y, el 9,09% (06) funcionarios refieren que, no es correcto indicar que, el seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios.

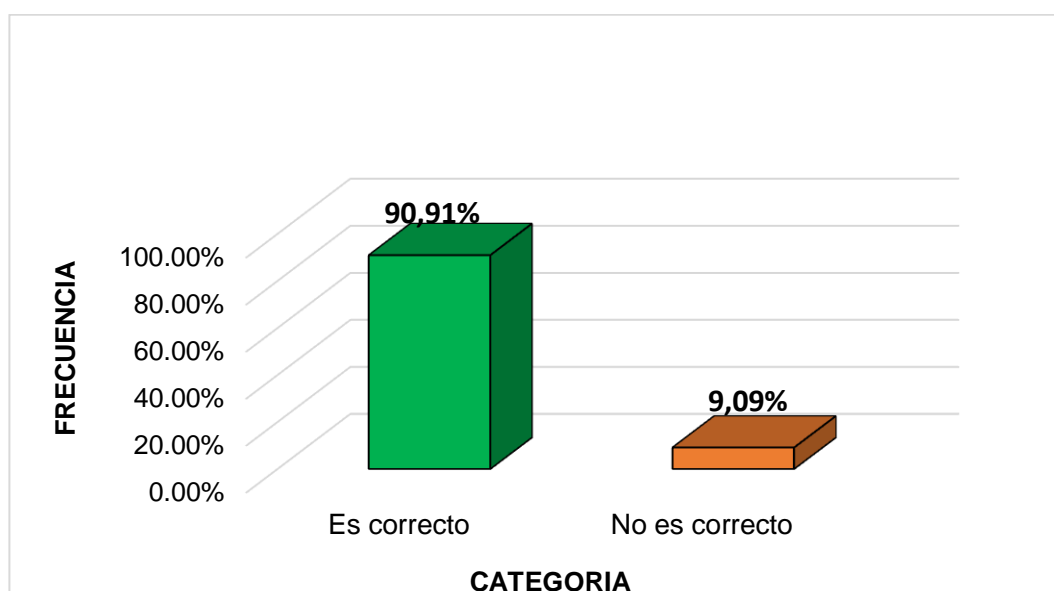


Figura 18. El seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado

4.2 Prueba de hipótesis empírica

Al finalizar la investigación, los resultados fueron contrastarlos con las hipótesis específicas donde se advierte lo siguiente:

Con relación a la primera hipótesis específica que señala: existe una relación significativa entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2015, al respecto, los funcionarios que laboran en dicha Municipalidad Provincial, refieren que, no tienen conocimiento que dentro de su institución municipal, existen trabajadores que tienen contrato administrativo de servicios, seguido de un contrato de naturaleza indeterminado, refieren también que, es correcto indicar que el trabajador contratado por el CAS que excede más de un año de servicios en el mismo cargo desnaturaliza el contrato, luego indican que, se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal, también refieren que, se desnaturaliza el contrato administrativo de servicios, cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios, dentro de una plaza presupuestada, como se advierte en las tablas **1, 2 3 y 4**.

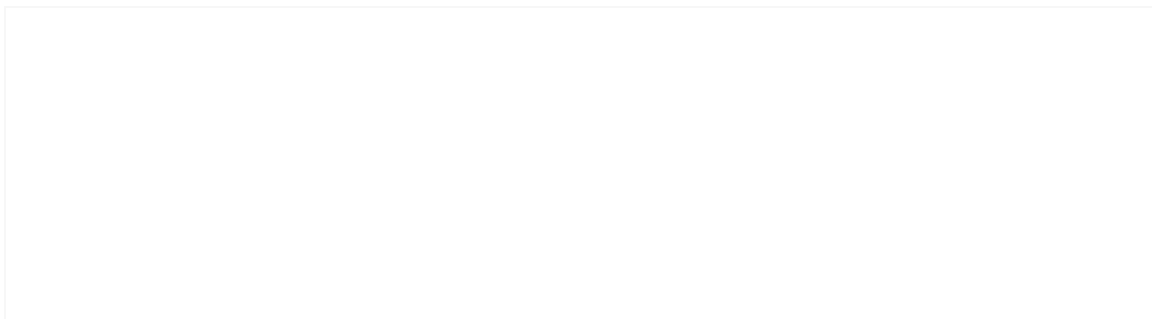
Con relación a la segunda hipótesis específica que señala: existe una relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2015, al respecto los funcionarios de la referida Municipalidad Provincial, refieren que, tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS),

habiendo laborado hasta el año 2010, también indican que, tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios que ha iniciado su labor desde el año 2011, luego refieren que, existe incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores contratados por el régimen de contrato administrativo de servicios, como se advierte en las tablas **5, 6, 7**.

Con relación a la tercera hipótesis específica, que señala: existe una relación significativa entre la cantidad de despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2015, al respecto, los funcionarios indican que, no tienen conocimiento sobre la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato administrativo de servicios, existe incumplimiento de funciones laborales dentro del horario establecido de los contratados por el régimen CAS, indican también, existe irresponsabilidad del contratado por el régimen CAS en el cumplimiento del horario de trabajo establecido, motivo por el cual haya sido despedido arbitrariamente; se asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados por el régimen CAS; finalmente, también indican que, existen trabajadores contratados por el régimen CAS que tienen sobre carga laboral, como se advierte en las tablas **8, 9, 10, 11, 12**, éstos resultados están acorde con las hipótesis específicas propuestas, determinándose que se **encuentran probadas**.

Seguidamente, con relación a la **violación a los derechos laborales**, los funcionarios encuestados consideran que, la cancelación del contrato

administrativo de servicios, antes de la culminación del contrato significa una violación a los derechos laborales; el contrato administrativo de servicios se extingue al vencimiento del contrato; la contraprestación mensual, es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios; el goce de vacaciones remuneradas es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios; la afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, finalmente, el seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, como se advierte en las tablas **13, 14, 15, 16, 17, 18.**



CAPITULO V

DISCUSION

5.1. Relación del despido arbitrario en el Contrato Administrativo de Servicios y la Violación de los Derechos Laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2015.

Habiendo concluido con la investigación, es necesario realizar la confrontación de la situación problemática de las bases teóricas y de la hipótesis propuesta con los resultados obtenidos, consecuentemente, se confirma que, existe una relación significativa entre el despido arbitrario de los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2015.

La interrogante que nos hemos planteado al iniciar el trabajo de investigación es: ¿Qué relación existe entre el despido arbitrario de los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad de Coronel Portillo – Ucayali, 2015?, luego de haber concluido la investigación y, a la luz de los resultados obtenidos, se pudo determinar que, existe una relación significativa entre el despido arbitrario en los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad de Coronel Portillo – Ucayali, lo que se corrobora con el análisis de la información prestado por los funcionarios de la referida Municipalidad Provincial, cuando indican que, no tienen conocimiento que dentro de su institución municipal, existen

trabajadores que tienen contrato administrativo de servicios (CAS) seguido de un contrato de naturaleza indeterminado, dicen que, el trabajador contratado por el CAS que excede más de un año de servicios en el mismo cargo, desnaturaliza el contrato, también se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal y cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios dentro de una plaza presupuestada. También indican que, tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (cas) habiendo laborado hasta el 2010, también tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS) que ha iniciado su labor desde el año 2011, luego indican que, existe incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores contratados por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), refieren también que, no tienen conocimiento sobre la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato administrativo de servicios, existe incumplimiento de funciones laborales dentro del horario establecido de los contratados por el régimen (CAS), existe irresponsabilidad del contratado por el régimen (CAS) en el cumplimiento del horario de trabajo establecido, motivo por el cual haya sido despedido arbitrariamente, luego indican que, se asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados por el régimen (CAS), existen trabajadores por el régimen (CAS) que tienen sobre carga laboral.

En cuanto a la **violación de los derechos laborales**, refieren que, la cancelación del CAS, antes de la culminación del contrato, significa una violación a los derechos laborales, refieren que, el CAS se extingue al vencimiento del contrato, la contraprestación mensual es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del CAS, el goce de vacaciones remuneradas es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen CAS, la afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado por el régimen del CAS, finalmente, indican que, el seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios (CAS).

En cuanto al **despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios (CAS), y la violación de los derechos laborales**, el despido arbitrario o incausado, es aquel que se produce cuando se despide al trabajador, ya sea de manera verbal o mediante comunicación escrita, sin expresarle causa alguna relacionada con su conducta o su desempeño laboral que la justifique, a tenor del artículo 34° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, contrariamente, el artículo 22° de la Constitución vigente establece que "El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona". El artículo 42° de la Constitución de 1979 en la que se inspira la norma vigente, establecía lo siguiente: "...El trabajo es un derecho y un deber social. Corresponde al Estado promover las condiciones económicas y sociales que eliminen la pobreza y aseguren por igual a los habitantes de

la República la oportunidad de una ocupación útil, y que los protejan contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones...".

Ricardo Marcenaro Frers, al analizar este artículo constitucional manifiesta que "Lo primero a distinguir cuando hablamos del trabajo como un derecho, es diferenciar entre dos niveles, fases o estadios de éste; el derecho al trabajo, como derecho a obtener un trabajo, de acceder a una ocupación remunerada, y de otro lado, el derecho a conservar el puesto de trabajo que se encuentre desarrollando un trabajador en particular".

Javier Neves, sostiene que el derecho a la conservación del empleo supone la prohibición del despido arbitrario. En esta línea de pensamiento, Neves considera que "la conservación del empleo que supone el derecho al trabajo goza de preceptividad inmediata. De este modo, cualquier extinción del vínculo laboral que lesione tal derecho podría ser contrarrestada con una acción de amparo. Así ocurriría en el caso de un despido arbitrario, aunque no vulnerara otros derechos constitucionales...". Sin embargo reconoce que la existencia del artículo 27° de la Constitución que delega a la ley se concrete la protección contra el despido arbitrario, le origina determinadas incertidumbres".

Analizado desde el punto de vista de los resultados

Discutiendo desde el punto de vista de los resultados obtenidos, podemos indicar que, la opinión de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2016, respecto al despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios y, la violación de los

derechos laborales, encontramos que, el 81,82% de los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo no tienen conocimiento que dentro de su institución municipal existen trabajadores que tienen contrato administrativo de servicios (CAS), seguido de un contrato de naturaleza indeterminado, el 90,91% de funcionarios refieren que, es correcto indicar que el trabajador contratado por el CAS que excede más de un año de servicios en el mismo cargo desnaturaliza el contrato, el 78,79% indican que, se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal, el 90,91% refieren que, se desnaturaliza el contrato administrativo de servicios, cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios, dentro de una plaza presupuestada, como se advierte en las tablas **1, 2 3 y 4**. El 60,61% refieren que, tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), habiendo laborado hasta el año 2010, el 87,88% indican que, tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios que ha iniciado su labor desde el año 2011, luego, el 93,94% refieren que, existe incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores contratados por el régimen de contrato administrativo de servicios, como se advierte en las tablas **5, 6, 7**. El 57,58% indican que, no tienen conocimiento sobre la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato administrativo de servicios, el 69,70, indican que, existe incumplimiento de funciones laborales dentro del horario establecido de los contratados por el régimen CAS, el 80,30% indican que, existe irresponsabilidad del contratado por el

régimen CAS en el cumplimiento del horario de trabajo establecido, motivo por el cual haya sido despedido arbitrariamente, el 69,70% de funcionarios indican que, se asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados por el régimen CAS; finalmente, el 93,94% también indican que, existen trabajadores contratados por el régimen CAS que tienen sobre carga laboral, como se advierte en las tablas **8, 9, 10, 11, 12.**

Con relación a la **violación a los derechos laborales**, el 90,91% de los funcionarios encuestados consideran que, la cancelación del contrato administrativo de servicios, antes de la culminación del contrato significa una violación a los derechos laborales; el 100% de funcionarios refieren que, el contrato administrativo de servicios se extingue al vencimiento del contrato; el 100% refiere que, la contraprestación mensual, es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios; el 100% refieren que, el goce de vacaciones remuneradas es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios; el 93,94% de funcionarios refieren que, la afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, finalmente, el 90,91% de funcionarios refieren que, el seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, como se advierte en las tablas **13, 14, 15, 16, 17, 18.**

5.2. Aporte científico

En el ordenamiento jurídico de nuestro país coexistían dos grandes regímenes de contratación laboral, el régimen público regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y el régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728; regímenes aplicados al sector público y que a pesar de ciertas diferencias no colisionan con derechos fundamentales y cumplen satisfactoriamente con la protección de los derechos laborales.

Con la creación del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) en el Perú, mediante el Decreto Legislativo N° 1057, este régimen laboral ha venido generando un gran caos social debido a la masificación y vulneración de los derechos laborales, que vienen sufriendo los trabajadores contratados en ese régimen y al no contar con la protección que señala en nuestra Constitución Política del Perú, este hecho genera una gran desigualdad al momento de contratar a un trabajador en este régimen. Sobre el referido contrato CAS, cabe hacerse las siguientes preguntas:

1.- Si la Entidad resuelve el contrato administrativo de servicios de manera unilateral sin haber pasado el período de prueba de tres (03) meses, ¿se puede pagar al trabajador una indemnización?

- No, dado que sólo corresponde el pago de una indemnización si el servidor ha pasado el período de prueba (03 meses).

2.- ¿Cuántas veces se pueden renovar los contratos CAS?

Dicho contrato puede ser renovado cuantas veces se considere necesario. Cada renovación no puede exceder el año fiscal y está sujeta a la disponibilidad presupuestal de la entidad.

3. ¿Qué trabajadores tienen derecho al descanso físico de 30 días?

Los trabajadores que cumplan un año completo de servicios ininterrumpidos a partir del 7 de abril de 2012 (fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 29849), tendrán derecho a 30 días de vacaciones. Por ejemplo: Si un trabajador que ingresa a laborar el 01 de junio de 2011, y que labora ininterrumpidamente hasta el 01 de junio de 2012 tendrá derecho a 30 días de vacaciones. Si un trabajador cumple el año de trabajo el 06 de abril del 2012, tendría derecho a 15 días de vacaciones, dado que a la fecha en que generó las vacaciones aún no estaba vigente la Ley N° 29849.

4.- ¿La resolución arbitraria o injustificada del contrato administrativo de servicios qué responsabilidades acarrea?

Al pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones mensuales dejadas de percibir por el servidor hasta el cumplimiento del plazo contractual. El máximo de esta indemnización es de hasta tres (03) remuneraciones.

5.- ¿Qué derechos poseen los trabajadores contratados bajo el régimen CAS?

Son los siguientes:

Contraprestación mensual no menor a la remuneración mínima vital vigente y no mayor al tope establecido en el Decreto de Urgencia N° 038-2006 (actualmente el tope equivale a S/.15,600.00).

Jornada Laboral máxima de 8 horas diarias, 48 horas semanales y descanso semanal de al menos 24 horas continuas.

La entidad empleadora debe registrar la entrada y salida del personal, con el fin de llevar un control de las horas efectivamente laboradas, tanto para verificar las horas extras como el descuento proporcional. En el caso que se verifique la prestación de servicios en sobretiempo, el exceso deberá ser compensado al trabajador con descanso físico.

Vacaciones a partir del 7 de abril del 2012 de 30 días calendario al cumplir un año de prestación servicios en la entidad. La oportunidad del descanso se decide entre el trabajador y la entidad, y en caso de desacuerdo, lo decide la entidad.

Si concluye el contrato después del año de servicios sin que se haya hecho efectivo el descanso físico, el trabajador percibirá el pago correspondiente al mismo.

Si concluye el contrato antes del cumplimiento del año de servicios, con el que se alcanza el derecho a descanso físico, el trabajador tiene derecho a lo que se denomina vacaciones truncas, es decir una compensación por descanso físico a razón de tantos dozavos y treintavos de la retribución como meses y días hubiera laborado, siempre que a la fecha de cese, el trabajador cuente como mínimo con un mes de labor ininterrumpida en la entidad. El cálculo de la compensación se hace en base al 100% de la retribución que el trabajador percibía al momento del cese. Cabe agregar, que este derecho al pago de las vacaciones truncas, fue una modificación al reglamento CAS introducido por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM vigente a partir del 28 de julio 2011, por lo que solo se aplica a partir de esta fecha, es decir, se aplica a aquellos contratados cuyo cese se

hubiera producido a partir del 28 de julio del año 2011, fecha de entrada en vigencia de la norma, de manera que los ceses ocurridos hasta el 27 de julio 2011 no generaron derecho alguno en tanto hasta esa fecha no existía norma que lo estableciera.

En el caso que un trabajador del régimen CAS postule a nueva plaza o a la misma (es decir en los casos que no se trate de renovación o prórroga), no se acumula el tiempo de servicios para el otorgamiento de vacaciones ni para ningún otro beneficio.

Capacitación y evaluación. Los trabajadores bajo el régimen CAS están comprendidos en las normas de evaluación de rendimiento y capacitación dictadas con carácter general para el Sector Público.

Afiliación a un Régimen de Pensiones: La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes a la entrada en vigencia de este régimen, es decir al 29 de junio de 2008, ya venían prestando servicios a favor del Estado y sus contratos fueron sustituidos por el régimen CAS; y obligatoria para las personas que entren a trabajar al Estado a partir de la entrada en vigencia de este régimen. En este caso, el trabajador puede optar por el régimen privado o el Sistema Nacional de Pensiones.

Seguridad Social: Los trabajadores del régimen CAS tienen derecho a la afiliación al régimen contributivo de ESSALUD, con cobertura para sí y para sus derechohabientes.

Sindicación y huelga. Cuentan con derechos de sindicalización y huelga.

Descanso Pre y Post Natal: Las trabajadoras contratadas bajo el régimen CAS tienen derecho a descanso pre y post natal por 90 días.

Como derecho complementario, les corresponde el permiso por lactancia materna hasta que su hijo cumpla un año de edad.

Licencia por paternidad: Los trabajadores tienen derecho a la licencia por paternidad en caso de alumbramiento de su cónyuge o conviviente. Se trata de una licencia de 4 días hábiles consecutivos y remunerados.

Aguinaldo: Los trabajadores tienen derecho a recibir aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.

Otras características:

Ascenso: En el caso del régimen CAS no existe línea de carrera, por ello para acceder a otro puesto de trabajo dentro de una misma entidad, área y/o unidad, debe postular conforme a los procedimientos y requisitos que establezcan.

Impuesto a la Renta: El Régimen CAS paga renta de cuarta categoría. Por ello, los trabajadores que prestan servicios bajo este régimen están obligados a emitir recibos por honorarios.

CONCLUSIONES

Después de haber finalizado con la investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

a. Con relación al despido arbitrario en los contratos administrativos de servicios:

- El 81,18% de funcionarios de la Municipalidad provincial de Coronel Portillo – Ucayali, no tienen conocimiento que dentro de su institución municipal, existen trabajadores que tienen contrato administrativo de servicios, seguido de un contrato de naturaleza permanente. El 90,91% indican que, es correcto que el trabajador contratado por el CAS que excede más de un año de servicios en el mismo cargo, desnaturaliza el contrato. El 78,79% indican que, se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal. El 90,91% refieren que se desnaturaliza el contrato administrativo de servicios, cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios dentro de una plaza presupuestada.
- El 60,61% de funcionarios refieren que, tiene derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), habiendo laborado hasta el año 2010. El 87,88% refieren que, tienen derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen CAS que ha iniciado su labor desde el año 2011. El 93,94% refieren que, existe incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores contratados por el régimen CAS.

- El 57,56% de funcionarios, no tienen conocimiento sobre la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato administrativo de servicios, el 69,70% de funcionarios refieren que, existe incumplimiento de funciones laborales dentro del horario establecido de los contratos por el régimen CAS, el 80,30% refieren que existe irresponsabilidad del contratado por el régimen CAS en el cumplimiento del horario establecido, motivo por el cual haya sido despedido arbitrariamente, el 69,70% refieren que, se asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados por el régimen CAS, finalmente, el 93,94% de funcionarios encuestados indican que existen trabajadores contratados por el régimen CAS que tienen sobre carga laboral.

a. Con relación a la violación de los derechos laborales

- El 90,91% de funcionarios encuestados consideran que la cancelación del contrato administrativo de servicios, antes de la culminación del contrato, significa una violación de los derechos laborales. El 100% indican que, es correcto que el contrato administrativo de servicios se extingue al vencimiento del contrato. El 100% refieren que, la contraprestación mensual es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen CAS. El 100%, es correcto indicar que el goce de vacaciones remuneradas es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen CAS. El 93,94% refieren que, es correcto que la afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado por el régimen CAS. Finalmente, el 90,91% de funcionarios encuestados refieren que, el seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del CAS.

SUGERENCIAS

- Se sugiere que, la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali establezca políticas laborales destinadas a regular los contratos administrativos de servicios, así también, poner en conocimiento de los funcionarios que laboran dentro de la referida institución pública, sobre la existencia de trabajadores que tienen contrato administrativo de servicios, seguido de un contrato de naturaleza permanente, que puede desnaturalizar el contrato, porque, el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal, éste también, se desnaturaliza cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios dentro de una plaza presupuestada, con la finalidad de que, los funcionarios de dicha institución municipal, tomen las medidas correctivas y evitar demandas laborales.
- Se sugiere que, el Estado Peruano, a través del órgano competente establezca reformas normativas que surtan efectos importantes a favor del trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), a fin de que se les reconozcan sus beneficios indemnizatorios por despido arbitrario.
- Finalmente, el poder judicial, a través de la oficina de imagen institucional, debe de organizar eventos culturales a fin de dar a conocer a los funcionarios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali y al público usuario, con relación a los trabajadores contratados despedidos por vencimiento del contrato administrativo de servicios, por la irresponsabilidad del contratado en el cumplimiento del horario establecido, la renuncia del trabajador por la asignación de labores que no son de su especialidad y por la sobre carga laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- 1) MARCENARO FRERS, Ricardo. 1995. El Trabajo en la Nueva Constitución. Cultural CUZM, S.A. Editores, Lima, Perú.
- 2) NEVES MUJICA. Javier. cit. o. 26.
- 3) PLÁ RODRIGUEZ, Américo. 1968. Los principios del Derecho del Trabajador, Ediciones de Palma, Buenos Aires.
- 4) Diccionario de Derecho Social. 1987. Rubinzal - Culzoni Editores, Santa Fe, Argentina.
- 5) PARADA, RAMÓN. 1996. Derecho Administrativo. Tomo I. Marcial Pons. Madrid.
- 6) GARCÍA DE ENTERRÍA, EDUARDO y FERNÁNDEZ, TOMÁS RAMÓN. 1996. Curso de Derecho Administrativo. Tomo I. Civitas. Madrid.
- 7) Hernández Sampiere, Roberto (1999) Metodología de la Investigación.
- 8) Berenice Ibáñez Branbila (1997) Manual para la Elaboración de tesis. Ed. Trilla. México.
- 9) Kerlinger, Fred, (1994) Investigación del comportamiento. Mc Graw – Hill. Segunda Edición. México.
- 10) Bunge, Mario (1993) La Investigación Científica. Editorial Ariel. S.A. Segunda Edición. España
- 11) Bernal Torres, César A. (2006) Metodología de la Investigación. Pearson Educación. Segunda Edición. México.
- 12) -Kerlinger, Fred, (1994) Investigación del comportamiento. Mc Graw – Hill. Segunda Edición. México.
- 13) Ávila Acosta, R.B. (1990) Estadística Elemental, nueva edición, Ediciones R.A. Lima-Perú.

- 14) Alarcón, Reynaldo (1991) Método y Diseños de Investigación del Comportamiento. Universidad peruana Cayetano Heredia. Primera Edición. Lima.
- 15) Aura Casal, Rosa. 2006. Metodología de la Investigación. Ediciones R.A. Lima-Perú.

➤ **NORMAS LEGALES**

- ✓ Decreto Legislativo N° 1057 - Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).
- ✓ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ R.M. N° 417-2008-PCM (Aprueban Modelo de Contrato Administrativo de Servicios).

ANEXOS

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN - HUÁNUCO
MATRIZ DE CONSISTENCIA
Escuela de Post Grado

INVESTIGADORA : LLERCER KAREN VILLALOBOS PINEDO

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: RELACIÓN DEL DESPIDO ARBITRARIO EN EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y LA VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN LA MUNICIPALIDAD DE CORONEL PORTILLO- UCAYALI, 2016.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p>Problema principal ¿Qué relación existe entre el despido arbitrario de los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2015?</p>	<p>Objetivo General Determinar la relación que existe entre el despido arbitrario en los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad de Coronel Portillo-Ucayali, 2015.</p>	<p>Hipótesis general La investigación de la verdad en el proceso penal, la defensa de los derechos fundamentales de la persona humana y el interés público son las excepciones a la prueba prohibida que deben ser admitidas y valoradas para garantizar el derecho al debido penal, en la Corte Superior de Justicia del Distrito Judicial de Huánuco, 2014- 2015</p>	<p>Variable 1. Despido arbitrario del Contrato Administrativo de Trabajo</p>	a) Desnaturalización del contrato	<ul style="list-style-type: none"> • Contrato CAS seguido de un contrato de naturaleza indeterminado • Trabajador que excede más de un año de servicios en el mismo cargo • El trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal • Contrato CAS y contrato por Locación de Servicios para un mismo trabajador dentro de una plaza CAP, presupuestada 	CUESTIONARIO
				b. Indemnización por despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajador por contrato CAS sin derecho a indemnización por despido arbitrario hasta el año 2010 • Tienen derecho a indemnización por despido arbitrario, el trabajador que ha iniciado su labor desde el año 2011, hasta la fecha. • Incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario 	
				c) Cantidad de despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato - Incumplimiento de sus funciones laborales, fuera del horario establecido - Irresponsabilidad del contratado en el cumplimiento del horario de trabajo establecido. - Asignación de labores que no son de su especialidad. - Sobre carga laboral. 	

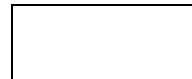
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Variables	DIMENSIONES	INDICADORES
11. ¿Qué relación existe entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2015?	1. <i>Describir la relación que existe entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Ucayali, 2015.</i>	1. Existe una relación significativa entre la desnaturalización del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Ucayali, 2015.	Variable 2 Violación de los derechos laborales	a) Derechos laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Derechos que poseen los trabajadores bajo el régimen CAS • Extinción del CAS.
22. ¿Qué relación existe entre la indemnización por despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali, 2015?	2. Describir la relación que existe entre la indemnización por despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad de Coronel Portillo-Ucayali, 2015.	2. Existe una relación significativa entre la indemnización por despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Ucayali, 2015.		b) Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Contraprestación mensual - Goce de vacaciones remuneradas - Afiliación a un régimen de pensiones - Seguro de Salud
¿3. ¿Qué relación existe entre la cantidad de despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo - Ucayali, 2015?	3. Describir la relación que existe entre la cantidad de despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Ucayali, 2015.	3. Existe una relación significativa entre la cantidad de despido arbitrario del contrato administrativo de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Ucayali, 2015.			

TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN - MUESTRA	DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN	INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN
<p>Tipo de investigación.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Por la finalidad o propósito: Básica, porque, tiene como propósito la mejor comprensión de los fenómenos, para general nuevas teorías. ➤ De acuerdo al alcance: Transversal, porque, la investigación se centró en analizar cuál es el nivel de una o diversas variables en un momento dado. ➤ De acuerdo al alcance: Longitudinal, porque, el interés del investigador fue analizar cambios a través del tiempo en determinadas variables o en relaciones entre estas. ➤ Por las fuentes de información: Documental y de campo <p>Nivel de investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Descriptiva – Explicativa Por la función principal que cumplió responde al nivel descriptivo, toda vez que su finalidad consistió en realizar un análisis del estado actual del fenómeno, determinando sus características y propiedades; y explicativo, porque estuvo orientada a descubrir y predecir de manera rigurosa la problemática jurídica relacionado al despido arbitrario en el contrato administrativo de servicios. 	<p style="text-align: center;">Población</p> <p>La población – Muestra, estuvo conformada por 66 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, Ucayali, de las siguientes áreas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) Gerencia de Administración y Finanzas (10). b) Gerencia de Servicios de Administración Tributaria (10). c) Gerencia de Asesoría Jurídica (06) d) Gerencia de Seguridad Ciudadana y Transporte Urbano (20) e) Gerencia de Servicios Públicos y Gestión Ambiental (20). 	<p>Diseño</p> <p>Para desarrollar la presente investigación, se tuvo en cuenta el diseño no Experimental, cabe indicar que en este tipo de diseño la variable independiente no será manipulada por el investigador porque que los hechos ya ocurrieron; asimismo, la transversalidad se refleja en que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único. El esquema es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 <--> r O2 </pre> </div> <p>Donde:</p> <p>M = Muestra</p> <p>O_1 = Variable 1</p> <p>O_2 = Variable 2</p> <p>r = Relación entre las dos variables</p>	<p>Técnicas bibliográficas</p> <p>Fichaje Análisis documental.</p> <p>Técnicas de campo</p> <p>Encuesta</p>	<p>Instrumentos:</p> <p>*Fichas de registro o localización (Bibliográficas y hemerográficas)</p> <p>*Fichas de documentación e investigación (textuales, resumen, comentario.)</p> <p>Instrumentos Cuestionario</p>

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Instrumento
Variable-1 Despido arbitrario en el CAS	a) Desnaturalización del contrato	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato CAS seguido de un contrato de naturaleza indeterminado - Trabajador que excede más de un año de servicios en el mismo cargo - El trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal - Contrato CAS y contrato por Locación de Servicios para un mismo trabajador dentro de una plaza CAP, presupuestada 	Cuestionario
	b) Indemnización por despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> - El trabajador por contrato CAS sin derecho a indemnización por despido arbitrario hasta el año 2010 - Tienen derecho a indemnización por despido arbitrario, el trabajador que ha iniciado su labor desde el año 2011, hasta la fecha. - Incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario. 	
Variable-2 Violación de los derechos laborales	c) Cantidad de despido arbitrario	<ul style="list-style-type: none"> - Cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato - Incumplimiento de sus funciones laborales, fuera del horario establecido - Irresponsabilidad del contratado en el cumplimiento del horario de trabajo establecido. - Asignación de labores que no son de su especialidad. - Sobre carga laboral. 	
	a) Derechos laborales b) Beneficios sociales	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos que poseen los trabajadores bajo el régimen CAS - Extinción del CAS. - Contraprestación mensual - Goce de vacaciones remuneradas - Afiliación a un régimen de pensiones - Seguro de Salud 	

UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN
ESCUELA DE POST GRADO



Estimado señor

Por medio de la presente me dirijo a Ud. para solicitarle su colaboración en el trabajo de investigación que se está realizando a nivel de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán cuyo objetivo es, determinar la relación que existe entre el despido arbitrario en los contratos administrativos de servicios y la violación de los derechos laborales en la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo – Ucayali 2016.

Después de leer detenidamente las preguntas que aparecen a continuación, ponga una “X” sobre la letra de la alternativa que Ud., crea es la correcta.

El cuestionario es anónimo, por favor trate de contestar todas las preguntas.

Agradeciéndole de antemano su colaboración, me suscribo de Ud.

Atentamente

Gracias

CUESTIONARIO N° 01**ENCUESTA A LOS SEÑORES FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CORONEL PORTILLO-UCAYALI.****VARIABLE INDEPENDIENTE**

1. Sr. Ud. en su condición de funcionario de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo-Ucayali, tiene conocimiento que dentro de su institución municipal, existen trabajadores que tienen contrato administrativo de servicios (CAS), seguido de un contrato de naturaleza indeterminado?

- a) Si tiene conocimiento
- b) No tiene conocimiento

2. Sr. funcionario, según su opinión, ¿es correcto indicar que, el trabajador contratado por el CAS, que excede más de un año de servicios en el mismo cargo, desnaturaliza el contrato?

- a) Es correcto
- b) No es correcto

3. ¿Sr. funcionario, se desnaturaliza el contrato cuando el trabajador ha desempeñado labores de naturaleza permanente y no temporal?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. Nunca

4. ¿Sr. funcionario, se desnaturaliza el contrato administrativo de servicios, cuando el trabajador tiene un contrato por CAS y un contrato por locación de servicios, dentro de una plaza presupuestada?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. Nunca

5. ¿Sr. funcionario, tiene derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), habiendo laborado hasta el año 2010?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. Nunca

6. Sr. funcionario, tiene derecho a indemnización por despido arbitrario el trabajador contratado por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS) que ha iniciado su labor desde el año 2011?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. Nunca

7. ¿Sr. dentro de la institución municipal donde labora, existe incumplimiento de la indemnización por despido arbitrario de los trabajadores contratados por el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS)?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d) Nunca

8. ¿Señor, en la institución donde labora, tiene conocimiento sobre la cantidad de trabajadores despedidos al vencimiento del contrato administrativo de servicios?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d) Nunca

9. ¿Sr. en la institución municipal donde labora, existe incumplimiento de funciones laborales dentro del horario establecido de los contratados por el régimen CAS?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. Nunca

10. ¿Sr. funcionario, en la institución municipal donde labora, existe irresponsabilidad del contratado por el régimen CAS, en el cumplimiento del horario de trabajo establecido, motivo por el cual haya sido despedido arbitrariamente?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. Nunca

11. ¿Sr. en la institución municipal donde labora, se asignan labores que no son de su especialidad a los trabajadores contratados por el régimen CAS?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. Nunca

12.- ¿Sr. funcionario, en la institución municipal donde labora, existen trabajadores contratados por el régimen CAS que tienen sobre carga laboral?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. Nunca

VARIABLE INDEPENDIENTE

13. ¿Sr. funcionario, según su criterio, ¿considera que, la cancelación del contrato administrativo de servicios, antes de la culminación del contrato, significa una violación a los derechos laborales?

- a. Si
- b. No
- c. A veces
- d. Nunca

14. Según su criterio, ¿es correcto indicar que, el contrato administrativo de servicios se extingue al vencimiento del contrato?

- a. Es correcto
- b. No es correcto

15. Según su criterio ¿es correcto indicar que, la contraprestación mensual, es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios?

- a. Es correcto
- b. No es correcto

16. Según su criterio ¿es correcto indicar que, el goce de vacaciones remuneradas es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios?

- a. Es correcto
- b. No es correcto

17. ¿Es correcto indicar que, la afiliación a un régimen de pensiones es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios?

- a. En correcto
- b. No es correcto

18. ¿Es correcto indicar que, el seguro de salud es un beneficio social que corresponde a todo trabajador contratado bajo el régimen del contrato administrativo de servicios?

- a. En correcto
- b. No es correcto

Gracias por su colaboración