

UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
ESCUELA ACADÉMICA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS
POLÍTICAS



Tesis:

**VERIFICACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL
AL TRABAJO Y LA REPOSICIÓN DEL SERVIDOR BAJO EL
RÉGIMEN CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS,
REGIÓN LIMA – PROVINCIAS, 2019**

PRESENTADO POR:

BACH.: SHEYLA JAZMIN FLORES CÁNTARO

PARA OPTAR por EL TÍTULO DE:

ABOGADO

ASESOR:

Mo. JOVIAN VALENTÍN SANJINEZ SALAZAR

HUACHO-2021

TESIS

**VERIFICACIÓN DEL DERECHO
CONSTITUCIONAL AL TRABAJO Y
LA REPOSICIÓN DEL SERVIDOR
BAJO EL RÉGIMEN CONTRATO
ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS,
REGIÓN LIMA – PROVINCIAS, 2019**

Elaborado por:

BACHILLER: SHEYLA JAZMIN FLORES CÁNTARO

TESISTA

Mo. JOVIAN VALENTÍN SANJINEZ SALAZAR

ASESOR

COMITÉ EVALUADOR:

MG. BARTOLOMÉ EDUARDO MILÁN MATTA
PRESIDENTE

MO. NICANOR DARIO ARANDA BAZALAR
SECRETARIO

ABOG. OSCAR ALBERTO BAILON OSORIO
VOCAL

DEDICATORIA

A Dios omnipotente por permitir que mis propósitos se efectúen de acuerdo a lo proyectado.

A mis procreadores y parentela por brindarme el soporte tan elocuente en mi desenvolvimiento propio y técnico competente.

Sheyla Jazmín Flores Cantaro

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por darme la fuerza para seguir adelante y cumplir mis objetivos

Agradezco a mis procreadores y hermana por el sostén ilimitado que me ofrecen para culminar los estudios.

Agradezco a la universidad por acogerme como estudiante, así como a mis profesores por brindarme los conocimientos necesarios para el desarrollo de mi carrera profesional.

Sheyla Jazmín Flores Cantaro

ÍNDICE DE CONTENIDO

PORTADA.....	i
TESISTA.....	iii
ASESOR.....	iii
COMITÉ EVALUADOR:.....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vii
INDICE DE TABLAS.....	x
INDICE DE FIGURAS.....	x
RESUMEN.....	xii
ABSTRACT.....	xiii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1 Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2 Formulación del Problema.....	4
1.2.1 Problema General.....	4
1.2.2 Problemas Específicos.....	4
1.3 Objetivos de la Investigación.....	5
1.3.1 Objetivo General.....	5
1.3.2 Objetivos Específicos.....	5
1.4 Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Justificación teórica.....	5
1.4.2. Justificación metodológica.....	6

1.4.3. Justificación práctica.....	6
1.5 Delimitaciones del estudio	6
1.5.1 Delimitación espacial.....	6
1.5.2 Delimitación temporal.....	6
1.6 Viabilidad del estudio	7
CAPITULO II.....	8
MARCO TEORICO.....	8
2.1 Antecedentes de la investigación.....	8
2.1.1 Antecedentes internacionales	8
2.1.2 Investigación a Nivel Nacional	9
2.2 Bases Teóricas	10
2.2.1 Derecho Constitucional del Trabajo	10
2.2.2 Contratación Laboral – Contrato de Trabajo.....	18
2.3 Bases Filosóficas	43
2.4 Definición de Términos Básicos.....	44
2.5 Formulación de la hipótesis.....	46
2.5.1 Hipótesis general	47
2.5.2 Hipótesis específicas.....	47
CAPÍTULO III	48
MARCO METODOLÓGICO	48
3.1 Diseño Metodológico.....	48
3.1.1 Tipo.....	48
3.2 Población y Muestra	49
3.2.1 Población.....	49
3.2.2 Muestra.....	49

3.3	Operacionalización de variables e indicadores.....	49
3.4	Técnicas a emplear.....	51
3.4.1	Descripción de la Instrumentos.....	51
3.5	Técnicas para el Procesamiento de la Información	52
CAPÍTULO IV		53
RESULTADOS		53
4.1	Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.....	53
4.2.	Análisis inferencial	71
4.2.1.	Hipótesis General	71
4.2.2.	Hipótesis Especifica 1.....	73
4.2.3.	Hipótesis Especifica 2.....	74
4.2.4.	Hipótesis Especifica 3.....	75
CAPÍTULO V.....		77
DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		77
5.1	Discusión.....	77
5.2	Conclusiones.....	78
5.3	Recomendaciones	79
CAPITULO VI		80
FUENTES DE INFORMACIÓN		80
6.1	Fuentes bibliográficas	80
6.2	Fuentes hemerográficas.....	80
6.3	Fuentes documentales	81
6.4	Fuentes eletrônicas.....	81
ANEXOS.....		83
01.	Matriz de Consistencia.....	84

02. Instrumentos para la toma de datos.....	85
---------------------------------------------	----

INDICE DE TABLAS

Tabla 1:.....	53
Tabla 2:.....	54
Tabla 3:.....	55
Tabla 4:.....	56
Tabla 5:.....	57
Tabla 6:.....	58
Tabla 7:.....	59
Tabla 8 :.....	60
Tabla 9:.....	61
Tabla 10:.....	62
Tabla 11:.....	63
Tabla 12:.....	64
Tabla 13:.....	65
Tabla 14:.....	66
Tabla 15:.....	67
Tabla 16:.....	68
Tabla 17:.....	69
Tabla 18:.....	70

INDICE DE FIGURAS

Figura 1:	53
Figura 2:	54
Figura 3:	55
Figura 4:	56

Figura 5:	57
Figura 6:	58
Figura 7:	59
Figura 8:	60
Figura 9:	61
Figura 10:	62
Figura 11:	64
Figura 12:	65
Figura 13:	66
Figura 14:	67
Figura 15:	68
Figura 16:	69
Figura 17:	70
Figura 18:	71

RESUMEN

Objetivo: Fundamentar de qué forma se verifica el cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias, 2019.

Métodos: Esta tesis por sus peculiaridades y características es una investigación de tipo aplicada y explicativa, enfoque mixto y corte transversal por cuanto se pretende contrastar e ilustrar cómo en la administración pública, en este caso el (GRLP), no se cumple con respetar los derechos constitucionales, específicamente el derecho al trabajo, pues en muchos casos los servidores, pese a que aparecen como trabajadores CAS, en realidad tienen todas las características de estar prestando sus servicios en calidad de servidores que deberían estar en planillas y por ende sujetos a una resolución de contrato de trabajo cuando se presenta ciertas situaciones especiales, caso contrario no puede arbitrariamente despedirse a un trabajador, en todo caso si se produjera su despido amerita su reposición. Asimismo, la población y la muestra es pequeña, por lo tanto, no se requiere la aplicación de una fórmula estadística. La población de estudio está constituida por 85 personas (Funcionarios, servidores, obreros, usuarios, y abogados litigantes especialistas en procesos laborales del GRLP).

Resultados: En este caso, sometida nuestra hipótesis a un trabajo interpretativo, en base a las preguntas planteadas a los entrevistados, encontramos que no existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019. **Conclusión:** Frente a la suspensión o despido, sea que provenga de una relación de trabajo propiamente, o de una relación bajo el sistema de CAS, los jueces deben tomar en cuenta, que el derecho al trabajo es un derecho de rango constitucional, por lo que aplicando el control constitucional difuso debe defenderse el derecho del más débil, en este caso el servidor.

Palabras claves: despido arbitrario, control constitucional, derecho fundamental, derecho laboral, régimen CAS.

ABSTRACT

Objective: To substantiate how compliance with the constitutional right to work and the replacement of the server is verified under the regime of the administrative service contract, CAS in the Lima Provinces Region, 2019.

Methods: This thesis, due to its peculiarities and characteristics, is an applied and explanatory type research, mixed approach and cross-sectional approach because it is intended to contrast and illustrate how in the public administration, in this case the (GRLP), it is not complied with respecting the constitutional rights, specifically the right to work, because in many cases the servers, despite appearing as CAS workers, actually have all the characteristics of being rendering their services as servers that should be on payroll and therefore subject to a Termination of the employment contract when certain special situations arise, otherwise a worker cannot be arbitrarily dismissed, in any case, if his dismissal occurs, his replacement is warranted. Also, the population and the sample is small, therefore, the application of a statistical formula is not required. The study population is made up of 70 people (Officials, servers, workers, users, and trial lawyers specializing in labor processes).

Results: In this case, subjecting our hypothesis to an interpretive work, based on the questions posed to the interviewees, we found that there is no compliance with the constitutional right to work and the replacement of the server under the regime of the administrative contract of services, CAS in the Lima Provinces Region in the year 2019. **Conclusion:** Faced with suspension or dismissal, whether it comes from an employment relationship itself, or from a relationship under the CAS system, the judges must take into account that the right to Work is a right of constitutional rank, so applying diffuse constitutional control must defend the right of the weakest, in this case the server.

Keywords: Keywords: arbitrary dismissal, constitutional control, fundamental right, labor law, CAS regime.

INTRODUCCIÓN

El derecho al trabajo, es uno de los derechos más reclamados en la faz del universo, porque la actividad laboral, no solo es aquella que permite mantener una familia, sino permite el desarrollo y debe ser valorada la propiedad que es adquirida con el esfuerzo del hombre tal como lo refiriera John Locke; sin embargo en los tiempos actuales se ha precarizado tanto que, muchos de los servidores desarrollan actividades que permiten solo el desarrollo de una de las partes y no así de quienes prestan su mejor esfuerzo; lo que es peor, siendo que el Estado debe ser el principal defensor de los derechos laborales, también lo ha descuidado, a tal punto que realiza contratos a trabajadores, sin reconocerles todos los conceptos que corresponden a la actividad laboral desplegada por el trabajador, así hoy en el área pública hay un grueso número de empleados cuyos derechos no son reconocidos y frente a alguna arbitrariedad de parte de los empleadores, que permite su desafuero, simplemente no se le repone en el trabajo, es en virtud a ello, la presente tesis se ha intitulado: VERIFICACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO Y LA REPOSICIÓN DEL SERVIDOR BAJO EL RÉGIMEN CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, REGIÓN LIMA – PROVINCIAS, 2019. Asimismo, este estudio tiene un problema general y tres subdivisiones (problemas específicos) tal como aparece en esta parte de la investigación, además del planteamiento de los problemas que aparece en la primera sección o capítulo, puede apreciarse que también se han desarrollado propósitos, los mismos que se han planteado como objetivos, tanto general como específicos, siendo estos tres.

Por otro lado, se ha seccionado el estudio en varios capítulos, así en el I, se propone la descripción de una realidad, advertirnos el diagnóstico del problema, las causas en el ítem donde se puede apreciar que se describe la contrariedad laboral que en este momento existe, sobre todo en el sector público y que frente a los escenarios de precariedad en el aspecto laboral, se defiende este derecho constitucional; en suma, en este primer capítulo de la tesis se

aprecia la triada de una descripción de la realidad problemática: diagnósticos, pronósticos y propuesta concreta de posible o probables soluciones al problema como ya se señaló y para ello los propósitos que vienen plasmados en el objetivo general y específico.

Siguiendo con los capítulos en el II, tenemos el ámbito de lo teórico, aquí se trabaja en virtud a las dos variables que constituyen los pilares de la tesis, la identificación del derecho constitucional al empleo y el derecho que se respeta por el ente administrativo cuando el trabajador solicita su reposición, la aplicación del control difuso de la constitucionalidad de las leyes tomado en cuenta por los jueces al momento de resolver una litis, que busca una reposición del trabajador, para ello se trabaja temas, subtemas, las teorías, doctrinas, en suma lo más relevante sobre las dos variables de la investigación, están las posiciones doctrinales; también se ha considerado las bases normativas sobre las variables de trabajo enunciadas precedentemente, que contiene un desarrollo dogmático y pragmático (véase jurisprudencia) y para culminar esta parte se tiene los términos jurídicos, esto es de todo el trabajo lo más significativo, los de mayor relevancia para esta investigación sobre derecho constitucional.

Posterior a ello encontramos el capítulo III, aquí se aprecia la metodología que se ha empleado para esta investigación es de tipo aplicada y explicativa, enfoque mixto y corte transversal por cuanto se pretende contrastar e ilustrar cómo en la administración pública, en este caso el (GRLP), no se cumple con respetar los derechos constitucionales, específicamente el derecho al trabajo, pues en muchos casos los servidores, pese a que aparecen como trabajadores CAS, en realidad tienen todas las características de estar prestando sus servicios en calidad de servidores que deberían estar en planillas y por ende sujetos a una resolución de contrato de trabajo cuando se presenta ciertas situaciones especiales, caso contrario no puede arbitrariamente despedirse a un trabajador, en todo caso si se produjera su despido amerita su reposición. Asimismo, la población y la muestra es pequeña, por lo tanto, no se requiere la aplicación de una fórmula estadística. La población de estudio está constituida por 70 personas (Funcionarios, servidores, obreros, usuarios, y

abogados litigantes especialistas en procesos laborales). Así también se contrastó las dos variables que se han señalado ampliamente en esta parte del trabajo, aquí se aprecia los ítems y sus respectivos reactivos que generan las preguntas para la encuesta sobre el derecho constitucional al trabajo y el derecho de reposición frente a la arbitrariedad de los empleadoras respecto a los empleados en el área pública, especialmente en el GRLP, hemos desarrollado un trabajo en virtud a resultados producto de unas interrogantes que se han plasmado en un cuestionario elaborado para una encuesta; siendo que los mismos nos permiten comprobar nuestra hipótesis mediante la obtención de datos y resultados se ha recurrido a técnicas, procesamiento de información y la forma de procesarlos.

En el acápite IV, se obtiene la reseña estadística y su respectiva interpretación en virtud a la indagación y la inferencia de la investigadora, y de establecer que en varios de los casos el indicador cumplimiento de la garantía constitucional del derecho al trabajo, como lo hemos sostenido, no se viene aplicando debidamente y esto se tiene a partir de la organización de datos estadísticos.

En la sección o capítulo V, se expone las informaciones obtenidas en el desarrollo de la presente investigación y su puesta en discusión respecto a los antecedentes que se tiene y los datos que se han obtenido en la investigación, surge entonces la polémica, la discusión sobre esos datos y los mismos que aparecen en esta parte de la investigación, llegando a importantes conocimientos, teorías, inferencias que nutren el trabajo.

Se concluye esta parte de lo que corresponde a nuestra tesis con un breve recuento respecto al VI capítulo, donde encontramos todas las fuentes de información requeridas tanto en el formato de nuestra universidad como las que nos ha servido para el trabajo, todo ello en correlación con el método utilizado por las normas APA, 6ta publicación que se exige para este trabajo y como colofón del trabajo encontramos el cuestionario de preguntas que se han aplicado a nuestra muestra de trabajo.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Descripción de la realidad problemática

El derecho al trabajo es un derecho no solo constitucional, sino humano, esto en virtud de que el trabajo constituye un medio que existe como medio para la propia subsistencia del ser humano, por lo que su protección es muy importante, siendo entonces vital su protección la presente tesis tiene como propósito evaluar y verificar el derecho constitucional y humano respecto al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen contrato administrativo de servicios.

No es alegórico sostener que el Estado objetivamente no protege a los trabajadores, con una estabilidad del empleo, sino tampoco defiende y protege sus derechos laborales, pese a que según el artículo 2° inc. 15 de la Carta Magna, y las normas supranacionales que deben ser asumidos por el Estado peruano por ser parte, objetivamente no protege los derechos de los trabajadores.

La protección laboral entonces corresponde en orden jerárquico al Estado y esta protección es a mérito de que hay un desequilibrio entre el empleador y el trabajador, siendo este último el vulnerable, de allí que en muchos casos se tiene en cuenta el indubio pro operario, aunque con norma positiva no se reconozca, es decir, frente a una duda sobre los derechos del trabajador, hay que protegerlo.

El problema es que actualmente el Estado quien debe velar por el cumplimiento de las normas y la protección del trabajador hace uso de regímenes laborales que en mayor grado son tóxicos o nocivos para los servidores públicos que no gozan de todos sus derechos, así ya es bastante que no tengan una estabilidad laboral, pero el problema más grande es que se hace uso masivo del famoso contrato CAS, en los diferentes organismos del Estado como las municipalidades y hasta (paradójicamente) en el mismo Ministerio de Trabajo, de allí queda en el limbo la pregunta ¿Entonces que función cumple SUNAFIL (Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral) como ente regulador y fiscalizador? entonces concluimos de que el Estado no protege al trabajador ni del sector, menos del sector estatal.

Este trabajo se ha realizado en el Gobierno regional de Lima –Provincias, donde la investigadora viene prestando sus servicios y observando que hay trabajadores que se encuentran bajo el régimen del contrato CAS, y los que se encuentran en otros regímenes son un grupo reducido, dentro de este grupo encontramos (funcionarios, servidores, personal de limpieza pública, servidores administrativos, etc.) antes estas personas se encontraban contratados bajo el régimen de servicios no personales y hoy bajo el régimen CAS que se dijo en su momento que mejoraría la calidad del empleado público; contrariamente se ha desnaturalizado lo que acarrea un perjuicio en contra del trabajador; así pues, lejos de aplicársele el régimen laboral que le corresponde, sistemáticamente se incumple con lo cual advertimos que hay una vulneración de los derechos laborales y el incumplimiento de varios principios de igualdad y primacía de la realidad, no obstante, a estas alturas ya se ha aprobado la eliminación del régimen CAS.

Asimismo, las entidades públicas dependientes del Estado como los gobiernos locales, llámese municipalidades o gobiernos regionales contratan de forma masiva bajo el contrato administrativo de servicios cuya prerrogativa es objetivamente discriminante frente a cualquier otro trabajador que se encuentra en otro régimen ya sea sujeta al Decreto

Legislativo N° 276 o el Decreto Legislativo N° 728, entonces ¿amerita un cambio o una derogatoria del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios? La respuesta es que sí, pero por otro lado aparece una realidad de necesidad laboral que el Estado peruano no ha resuelto.

Es sabido que como ya se ha antedicho en esta investigación, esta norma en su momento se promulgó con el propósito de solucionar el problema de más de 200 mil trabajadores del sector público, pero definitivamente no ha sido viable y por el contrario avivó las contradicciones y diferencias entre trabajadores que realizaron la misma labor, cumplen el mismo horario, etc. y se sigue esta ruta de la precarización de la labor del trabajador público.

Definitivamente desde toda óptica el régimen CAS es abiertamente inconstitucional, sin embargo, no se puede prescindir ni obviar que esta forma de contrato es el de uso actual y aplicable mayoritariamente en las contrataciones de personal de la entidades públicas, por lo tanto, el proceso de que los trabajadores recuperen sus verdaderos derechos a mérito de su labor desarrollado, deben irse incorporando a la normas que le reconozcan todos sus derechos.

Es evidente que el Decreto Legislativo 1057 conforme ya lo anotamos, en el año 2008, tenía como propósito que un gran número de trabajadores puedan someterse al régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) y que tuvo como objetivo dotar de derechos laborales mínimos a los servidores públicos, debido a que no había presupuesto para nombrarlos y mejorar las condiciones laborales esto permitió que las municipalidades o gobiernos locales, en lugar de reconocer a sus servidores, el régimen que le correspondía por conveniencia económica, optaron por la contratación vía CAS.

Hoy pasado más de diez años de aquella experiencia, se propone buscar alternativas de solución a la problemática del empleo en cuanto a los servidores y trabajadores públicos

del Estado, una de ellas es que paulatinamente, pero en un breve plazo, los trabajadores tengan todos sus derechos, como vacaciones, compensación por tiempo de servicio, gratificaciones, bonos y todos los derechos.

En ese sentido mientras este proceso se encamine, frente a la solicitud del reconocimiento de los derechos laborales de los trabajadores que prestan sus servicios para el Estado, debe privilegiarse la realidad de los hechos, por encima de lo formal o documentario, por cuanto la primacía de la realidad, es un principio laboral.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema General

¿De qué forma se verifica el cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019?

1.2.2 Problemas Específicos

¿En qué medida cuando se opta por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo en la Región de Lima Provincias en el año 2019?

¿En qué medida los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 tienen derecho a la reposición laboral?

¿En qué medida los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 tienen derecho a la estabilidad laboral?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General

Fundamentar de qué forma se verifica el cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias, 2019.

1.3.2 Objetivos Específicos

Determinar en qué medida cuando se opta por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo en la Región de Lima Provincias en el año 2019.

Determinar en qué medida los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 tienen derecho a la reposición laboral.

Analizar en qué medida los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 tienen derecho a la estabilidad laboral.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1. Justificación teórica

Esta indagación envuelve realidad e importancia, toda vez que incumbe a una institución jurídica procesal como es la acción tutitiva en beneficio de los servidores bajo el sistema del CAS para lo cual el trabajo se sustenta en la abundante literatura jurídica y jurisprudencia que existe sobre el particular.

1.4.2. Justificación metodológica

El análisis se incentiva ya que se emplean medios, tecnologías, tácticas de estudio que impulsan a la acumulación de informes, respecto a las dos variables protección constitucional del derecho laboral y el servicio CAS y el uso de herramientas de cálculos y encuestas para corroborar nuestras las suposiciones en cuestión.

El empleo de esta herramienta faculta, por una parte, poder percibir la confianza de los mecanismos empleados y así también servirá de base para otros análisis en cuanto a iguales temas, de nuestra universidad u otras.

1.4.3. Justificación práctica

La exploración se justifica en el aspecto práctico porque existe la necesidad de dar a conocer que, en la Dirección Regional de Energía y Minas del Gobierno Regional de Lima Provincias, no existe progreso a favor de proteger a los trabajadores bajo el régimen de CAS.

1.5 Delimitaciones del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

La exploración se confecciona en Huaura –Huacho, siendo el ámbito en análisis, local.

1.5.2 Delimitación temporal

Para la búsqueda de la realidad se aprovecha los informes recabados del periodo 2019.

1.6 Viabilidad del estudio

El trabajo implica tener los medios y providencias para el desenvolvimiento de la investigación, es así que se tiene amplitud de logística, brindadas por el Gobierno Regional de Lima - Provincias.

Ahora sobre el recurso financiero, será asumido íntegramente con la provisiones personales del graduado.

En suma, en cuanto a la literatura de la exploración, existen tesis, investigaciones, doctrina y jurisprudencia nacional sobre derecho laboral y procesal del trabajo.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes internacionales

(Romero, 2014), en su exploración denominada: *La ley de Minería del Ecuador y su aplicación en los ríos Pache y río Amarillo, por la explotación minera en los cantones Portovelo y Zaruma de la provincia del Oro*, arriba a las conclusiones: La polución ambiental es uno de los primordiales problemas socio ambientales y laborales que se da en los lugares estudiados, dichos conflictos vienen generándose desde que surgió la exploración de las minas, que se han realizado sin contemplar las regulaciones del ambiente, debido a lo cual hay arroyos de aguas contagiadas que provocan dilemas problemáticos de salubridad a los pobladores que se hayan viviendo a las orillas de estos ríos.

Esta investigación se ocupa de la labor por parte de los mineros artesanales y pequeños mineros que trabaja diferente a la legislación y según el análisis que se realiza son los protagonistas esenciales de la polución de los ríos en análisis, los que han sido embestidos por el contagio efectuado por residuos venenosos y arriesgados que ha tendido afectación a la sanidad de los individuos y perjuicio

a la agricultura y con ello a nutrición de los pobladores que utilizan las aguas del arroyo contagiado.

En esta investigación se analiza los desechos producidos por la minería y que son contaminantes, que de las vertientes de agua y se convierten en las primordiales causas de la contaminación de los ríos Pache y Amarillo, ríos que son de vital importancia dedicados a la agricultura y ganadería hasta la fecha no se ha podido solucionar, pero además estos ríos no solo contaminan los ríos que beben los animales y las plantas, sino y sobre todo el agua es perjudicial para la sanidad de la comunidad pues contienen arsénico, plomo, mercurio etc.

(Farah, 2014), en su análisis rotulado: *Impacto social de la minería ilegal y su repercusión en la salud, y el medio ambiente en el cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas*, presentado para obtener la licenciatura; se determinó: La explotación ilegal de las minas, ha ocasionado graves destrucciones a la sanidad, no solamente de aquellos que trabajan en condiciones de inestabilidad y abuso, así también por los perjuicios al entorno ambiental de los lugares contiguos a la mina y la trasgresión laboral de los obreros en todas las apariencias.

2.1.2 Investigación a Nivel Nacional

(Juárez, 2014), en la indagación denominada: *La legitimidad del Estado cuestionada: proliferación de la minería informal aurífera aluvial. Caso: La Pampa en Madre de Dios en el periodo 2006 – 2011*, trabajo universitario para el magister, determina: Al finalizar el análisis de la producción y empleo de la normatividad respecto a la exploración minera áurea negligente e ilegítima de la

area nombrada La Pampa de Madre de Dios - año 2006 y 2011, se deduce que las normas difundidas por el gobierno ha sido defectuoso e imposible administrarlo a una verdad complicada como la del área en estudio, ya que de una parte tiene medios considerables de oro, de otra parte es un área que de la mirada ecológica es frágil.

Moschella (2011), en su exploración: *Impactos Ambientales de la Minería Aurífera y Percepción Local en la microcuenca Huacamayo, Madre de Dios*; finaliza: En los últimos años la propagación del aprovechamiento áureo en la microcuenca Huacamayo, ha ocasionado perturbaciones en el área biofísico y social, el cual se vincula con la tarea laboral que ejercen los obreros.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Derecho Constitucional del Trabajo

El derecho al trabajo, un derecho constitucional el cual se establece como un instrumento determinada a resguardar los derechos de los empleados, infiriéndose ciertamente como la pieza “frágil” del vínculo laboral.

Por lo que al ser un derecho constitucional permitirá el desarrollo personal del ser humano, así como la consecutiva ejecución de su plan de existencia.

En el Perú existen normas que velan y tratan de garantizar este derecho, las cuales no solamente se encuentran en la constitución política de nuestro país, sino también en la exposición de los derechos humanos, acuerdos internacionales entre otros documentos legales. Siendo necesario empezar a desmenuzar concepto por concepto del cual abarca dicho derecho. Esto debido

a que cada uno de estos encontrara sustento en los artículos codificados en nuestra carta magna.

2.2.1.1 El Trabajo

De acuerdo a lo señalado anteriormente, (Landa, 2017), expresa:

Es toda formas de labor humano, que se efectúa para modificar la naturaleza y pretender los fundamentos principales para la existencia propia y familiar o del ambiente más próximo, así mismo para el desenvolvimiento íntimo, esto es, para llevar a cabo el plan existencial. (p. 147)

Es entendido como aquel medio necesario que permitirá el desarrollo del ser humano individual, así como también de su entorno familiar, pues al desarrollar determinada actividad esta recibirá una compensación remunerativa a cambio. El cual le permitirá asumir los gastos que origina su subsistencia.

El TC, en el exp. 008-2005-AI/TC, (Proceso de Inconstitucionalidad, 2005), indica:

El trabajo se define como la práctica o utilización de las energías humanas, en ramificación emocional y tangible, para la realización de algo provechoso. En ese ambiente, compromete la actuación del individuo, con todas sus capacidades éticas, teóricos y corporal, en beneficio de cultivar un bien, brindar una asistencia, etc. (fund. 18)

Con respecto a lo establecido por este fundamento del TC el cual nos menciona que es aquella actividad humana en la cual aplicación que se realiza es de manera consiente y con esfuerzo, siendo así se logra transformar la naturaleza, según nuestra conveniencia para cubrir nuestras necesidades aprovechando los recursos naturales, ya sea, la madera, las plantas, la tierra y el terreno, entre otros; ya sea originando un servicio o produciendo un bien, adecuándolo a la necesidad del mundo actual.

2.2.1.2 La Libertad de Trabajo

Continuando con el análisis, (Paredes, 2010), indica: es un derecho constitucional que procura al individuo el poder elegir laborar o no, en la actividad que deseé y el empleador de su preferencia. Implica que no exista intromisiones de ninguna clase o persona para que el empleado tome una determinación. (p. 26)

(Landa, 2017), indica:

Conformada por una agrupación de determinaciones vinculadas al trabajo. Dentro de las cuales se encuentra el elegir si labora o no, o en su defecto el de laborar independientemente o bajo subordinación. Así también se encuentra inmersa la libertad de variar de trabajo o determinar no seguir haciéndolo. (p. 147 – 148)

Con estos dos conceptos dados por los autores debemos considerar que la libertad de trabajo nos pone en dos momentos o fases distintas: la primera, al iniciar la relación laboral, en la cual las decisiones serán

propias, ya sea la de trabajar o no, la de aceptar la actividad que realizara, así mismo establecer si trabajara para otro o de forma independiente. Por otro lado, tenemos la fase final; en la cual el trabajador tiene la potestad de abandonar el empleo por su propio deseo.

Aunque estas acepciones resulten utópicas, debido a que hoy en día la necesidad laboral es urgente, por ello muchas personas optan por aceptar determinadas relaciones laborales que, si bien en esta reciben un sueldo, no estará realizando la actividad que desearía, debido a esto no puede hacer el uso pleno de esta libertad jurídica.

2.2.1.3 Derecho al Trabajo

A) *Norma Elemental*

Su perpetuidad es constitucional, (Ministerio de Justicia y Derechos Humanos,, 2016), precisa:

- Art. 2: Es derecho esencial, el trabajo libre, ajustado a la norma.
- Art.59: El gobierno induce la producción de bienestar y respalda el trabajo libre y la independencia de empresa, comercio e industria. Siempre que dicha libertad o independencia no sea perjudicial a la ética, sanidad y protección pública. Otorga ocasiones de avance a las zonas que padecen diferencias; fomenta la empresa pequeña en todas sus formas.
- Art. 22: Es mixto, deber y derecho. Es el pilar de la tranquilidad de la sociedad y una forma de actuación personal.

- Art. 23: Es prioridad del gobierno, en sus distintas formas, resguardando principalmente a la fémima, menores e incapacitados que laboran. Fomenta situaciones para la prosperidad de la sociedad y su economía, a través de estrategias de promoción laboral y educar en lo laboral. El vínculo de trabajo no debe restringir ni ignorar los derechos y la honorabilidad del empleado.

Entendido, como aquella virtud que distingue al ser humano, siendo este la base para su realización como tal, así como, para lograr una vida digna; incluye aquellas oportunidades que el estado debe fomentar, para que la persona trabaje libremente, tomando medidas que hagan propicio el acceso al empleo.

Con estas normas, la carta constitucional nos garantiza el derecho de escoger por la condición laboral más acorde a nuestros planes, así mismo garantizando la libertad en actividades independiente siendo dueños de su propio negocio, empresa; salvaguardando con ello la dignidad de la persona humana. Aunque esta sea meramente ilusoria debido a que tal como lo dice el artículo el Estado debe brindar oportunidades, las cuales son muy pocas si las comparamos con la realidad, las cuales la vemos reflejadas en la pobreza que día a día se incrementa.

Por su parte, el TC en el Exp. 1124-2001-AA/TC, (Recurso extraordinario de amparo, 2002), precisa:

Identificado en el art. 22 de la constitucionalidad, esta entidad máxima aprecia que el fondo elemental de este derecho compromete dos apariencias: el de aceptar un cargo laboral, de un lado y de otro el no ser expulsado sin razón justificada. Pese a que no es extraordinario para solucionar el conflicto, es necesario mencionar, en primer lugar, este derecho implica la aceptación de lado del gobierno de una estrategia dirigida a que la comunidad alcanzar un cargo laboral; precisando que la complacencia de esta apariencia de este derecho compromete un crecimiento progresista y de acuerdo a las facultades del gobierno. En segundo lugar, es la parte destacada para aclarar el pleito. Entiéndase a este derecho como aquella prohibición de ser separado de su puesto o cargo sin motivo alguno. (fund. 12)

Por su parte, (Neves, 2016), sintetiza:

Procura que quien se encuentre desempleado obtenga un trabajo y quien lo ostente no sea desprovisto de aquel, sin motivo ni proceso adecuado. (p. 68)

Es necesario entonces la intervención del estado, el cual debe promover una estrategia eficaz de puestos laborales, fructíferos y además seleccionado libremente, destinada para todos sin marginación alguna, pero la intervención del estado no culmina ahí sino, también debe garantizar el reconocimiento por parte de las entidades, empresas y otros empleadores, los derechos básicos que a

los trabajadores le pertenecen como la intimidad, a su dignidad personal, el derecho a todo trabajador a un salario justo, incluso circunstancias de seguridad, sanidad, aseo y medio apropiado que el empleador les debe brindar; pues la constitución consagra estos derechos que son complementarios al derecho de trabajo.

Citando al autor Landa Arroyo, nos habla de dos dimensiones acerca del derecho del trabajo, una de ellas es la subjetiva, la cual supone el derecho a acceder a un trabajo, así como también el derecho a no ser separado, de no ser por motivo preciso; la otra dimensión es la objetiva, la cual presupone el deber del estado de generar estrategias, proyectos y programaciones para que sea posible que en superior medida de obtengan empleos.

B) *Normas Internacionales*

i) *Declaración Universal de Derechos Humanos (1948)*

En su art. 23 indica que, todo individuo ostenta la libertad de elegir su trabajo, las circunstancias imparciales y convenientes del empleo y el respaldo a no ser desocupado. A una remuneración acorde a la labor que hace; que respalde a su bienestar y la de su familia acorde a la honorabilidad humana respaldada por cualquier medio de seguridad social. El poder asociarse y organizarse con el único fin de defender sus derechos. En su art. 24, señala que todo empleado merece un reposo, período libre, límites justos al tiempo laboral y vacaciones remuneradas.

ii) Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966)

Dentro del art. 7, se señala que los gobiernos admiten que todas las personas deben gozar de situaciones laborales igualitarias y beneficiosas que le brinden especialmente un pago que se brinde a los empleados, un salario igualitario a la labor efectuada, sin diferencia alguna, asegurando que se brinde las situaciones laborales de las féminas no seas por debajo a la de los hombres, con sueldo igual al trabajo realizado. Buena protección y asistencia sanitaria, equidad de oportunidades laborales, pudiendo acceder al asenso conforme a las normas, reposo, libertad, horas laborales justas, entre otros.

iii) Protocolo de San Salvador

Art. 6, a través del trabajo el individuo procura una herramienta para obtener beneficios propios y familiares, siempre que ella sea digna y elegida con libertad plena. Los gobiernos deben procurar estrategias que resguarden que este derecho sea efectivo, ya que brinda respaldo al empleo, al desenvolvimiento personal y el de la mujer, respaldándolos para garantizar el bienestar social.

Con respecto a lo positivizado en esta declaración internacional siendo esta una herramienta jurídica esencial en el Derecho internacional, en donde reconoce como único titular a la

persona, por lo que se debe respetar su dignidad que le es inherente, así como también el derecho a desempeñarse una labor que le brinde estabilidad con las horas laboradas debido a que no puedan repercutir con la salud ocupacional del trabajador. De igual manera, la calidad de vida dentro de su trabajo debe atender la complacencia de una extensa escala de obligaciones de las personas.

Los individuos tienen derechos frente al gobierno, el cual está forzado a honrar, respaldar y complacer sus llamados derechos humanos; por lo tanto, es considerado el vehículo garantizador de los derechos laborales recogidos en estos dispositivos son exigibles internacionalmente a los Estados.

2.2.2 Contratación Laboral – Contrato de Trabajo

La (Ley de Productividad y Competitividad Laboral, 1997), art. 4, señala, en todo servicio individual de asistencia pagada y bajo subordinación, se sospecha la subsistencia de un acuerdo laboral a tiempo indefinido.

Por lo tanto; el acuerdo entre el empleado y su patrón contienen tres componentes, (Pacheco, 2012), enuncia: a) La asistencia laboral es personalísima, b) Vínculo de sumisión entre el empleado y su patrón, c) Remuneración que obtiene el trabajador por su asistencia otorgada.

Así mismo en la norma acotada se indica; el acuerdo individual que pueda pactarse con plena libertad por plazo impreciso o sometido a algún tipo; el primero se consagra sea oral o expresa y segundo en las ocasiones y presupuestos establecidos en la norma. De forma expresa también se pactan acuerdos con tiempos fraccionados, sin límite alguno.

Tal como lo señala el artículo mencionado, define al contrato laboral, como el acuerdo en el que las partes (empleador y trabajador) concretan las obligaciones y derechos. En dicho instrumento se fijan las características de la prestación por determinada actividad laboral que se desarrollara, estas son: la jornada, horario, salario, y obviamente duración de la relación laboral, en la cual existen.

2.2.2.1 Tipos de Contrato

A) Contrato indefinido e indeterminado

Estos tipos de acuerdos no coexisten, no tiene plazo para expirar, se conoce el plazo de inicio de labores, pero no del plazo de su culminación, por lo cual subsiste en el tiempo hasta exista una razón que justifique la destitución del cargo o puesto laboral. Se goza de todos aquellos beneficios laborales que la normatividad le brinda.

En el caso del CAS, no se haya dentro de esta clasificación, ya que su durabilidad no excede de un año fiscal.

B) Contrato a plazo fijo o determinado

Existe acuerdo mutuo entre el empleado y el patrón para que la asistencia laboral a brindar tenga plazo fijo. Subdividiéndose en:

- *Temporal*

En esta situación existe un tiempo límite de duración, en el cual de acuerdo a la norma no deben exceder, pues se concretan solo en determinadas temporadas debido a la

necesidad coyuntural. En consecuencia, se debe entender que son servicios puntuales que no son frecuentes.

La norma señala en su art. 54, que pertenecen a esta modalidad: a) Aquellos que lanzan nueva ocupación o comienzo de actividades este tipo de convenio se puede suscitar cuando se desee aperturar un nuevo negocio, establecimiento o mercado, el cual tiene una temporalidad no mayor a los 3 años; b) Los cuales surgen por exigencia del mercado, como ejemplo, en campañas navideñas o año nuevo, temporada en la cual hay más venta, mayor productividad; c) El contrato por recriminación de la empresa, al sufrir alteraciones internas.

- ***Accidental***

Tiene la misma característica del temporal, pero este está sujeta a determinadas situaciones que depende de algún hecho que haga necesario el hecho de contratar a tercera persona para la realización de determinada actividad que se encuentra incierto el sujeto.

La normatividad refiere en su art. 55, que dentro de ellas se hayan: a) Los circunstanciales, celebrados para cubrir apuros eventuales, diferentes a los cotidianos, su plazo es de 6 meses en el año; b) Los que sustituyen, con el fin de sustituir o reemplazar a un empleado fijo que se encuentre en suspensión por razón justificada por la norma o porque el centro laboral haya convenido en ello, su plazo es hasta que el

empleado fijo regrese o se reincorpore a sus labores; c) Por necesidad; se da cuando surgen acontecimientos fortuitos o fuerza mayor, duran hasta que la necesidad perdure no excediendo los 5 años, caso contrario pasaría a ser un contrato indefinido.

- ***Contrato de obra o servicio***

La legislación indica en su art. 56, que dentro de este tipo de acuerdos se encuentran: a) El acuerdo determinado; su finalidad es establecida y su plazo es la que derive de la necesidad, pudiéndose renovarse; b) El convenio discontinuo, cubren las exigencias del empleador, pueden celebrarse con un solo empleado, manteniendo el trato preferencial, cuya renovación es automática; c) Por período, con la finalidad de considerar la exigencia de la empresa en ciertas épocas del año.

2.2.2.2 Desnaturalización del Contrato

La norma indica que la desnaturalización se establece cuando, art. 77, a) El empleado sigue con sus labores después de haberse vencido el plazo señalado, o de los aplazamientos si rebasan el plazo de término; b) Cuando se pactó una labor específica u obra precisa, y se sigue laborando pese a que la obra fue terminada; c) Si la suspensión no cesa al terminar el plazo y no se ha restituido al empleado estable. d) Si se evidencia engaño o fingimiento a las normas.

Así mismo el TC en sentencia establece un apartado adicional, complementando a este inciso en referencia, pues dice que:

a) EXP. 00283-2011-PA/TC

Si dentro del acuerdo bajo modalidad no se señala cual es la asistencia laboral que debe cumplir el empleado, se determinará que se usó el acuerdo como vacío legal, simulando la real y verdadera naturaleza temporal como si fuese permanente. Es así, que se habrá incurrido en un precepto de desnaturalización del acuerdo, debiendo considerar que lo que éxito realmente es un acuerdo de plazo determinado, por lo cual el empleado no puede cesar en su puesto laboral, sin mediar motivo alguno.

b) EXP. N.° 00876-2012-PA/TC

Debido a la necesidad de determinar la verdadera naturaleza contractual que tiene el recurrente y los respectivos derechos que tanto la constitución como las normas generales protege para aquellos trabajadores que laboran sin convenio.

Los antecedentes de este caso, detallan que el demandante fue despedido arbitrariamente, por lo que interpone el recurso de amparo, solicitando se le reponga en el cargo que venía ostentando; en un inicio presto labores a plazo fijo y después celebros un acuerdo con la entidad municipal, habiendo laborado por el periodo del 1 de octubre de 2007 hasta el 22 de enero de 2010, configurándose indeterminado el plazo del convenio, por lo que su salida laboral es arbitraria, trasgrediendo los derechos que la carta constitucional le reconocen.

Pues el tribunal ante lo expuesto por la recurrente y la otra parte, de acuerdo al voto se dio un solo voto singular y en los

siguientes, coinciden tres magistrados en que se confirma que ha existido una vulneración al derecho de trabajo debido a como consta en lo actuado; que existe trasgresión al derecho laboral del recurrente, al demostrarse que el vínculo laboral con su empleadora es indeterminada, acreditado con los recibos por honorarios, los cuales han sido sellados por la entidad municipal.

En consecuencia, aún persiste la necesidad de esclarecer ese punto si bien la norma nos dice que ante despido en el régimen CAS, solo procede una indemnización, existen situaciones como en la resolución emitida en el exp. N° 00876-2012-PA/TC, que la alteración de un contrato puede concluir en la restitución del puesto laboral, debido a que de mala fe la entidad actúa para poder con ello desvincularse del trabajador, aduciendo la culminación del contrato.

2.2.2.3 Reposición Laboral

El TC asume su creación, mediante un análisis que efectuó en el año 2001, al art. 27 de la máxima carta, la norma da al empleado una oportuna seguridad en oposición a la arbitrariedad de la expulsión. Es así que el TC considera que la reparación no acredita como conveniente defensa, de lo que se evidencia que existe la necesidad de brindar probabilidades de que el empleado pueda decidir entre recibir el pago de resarcimiento o solicitar su regreso al centro laboral.

(Almonte, 2019), precisa:

A través de este derecho, el empleado podrá volver a su lugar o cargo laboral, si ha sido injustamente separado de su puesto o cargo, siendo este un recurso o remedio procesal que por derecho otorga la incorporación al centro de trabajo del cual fue retirado injustamente, dedicada a exterminar las consecuencias dañinas como causa del surgimiento de una rescisión ilegítima. Dicha determinación se encuentra en la manifestación emitida por el órgano jurídico o el TC, en los recursos de amparo.

Con ello, no solo se consume en hallar el reponer una relación laboral, sino la retribución de las compensaciones sin cobrar en el plazo que no recibió el pago de su remuneración, el cual de forma accesoria es ordenada junto a la reposición de labores.

La reanudación laboral es aquella figura con la que se busca salvaguardar el puesto que le pertenece a determinado trabajador, del cual fue injustamente separado, debido que al verificarse tal situación se dispondrá el retorno a su puesto. Pero no debemos olvidar que en nuestro país existen causas preestablecidas para un despido justo, y no pudiendo con ello pedir el amparo a su derecho, siempre que estos se enmarquen de acuerdo a la ley.

Asimismo, (Paredes L. A., 2018), califica:

Como un medio que el empleado puede proponer acertadamente después de sucedido una rescisión considerada ilegal, esta reanudación talla dentro de un ámbito de equilibrio de trabajo total en donde puede elegir por una reparación como también por un retorno a su cargo o lugar de labores, cuando esta rescisión se ha efectuado sin razón ecuánime.

Es claro lo definido por este autor, siendo estas dos fases la parte esencial de lo que se busca reestablecer con la reposición; debido a que el empleador supone al trabajador como la parte contractual débil, lo cual es una característica nada real, pues este tiene el derecho a exigir que se restituya los hechos a su momento precedente a la violación-vulneración de su derecho constitucional y así pueda conservar el puesto laboral.

2.2.2.4 Naturaleza del Despido y sus Modalidades

A) Concepto del Despido

(Blancas, 2013), indica: es la acción mediante el cual la empresa o jefe resuelve de manera autónoma terminar con el vínculo laboral.

Con ello el despido es considerado como aquella decisión que toma la empleadora, dando por terminado el nexo laboral, en razón a una causa atribuida al empleado el cual debe estar fundamentada en razón justificada.

Las características que se evidencian son: a) La acción autónoma de la empresa o jefe, siendo inútil e insignificante la decisión del empleado, b) Acción propia, ya que el empleador no necesita el consentimiento del empleado, lo efectúa solo, c) Acción de recepción, debido a que la extinción eficaz sea entendida por el empleado, d) Es una acción que extingue el derecho contractual.

B) Causas de Despido

i) Vinculadas con la capacidad del empleado

La primera causal señala que se debe al deterioro de la capacidad del empleado, sea física o mental, o incapacidad acontecida, precisa para el ejercicio de sus labores, sucedidas a la conmemoración y realización del convenio; no podrá alegarse dicha premisa si el deterioro fue antes del pacto, como tampoco podrá efectuarse este motivo de existir un cargo o puesto libre, donde el empleado pueda desenvolverse sin causarse daño ni perjuicio a su empleadora.

Otra causal es la productividad defectuosa de la competencia del empleado con la producción equilibrada de las labores en circunstancias semejantes; hace referencia a la pérdida de ciertas aptitudes por parte del trabajador, pero para medir la deficiencia se debe tener en cuenta muchos factores.

Otra circunstancia es la renuencia del empleado a realizarse los estudios médicos pactados o que la norma los requiera, de necesidad laboral o en su defecto consumir las medicaciones proscritos por un médico, lo señalado guarda relación al deber del empleador de proteger la sanidad y protección laboral, esta causal libera a la empleadora de cualquier obligación.

ii) Vinculadas a la conducta del trabajador

En esta causal se encuentra:

- ***La actuación de falta grave***, de parte del empleado, de sus obligaciones elementales que nacen del convenio, lo que hace irracional la existencia de la relación laboral.

La norma laboral detalla una clasificación de las acciones a ser consideradas graves: inasistencia injustificada o inexactitud frecuente en el horario laboral; por fomentar insubordinación o desacato relacionadas con las tareas laborales encomendadas o pactadas; agravio oral o expreso directamente al patrón o jefe, apoderados u otros empleados con conexión al vínculo laboral; por irresponsabilidad en las tareas encomendadas lo que se relaciona con la confianza entre ambas partes; por disminuir de forma intencional y reiteradamente su rendimiento laboral el cual ha sido debe estar irrefutablemente corroborado con medios probatorios convincentes respecto al rendimiento del empleado; por consumir de forma habitual bebidas alcohólicas o ser drogodependientes los cuales deben ser constatados a través de examen efectuado por autoridad competente en caso de renuencia a efectuársele se considerara como aceptada la causal; causar perjuicio al centro laboral, herramientas o instrumentos, documentos u otros bienes o posesiones de la empleadora.

- ***La condena penal por delito doloso***; el empleador puede acoger a esta causal siempre que el trabajador haya sido condenado mediante resolución del juez penal, sin importar cual fuese la pena.

- ***La inhabilitación del trabajador;*** este motivo será legal si es emitida por jurisdicción administrativa o jurídica.

Por lo tanto, teniendo presente todo lo mencionado con anterioridad, la cual tiene sustento en el decreto legislativo 728, nos muestra las distintas causas, motivos por las que el empleador puede optar por el despido ya sea debido a la capacidad o conducta tenida por el empleado. debido a que hacen insostenible la relación.

El análisis del art. 22 de la carta máxima, respecto al derecho laboral se encuentra relacionada con el art. 27, debido al alcance de sus consecuencias, indica que se protege al empleado contra una rescisión del acuerdo laboral que resulte arbitraria.

C) Tipos de Despido

i) *Despido Nulo*

Es la rescisión que agrede o altera los derechos elementales, (Blancas, 2013), argumenta:

Es en ese aspecto que la agresión es mayor y demanda de mayor seguridad, derivada ésta en la restitución del empleado,

En este acto hay un motivo, la cual no es razonable para las normas jurídicas, ya que compromete la agresión a los derechos elementales que goza todo empleado, pues el motivo es ilegal.

Es la manera de cesar el convenio laboral que tiene por objetivo de parte del jefe de no continuar con la relación de trabajo que tiene con el empleado aduciendo razones que la

norma no protege por ser opuestos a los derechos laborales y elementales.

La diferenciación con la rescisión arbitraria es que ésta no cuenta con motivo justo, en cambio el cese nulo el motivo existe, pero deviene en ilícito debido a que atenta los derechos elementales del empleado.

Este procede en los casos previstos expresamente en el decreto legislativo 728, art. 29, el cual señala la nulidad del cese se da cuando: a) el empleado se haya afiliado a un sindicato o intervenga en actos gremiales; b) postular al cargo de apoderado de los empleados o ser o haberlo ejercido; c) exponer una reclamación o actuar en contra del jefe o la empresa ante las jurisdicciones calificados, a excepción de la falta grave señalada en el inciso f) del art. 25; d) ser discriminado por cualquier motivo o razón de acuerdo a la ley 29973; e) estar embarazada, cualquiera fuese la etapa gestante, siempre que el embarazo haya sido comunicado bajo documento al empleador anterior al cese de labores. Así también se considerará nulo en aquellas situaciones como: f) por tener la enfermedad del virus VIH; g) por sufrir alguna incapacidad.

Una destitución es nula cuando se fundamenta en algún tipo de discriminación impedida por la carta constitucional o en la norma, o cuando se agreden los derechos elementales del empleado. La exposición de esta rescisión configura la

reincorporación automática del empleado y la respectiva indemnización por el período en el que no ha estado trabajando.

Por último, por medio de la nulidad de la rescisión, se trata de resguardar el atropello de los empleadores que trasgreden el derecho laboral, en ciertos casos se observa que los empleados que con el objetivo de conseguir un conducto que les autorice pedir la reincorporación usan injustamente esta apariencia jurídica.

ii) *Despido Arbitrario*

Comprende a las diferentes maneras de efectuar una rescisión arbitraria: la rescisión sin comunicado, con comunicado sin motivo alguno más que la fecha de término, cumpliendo los tramites sin motivo o sin medio probatorio que se pueda probar en juicio laboral.

La rescisión arbitraria es la cesación de la relación laboral por decisión del jefe sin que haya un motivo justificado regulado en la norma, por ejemplo, la rescisión por desaparición puesto, o por retiro de confianza, lo mismo sucede cuando no te mencionan la causa, la razón de la desvinculación laboral, por ejemplo te diriges a trabajar, y el vigilante no te deja ingresar; a ello se le puede agregar un tercer supuesto, cuando haya una causa pero no es grave, tal como lo quiere plantear de forma contraria el empleador.

De acreditarse el despido arbitrario el empleado tiene derecho a una indemnización por el daño ocasionado, si el motivo se funda en el comportamiento o capacidad del empleado no habrá derecho a la indemnización. Solicitando así también la liquidación de cualquier otro derecho o utilidad; y decidir entre su reincorporación a su centro laboral o el pago de la indemnización.

iii) *Despido Indirecto*

El trabajador sufre acciones de hostilidad en el trabajo que son equiparables al despido, es decir, se hostiga al trabajador de tal manera que este renuncie, estos actos pueden ser: falta de pago, reducción de pago, seguridad en riesgo, violencia ya sea a su familia o a el mismo, o actas que atenten contra la moral, en todos estos casos el trabajador deberá pedir una respuesta por parte de su empleador llamada descargo, frente al acto de hostilidad imputada o pedirle que enmiende su conducta en un plazo razonable no mayor a seis días, luego el trabajador podrá recurrir al poder judicial, para petitionar el cese de actos de hostilidad o darse por despedido, y solicitar su respectiva indemnización.

La norma refiere que quien se vea afectado o se sienta hostilidad de parte de su empleador, podrá accionar solicitando, a) cese dichos actos; se le impondrá una multa por la falta grave al empleador y la conclusión del hostigamiento, b) culminación del acuerdo laboral, imponiéndose un

resarcimiento y los beneficios a favor del empleado y una multa en contra del empleador,

De acuerdo a ley el tiempo para interponer una acción judicial cuando se considere o evidencie que hay nulidad del cese, termino arbitrario y actos hostiles finaliza a los 30 días naturales de haberse llevado a cabo el acto ilícito. La prescripción del acto no desfavorece el derecho del empleado de solicitar, dentro del periodo de prescripción, el pago de otras liquidaciones que se le devenguen. Los tiempos señalados no se pueden interrumpir ni pactar para restarle importancia, una vez concluidos prohíben el ejercicio del derecho.

La exclusión es que el empleado se halle imposibilitado de accionar por estar fuera del territorio o impedido de ingresar en él, o por no encontrarse funcionando el órgano judicial, habrá suspensión del plazo por el tiempo que dure la imposibilidad.

iv) *Despido Fraudulento*

Para (Garavito, 2016), citando a Arévalo, indica:

Se efectúa de forma mal intencionada, con malicia y sujeta a la mentira, instaurando o adulterando los medios probatorios, contraviniendo la legalidad e integridad de los vínculos laborales, su fin es imputar al empleado un motivo que no existe, trasgrediendo el principio de tipicidad y dando por

finalizado la relación laboral debido a que se crean medios probatorios para cesar al empleado. (p.175)

Por lo tanto, este despido está configurado por la aptitud de mala fe por parte del empleador, el cual con tal de terminar el vínculo laboral atribuye hechos que no se acoplan a la realidad.

El TC, fund. 8vo de lo decidido en el exp. N° 0206-2005-PA/TC, (Recurso de Agravio Constitucional, 2005), indica:

Con carácter de precedente vinculante, refiere cuando se atribuye al empleado actos que claramente no existen o son incorrectos; lo cual concuerda con lo establecido en la sentencia emitida en el exp. N° 0628-2001-AA/TC, habrá tal modalidad cuando: cuando el cese tiene intención malvada y respaldado por la mentira, o sea, de forma opuesta a la realidad y justicia de los vínculos de trabajo; habiéndose cumplido con la inculpación y el procedimiento legal, los actos imputados no existes, no son reales o son ficticios o no se encuentran estipuladas legalmente agrediendo el principio de tipicidad; se provoca el declive del nexo de trabajo con defecto de intención o a través de la creación de medios de prueba.

De lo que, el TC, deduce que, al no evidenciarse un motivo real de la cesación, como tampoco actos cuya consecuencia o dificultad competa esclarecer al juez o por ser

actos no adicionales de motivos justos de acuerdo a la norma, la posición es comparable a la cesación sin petición de razón,

Existe esta razón cuando hay mentir, debido a que se actúa de forma opuesta a la realidad trasgrediendo la buena fe laboral, se concreta cuando se acusa al empleado actos que claramente no existen, adulterados o irreales; utilizados como pretexto para este tipo de despido; pese a que se formaliza con la acusación de un motivo y además con la secuela procedimental, está vulnerando el derecho de trabajo.

v) ***Despido Incausado***

Esta causal se halla establecida en lo establecido por el TC, exp. N° 1124-2002-AA/TC, (Recurso extraordinario, 2002), precisa:

Se ocasiona esta modalidad cuando se efectúa la cesación del empleado, expresa u oral, sin manifestar razón o motivo alguno proveniente de su comportamiento o actividad que la motive.

(Garavito, 2016), citando a Arévalo, expresa:

Se lleva a cabo cuando se desvincula al empleado de la empleadora sin declararle el motivo que lo ocasiono, comportamiento o tarea que ejecuta, lo que se da de forma oral o expresa. Esta modalidad se encuentra vinculada con el cese arbitrario, dado que no se expone ningún motivo vinculado a su comportamiento o a la laborar que realiza; la empresa

resuelve no proseguir con el empleado, poniéndole a conocimiento el apartamiento de la empleadora. (p. 171)

El TC, a tratado de manera escrita los efectos jurídicos de esta causal, entreabriendo las puertas asimismo a una garantía absoluta ante la cesación arbitraria, al señalar que corresponde ante esta circunstancia, a plena decisión del empleado, la devolución del cargo o puesto laboral o la compensación y no solo la compensación establecida para cese sin causa y el engañoso.

Entonces, en el despido incausado carece de expresión de causa que justifique tal despido. Y con el pronunciamiento del tribunal es manifiesto que de configurarse tal cesación el empleado optara si es indemnizado o repuesto a su centro de labores.

2.2.2.5 Regímenes Laborales en el Sector Público el Perú

El SERVIR, comprende a todos los individuos que laboran para el Estado; dentro del cual existen varios tipos de regímenes laborales:

A) Régimen CAS Laboral

i) Antecedentes

Este es un régimen que se encuentra vigente desde el 29 de junio del 2008 en el gobierno de Alan García Pérez, para con

ello solucionar, variar los contratos por asistencia no personal dados en el área pública, las cuales vulneraban los derechos de los que laboran con dicho contrato en el cual no existía una subordinación como tal y tampoco se reconocía los pagos de CTS, vacaciones entre otros; mencionada modalidad contractual venía siendo dada desde los años noventa.

Actualmente el CAS, se regula por el Dec. Leg. N° 1057 y su respectivo rgto.; siendo así y debido a la problemática que surgió debido a que se presentó ante el tribunal constitucional, una demanda de inconstitucionalidad contra el decreto y reglamento líneas arriba mencionado, impugnando sus arts. 1°, 2°, 3°, 5°, 6°. 1 y 6°. 2, por considerar que dichos instrumentos vulneran los derechos reconocidos por la carta constitucional; el cual lo declaro infundada sustentando su fallo en el fundamento 47 el cual dice, que posterior a la resolución que se emite, el art. 1° de la norma en cuestión será analizado en consideración que toda acción explicativa respecto al CAS, se ha de tener en cuenta que dicho convenio es particularmente uno especial de acuerdo laboral para el área pública, el cual como se ha manifestado, es acorde con la norma constitucional.

Así mismo este tribunal dicta un plazo no mayor de 30 día para que el ministerio encargado dicte un reglamento en el cual se le permita el derecho de sindicalización y huelga, incluso dispone que se emita el ordenamiento necesario para

que complemente la regulación en controversia, es por ello que, percibiendo estos defectos de la norma, se busca mediante la ley N° 29849, que elimina de forma progresiva al CAS emitida en el año 2012 en el cual se formalizo una agrupación de derechos complementarios a excepción de la gratificación de fiestas patrias y navidad, que se hallaban reguladas en las ordenamientos establecidos.

ii) Definición

El régimen CAS forma una forma particular de convenio laboral, particular del Estado. En la que relaciona a un particular con alguna entidad del estado. En la regulación actual, el CAS es de tiempo establecido y no debe ser más de un año salvo que el contrato sea reemplazable o pendiente, conforme considere las exigencias de la entidad.

La norma la define, art. 3, como una forma particular única del derecho administrativo y exclusivo del Estado, no está sometido a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, ni al sistema laboral privado ni a las que norman las carreras administrativas especiales.

Esta regulación no es aplicable a los convenios de asistencia de consultor o asesor que se efectúa de manera independiente y de forma externa del lugar de trabajo.

Tiene característica transitoria, por lo que se puede decir que es peculiar, nominal y contenido regulado.

(Martin, 2009), indica:

La característica esencial de este convenio es administrativa, supeditada a regulación especial particular del derecho público, poseyendo dos figuras esenciales: Preceptivo, debiendo acatar la regulación legal y demás normas que decretan este régimen. Debiéndose tener en cuenta que existen conjeturas que no pueden quedar a disposición de los contratantes; ya que los convenios no independientes las partes deben limitar sus intenciones a los regulado por los regímenes especiales, pactando lo que no se halle expreso en la regulación y sin rebasar a lo autorizado.

De lo analizado se puede manifestar que la regulación respecto a este tipo de contratación limita la voluntad de las partes al efectuar el convenio, ya que precisa claramente cuáles son los derechos y responsabilidades de cada contratante, las condiciones, fondo, límites y otras apariencias, se haya dentro de la norma.

Es así que se señala que el empleado a contratar debe ser seleccionado a través de un proceso, el cual ampare los preceptos de mérito, competencia, equidad de oportunidad y profesionalismo, siendo el fin del convenio analizado. En este caso con la modificatoria, se omite la exclusividad del derecho administrativo, en cambio se generaliza en aquella contratación que el estado puede realizar, en cualquiera de los

ámbitos, con exclusión de las entidades del Estado y los planes de financiación pública.

B) Decreto Legislativo N° 1057 y las Modificatorias e Incorporación de Artículos de acuerdo a la Ley N°29849

El fin de esta regulación es la protección de los convenios administrativos de servicios, garantizando los principios de virtud y competencia, equidad en la oportunidad y profesionalidad de la administración pública; la cual se desenvuelve en toda institución pública de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y así de las que norman las carreras administrativas especiales; así también, a las instituciones públicas acogidas al régimen laboral de la actividad privada, con exclusión de las empresas del Estado.

La norma indica que, para poder convenir bajo la norma en análisis, debe cumplirse ciertos supuestos, entre los que están, que la empleadora requiera los servicios, que la dependencia encargada determine que existe presupuesto disponible.

Este convenio es a tiempo fijo y a su vez cambiable. Determinando el plazo máximo laborar durante una semana, el reposo semanal y al año, la afiliación de ESSALUD y el de pensionista.

Esta legislación brinda derecho al empleador como recaudar un pago no menor a RMV, un día de trabajo de no más de 8 horas, reposo semanal, un intervalo para el refrigerio, gratificación por

fiestas patrias y navidad, vacaciones, permisos pagados, a formar parte del sindicato, al cese laboral recibir una constancia laboral.

De acuerdo a la modificatoria hecha mediante la Ley N° 29849 se puede visualizar un sin número de aclaraciones que se hizo a los incisos correspondientes a este artículo, así como también el reconocimiento de otros derechos conexos al trabajo, pues con ello se busca menguar la abismal diferencia con respecto a los que otros tipos de contratos laborales están sujetos, como las vacaciones que en decreto legislativo 1057, eran tan solo de 15 días por el año cumplido, además de que no establecía si merecían el pago por ese tiempo no laborado, algo que se superó pues en la modificatoria establece los 30 días con goce de haber. Precisando que la modificatoria dada no tiene carácter retroactivo por ende este surtirá efectos para aquellos que cumplan un año después del 07 de abril del 2012, fecha en la que entro en vigencia; a su vez se hace entendible que quedara expedida la opción del trabajador el acoplar o no al régimen de pensiones pues al ser este un contrato temporal, puede variar tal condición o terminar tal vinculo en cualquier momento, con culminación del contrato con la entidad estatal. Habrá responsabilidad de los servidores públicos si contrata personal no independientes y no cumpla con el sistema en análisis.

Por intermedio de la Ley N° 29849 se integran algunos artículos, como el acceso a este régimen se efectúa a través de concurso público. En su reglamento se especifica el proceso de

clasificación que deben tener en cuenta las entidades del estado. Dicho proceso se divide en: **Preparatoria**, consistiendo en la petición de entidad empleadora, especificando el servicio requerido, las condiciones mínimas y las capacidades que se requiera del postulador, exposición de las fases del proceso de contrato, argumento de la exigencia del contrato, disposición de presupuesto; **Convocatoria**, dentro de esta fase se efectúa la publicación en el portal institucional web, lugar público visible o sede central, requiriendo el servicio, garantizando la transparencia del proceso; Selección, se realiza las evaluaciones que comprende análisis del curriculum, de ser preciso una escrita, de ser necesario se entrevistara a los postulantes, los resultados de estas evaluaciones también se publican conforme al realizado para la convocatoria y de acuerdo al mérito obtenido, precisando sus nombres y puntuación obtenida; Suscripción y registro del contrato, dentro de los 5 días posteriores de realizada la publicación se lleva adelante la firma del convenio, de no efectuarse por causa del postulante, la institución puede seleccionar al postulante que ocupa el siguiente orden o proclamar desierto la plaza, a la firma del convenio se debe proceder a su inscripción de contrato administrativo y planilla electrónica.

Cabe precisar debido a la naturaleza del contrato al ser temporal y además urgente de acuerdo a la necesidad de la entidad pública es necesario determinar un tiempo prudente para concretar y formalizar el contrato, el cual se extinguirá si muere el empleado o empleadora, dimisión con aviso de 30 días la excepción solo la hace

el empleador, acuerdo recíproco, incapacidad total constante acontecida, decisión ilegal e injusta, incapacidad administrativa, política o jurídica, término del convenio.

La decisión ilegal e injusta del Contrato Administrativo de Servicios conlleva a una compensación por dejar de recibir el pago de sus remuneraciones. El TC, fund. 13, resolución de exp. N° 3818-2009-PA/TC, estipula especificaciones en cuanto al tiempo de duración de los convenios y la restitución del cargo o puesto laboral, el cual no se resuelve en el recurso de amparo, ya que su naturaleza pregonada un tiempo fijo, con ello solo cabe una compensación si el empleado ha pasado el periodo de prueba.

Con aquellas incorporaciones dadas por la Ley N° 29849, se establece las adecuadas mejoras con respecto a esta contratación especial pues se menciona como debe ser el procedimiento para poder acceder a un puesto brindado por el estado, dejando de lado las indebidas elecciones dadas por dedocracia, en consecuencia, dadas estas exigencias para acceder al empleo se dictan cada vez mayor protección al trabajador CAS, con lo que respecta a un despido arbitrario e injustificado.

Dentro de las disposiciones que enmarcan estos dispositivos, es preciso adentrar sobre el ámbito que este contrato especial abarca en cuanto al convenio de asistencia no personal, por lo que las instituciones ajustadas a esta ley quedaron restringidas en lo consecutivo a firmar o extender un convenio de asistencia no personal o cualquier otro que brinde servicios no autónomos.

Los contratantes tienen la potestad de renovarlas antes de su término, en consecuencia, lo regulado tiene el propósito de acabar con los contratos no personales en el ámbito público, ahora con la actual norma N° 29849, el cual busca la erradicación de manera progresista del régimen laboral especial del Dec. Leg. N° 1057, implantado gradualmente.

2.3 Bases Filosóficas

Todo trabajo de investigación debe tener una base teórica; sin embargo, en el formato del nuevo reglamento de la universidad de febrero del 2020 de nuestra casa de estudios se advierte que, igualmente toda investigación de ciencias o letras deben tener o contar con las bases filosóficas, a través del tiempo los humanos generan la construcción de un conjunto de experiencias en el pensamiento, en la creencia y valores con la finalidad de percibir la realidad circundante, actualizada o contextualizada.

Asimismo, permite dar respuesta al mundo de nuestra percepción de lo observable y de nuestra experiencia objetiva que nance del interactuar con el mundo real, en el caso de estudio, mediante la observación de los procesos especiales de colaboración especial y haciendo uso de la teoría filosófica positivista llegamos a conclusiones que evidencian que es necesario establecer que en todos los procesos y especialmente en los procesos de colaboración especial, se debe respetar el derecho a la defensa y no restringirse como en el proceso ante dicho, esto permitirá que a la luz de lo que declare el colaborador eficaz y en virtud a la igualdad de armas prevista en los procesos garantistas, la defensa técnica pueda preparar su teoría y establecer un mecanismo de defensa con las herramientas necesarias y válidas.

Permite comprender el conocimiento y adquiere una significancia especial a raíz de la existencia de paradigmas, por lo que la corriente filosófica que se toma en cuenta para esta investigación, es un paradigma positivista que en este caso está referida a una investigación que, en función a la observación, describa y analice la institución jurídica de colaborador eficaz y su vínculo con el derecho a la defensa.

En ese sentido desde la óptica positivista, tenemos dos supuestos, las situaciones buenas que corresponden al aspecto cognoscitivo filosófico y la propuesta de una ley positiva que implica poner parámetros a las conductas humanas a fin de tener una sociedad pacífica como efecto de cumplir la ley; desde una línea negativa corresponderá el ingreso de las personas al espectro del quebrantamiento de la norma positiva y cometiendo un ilícito, que no sólo agravia y perjudica al contraventor de la norma, sino que el perjuicio se extiende a toda la colectividad de un estado social, este hecho importa que se sancione a las personas que quebrantaron la norma e incluso la persona pueda ser sometida a pena privativa de libertad.

Así, entonces al apreciar un objeto, se enuncia mediante la disciplina filosófica la distinción entre juicios de existencia y juicios de valor. Los juicios emitidos como los denominados de valor permiten describir las propiedades, sus atributos, los riesgos, como que la actuación ordinaria en los procesos penales con la inclusión de un colaborador eficaz, vulnera el derecho de defensa, analizado el tema desde una óptica positivista podemos afirmar que en esencia la ley especial para el colaborador eficaz es buena, en tanto en su esencia lo que se busca es averiguar la verdad de los hechos; sin embargo en su aplicación podría resultar poco virtuosa cuando se abusa de esta práctica.

2.4 Definición de Términos Básicos

Continuidad en el Trabajo. Este es un precepto que tiene que ver con la relación laboral que debe ser seguro y sólido en el tiempo, además se busca evitar que el empleador abuse de su posición de jerarquía y denosté al trabajador en su estabilidad de trabajador.

Derecho al Trabajo. Existe muchos conceptos sobre este derecho, pero, en definitiva, es una rama del Derecho que regula y rige las relaciones surgidas por el suministro de naturaleza contractual que procede de la fuerza laboral a cambio de una remuneración económica.

Extinción del contrato laboral: Es la extinción o el corte de la relación entablada con motivo laboral, por ende, se rompen los derechos y obligaciones, entonces pueden surgir desavenencias entre el servidor y su empleador que deben resolverse judicial o extrajudicialmente.

La Razonabilidad. Es una limitación mediante el cual tanto empleados y empleadores abusen de los principios y derechos que el Estado les brinda a través de la norma.

Oportuno Pago de las Retribuciones. Partiendo de la premisa que todo trabajo debe ser compensado o remunerado, entonces, el beneficio económico al que tiene derecho el trabajador por su trabajo es la remuneración que debe obtener por su labor, el trabajador subviene sus necesidades y las de su familia, entonces de allí en considerarse un derecho y una obligación, el trabajo.

Primacía de la Realidad. Es el principio más celebrado por los trabajadores, por cuanto, el contrato de trabajo es consensual, la observación atenta habrá de dirigirse

hacia lo que en la realidad realiza el servidor o trabajador que puede ser totalmente ajeno al que señala su contrato, la idea es hallar los componentes propios del convenio laboral se hayan presentes o no, por ende, importa más la objetividad de lo que realiza el trabajador que la formalidad documentaria.

Principio In dubio pro operarum. Ante la duda de varias normas positivas o profesionales, el juez debe interpretar el que más favorezca al servidor trabajador.

Principios Protectores. Comprende todos aquellos que tienen por fin amparar o proteger al trabajador dependiente, por el plano inclinado en que se desarrolla la relación laboral.

Régimen laboral: Existen una progresión de sistemas de trabajo, en el sistema de trabajo estatal, encontraremos una secuencia de tratamientos laborales, pero en todos se busca el reconocimiento de los derechos del trabajador.

Subordinación Laboral: Es un componente distintivo del vínculo contractual laboral pues, podemos encontrar una serie de relaciones de trabajo, pero que no hay subordinación, lo cual podría llevarnos a pensar que se trata de una relación contractual de obra, pero no de trabajo, de allí que la subordinación se constituya en un elemento primordial en una relación laboral.

2.5 Formulación de la hipótesis

2.5.1 Hipótesis general

No existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019.

2.5.2 Hipótesis específicas

En gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo en la Región de Lima Provincias en el año 2019.

Definitivamente los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales.

Los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño Metodológico

3.1.1 Tipo

Este proyecto de tesis ha sido elaborado siguiendo una finalidad, evaluando los problemas y limitaciones que se suscitan, y observándose la esencia de dichas problemáticas y fines presentados. El análisis cumple con las características eficientes para ser competente como una indagación de tipo DESCRIPTIVA – ANALÍTICA. Siendo que va a ser contrastado con la verdad en la cual hemos encontrado el problema, planteando de esta manera alternativas de solución, sobre el derecho laboral de los trabajadores bajo el régimen CAS.

3.1.2 Enfoque

Es compuesto o mixto, ya que de una parte se indagará una verdad y a la vez se utilizará la recopilación y observación de informes para la manifestación de la instalación de las finalidades de forma universal como también de la especial. La intercesión numeral, la valoración y a menudo la utilización del cálculo para analizar si tanto los notarios como los registradores públicos revisan la legalidad

de los documentos que se presentan en el Gobierno Regional de Lima Provincias, en el periodo que corresponde al año 2018.

3.2 Población y Muestra

3.2.1 Población

Se basa en instrumentos, aplicando metodologías y herramientas de estudio indicados, posibilitaron seleccionar los informes requeridos para las consecuencias de comparar los objetivos propuestos; es por ello, que el poblamiento a analizar se encuentra adaptada por servidores administrativos, usuarios, abogados especialistas.

3.2.2 Muestra

Comprendida por la proporción estadística imprescindible que permita constituir una mirada al conflicto analizado que es de 85 ciudadanos que no requiere la aplicación de enunciado estadístico.

3.3 Operacionalización de variables e indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	REACTIVOS
(X) REPOSICIÓN DEL SERVIDOR BAJO EL RÉGIMEN CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)	X.1. Normas positivas	X.1.1 Constitución Política del Estado.	¿De acuerdo a su apreciación actual, considera que todos los trabajadores se encuentran verdaderamente protegidos tal como ordena la Carta Magna?
			¿Considera que los contratos administrativos de servicios (CAS) afectan al trabajador o servidor público?
		X.1.2 Decreto Legislativo N° 1057	¿Considera que los contratos administrativos de servicios (CAS) afecta el Principio de Primacía de la Realidad y al derecho al trabajo?
		X.1.3. Contratos CAS	¿Concibes que, por la carencia de trabajo, los contratos administrativos de servicios (CAS)

			deben subsistir en nuestro medio a pesar de que el Estado no tenga mayores obligaciones?
	X.2. Ámbito de aplicación administrativa	X.2.1. formalización de contrato	¿Considera que las entidades del Estado que celebran contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, afectan el principio de primacía de la realidad?
	X.3. Ámbito de aplicación municipal	Y.3.1. Ordenanzas	Las ordenanzas que autorizan contratar bajo el régimen CAS, son contrarios a la ley y constitución.
		X.3.2. Acuerdo intrapartes	¿Considera que, al celebrarse los contratos bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, CAS, ¿afectan el derecho al trabajo que constitucionalmente se encuentra protegido?
			¿Considera que es discriminatorio que trabajadores que se encuentran realizando las mismas labores se encuentren en distintos regímenes de contratación Administrativo de Servicios?
			¿Considera que la contratación administrativa de servicios del personal obrero, bajo el régimen CAS se realiza por falta de presupuesto?
(Y) DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO	Y.1. Relación laboral	Y.1.1. Informalidad	¿Considera que para el Estado es más ventajoso someter a los servidores una contratación administrativa de servicios bajo el régimen CAS?
		Y.1.2. Precaridad	
	Y.2. Beneficios sociales	Y.2.1. Incumplimiento de los beneficios sociales	¿Considera que la contratación administrativa de servicios del personal obrero, bajo el régimen CAS pese a que vulnera el derecho a la libertad de trabajo debe persistir porque no hay presupuesto para pagarle todos sus beneficios sociales?
		Y.2.2. Falta de garantía laboral	¿Considera que ante las demandas que se interponen para el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen CAS, los jueces le dan la razón?
		Y.2.3. Falta de Seguridad Social	¿Considera que ante las demandas que se interponen para el reconocimiento de los beneficios sociales de los trabajadores bajo el régimen CAS, antes que el documento de contratación los

			jueces deben valorar la realidad del trabajador administrativo?
Y.3. aplicación de la norma		Y.3.1. Incumplimiento por el empleador	¿Considera que el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), le restringe derechos a los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales?
		Y.3.2. Omisión de la autoridad de SUNAFIL	¿Considera que el Decreto Legislativo N° 728 es más beneficioso para los trabajadores administrativos en cuanto a sus beneficios sociales en comparación con el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), les restringe derechos a los trabajadores en comparación con otros regímenes laborales?
		Y.3.3. Protección del Órgano Jurisdiccional	¿Estás de acuerdo que el Decreto Legislativo N° 1057 que establece el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), se derogue?
¿Considera que el principio de primacía de la realidad sigue privilegiándose por el órgano jurisdiccional?			

3.4 Técnicas a emplear

- Examen de documentos
- Resoluciones judiciales en materia civil y registral
- Interrogatorio

3.4.1 Descripción de la Instrumentos

- a) **Interrogatorio:** Esta herramienta tiene una lista de cuestionamientos en una cantidad de 20, extraídas de los artículos de la confrontación de las variantes.
- b) **Examen de documentos:** Descomposición de las teorías de los variados antecesores de las bibliografías empleadas, tres archivos judiciales, así también de las resoluciones judiciales emitidas.

- c) **Utilización de Internet:** Se acude a la web con el fin de comparar y confrontar informes anteriores y nuevos en correspondencia al conflicto en cuestión.

3.5 Técnicas para el Procesamiento de la Información

Se aplica el **Método de simple inspección**; empleado esencialmente en muestrarios simples y con pocas dificultades; en esta exploración se tiene en consideración el limitado porcentaje de individuos, surgiendo la evaluación de informes sin obstáculos.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Presentación de cuadros, gráficos e interpretaciones.

Tabla 1: *Considera usted ¿Qué actualmente las libertades al trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo por las entidades privadas?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	15	18%
NO	70	82%
TOTAL	85	100%

Fuente: Trabajo de campo realizado a jueces, fiscales, asistentes en función fiscal, abogados litigantes.

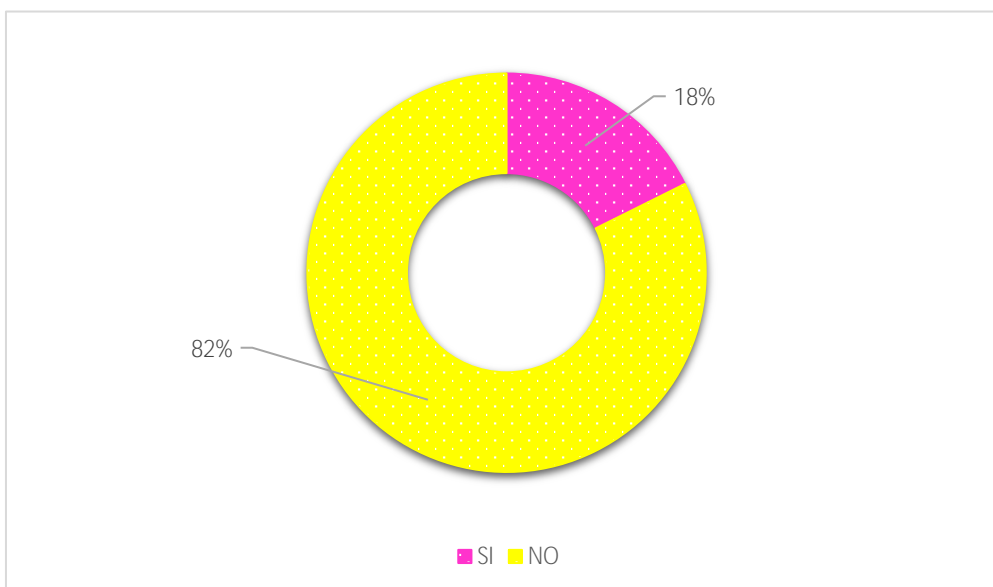


Figura 1: *Distribución porcentual respecto a si las libertades al trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo por las entidades privadas*

De la representación 1, que escenifica al cuestionamiento subsecuente:
Considera usted ¿Qué actualmente las libertades al trabajo y el derecho de este se viene

cumpliendo por las entidades privadas? Indicaron: un 82% considera que, las libertades al trabajo y el derecho de este no se viene cumpliendo por las entidades privadas y un 18% considera que, las libertades al trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo por las entidades privadas.

Tabla 2: *Considera usted ¿Qué actualmente las libertades al trabajo, protección y reconocimiento de todo lo que le sea inherente y el derecho de este se viene cumpliendo por las entidades privadas?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	29%
NO	60	71%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

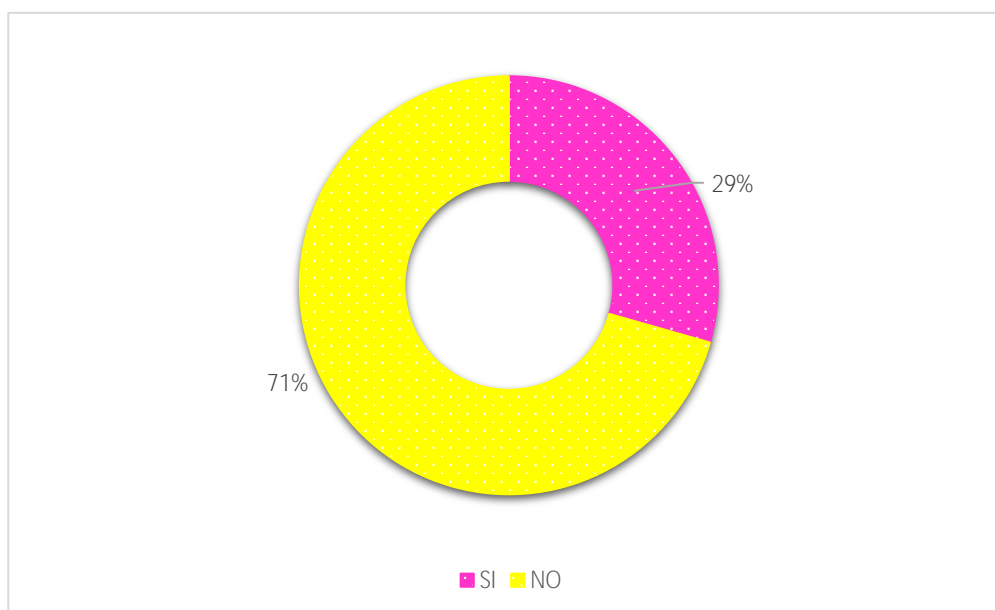


Figura 2: *Distribución porcentual respecto a si las libertades al trabajo, protección y reconocimiento de todo lo que le sea inherente y el derecho de este se viene cumpliendo por las entidades privadas*

De la configuración 2, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: Considera usted ¿Qué actualmente las libertades al trabajo, protección y reconocimiento de todo lo que le sea inherente y el derecho de este se viene cumpliendo por las entidades privadas? Indicaron: un 71% considera que, las libertades al trabajo, protección y

reconocimiento de todo lo que le sea inherente y el derecho de este no se viene cumpliendo por las entidades privadas y un 29% considera que, las libertades al trabajo, protección y reconocimiento de todo lo que le sea inherente y el derecho de este se viene cumpliendo por las entidades privadas.

Tabla 3: *Considera usted ¿Qué actualmente las libertades al trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo de manera irrestricta por las entidades públicas?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	24%
NO	65	76%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

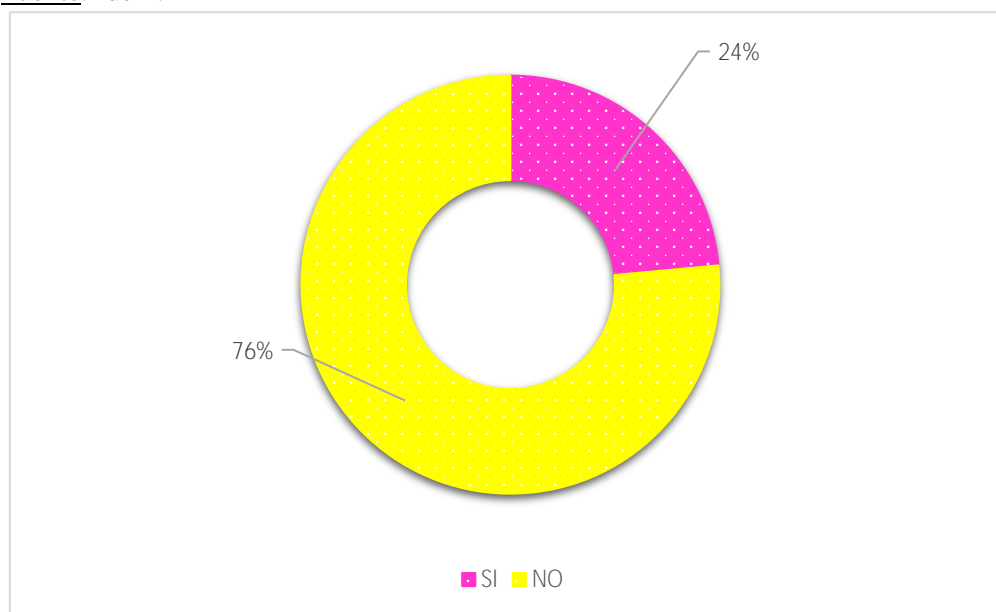


Figura 3: *Distribución porcentual respecto a si las libertades al trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo de manera irrestricta por las entidades públicas*

De la configuración 3, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: Considera usted ¿Qué actualmente las libertades al trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo de manera irrestricta por las entidades públicas? Indicaron: un 76% considera que, las libertades al trabajo y el derecho de este no se viene cumpliendo de manera irrestricta por las entidades públicas y un 24% considera que, las libertades al

trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo de manera irrestricta por las entidades públicas.

Tabla 4: Desde una perspectiva objetiva ¿El estado verifica que el derecho al trabajo se cumpla y que los trabajadores sean reconocidos en toda la extensión de sus derechos que se hace alusión?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	30	35%
NO	55	65%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

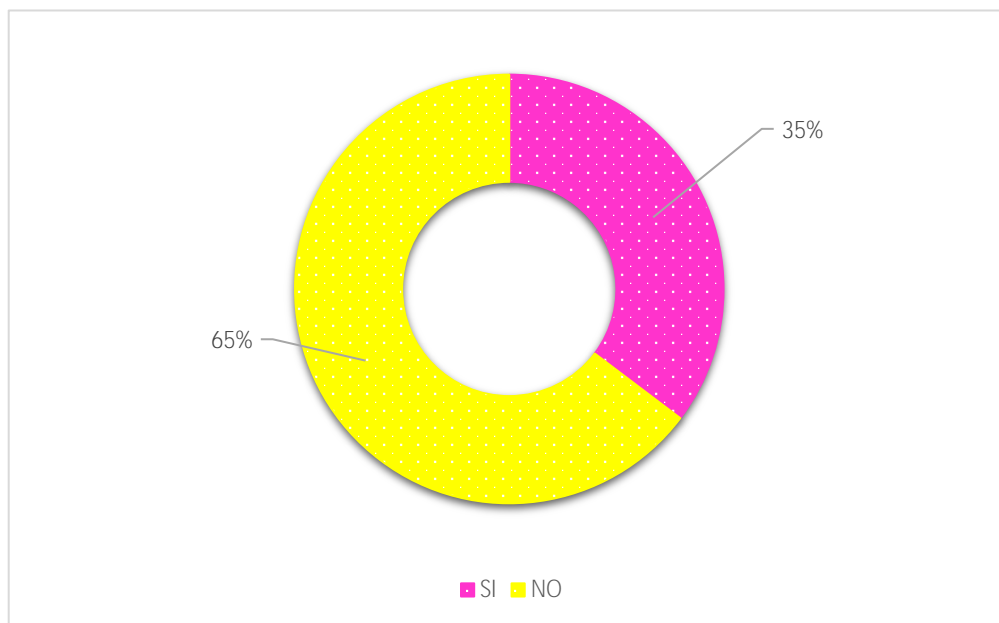


Figura 4: Distribución porcentual respecto a si la colaboración eficaz utilizado indebidamente podría afectar derechos constitucionales del procesado como al debido proceso y de defensa

De la configuración 4, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: Desde una perspectiva objetiva ¿El estado verifica que el derecho al trabajo se cumpla y que los trabajadores sean reconocidos en toda la extensión de sus derechos que se hace alusión? Indicaron: un 65% considera que, el estado no verifica que el derecho al trabajo se cumpla y que los trabajadores sean reconocidos en toda la extensión de sus derechos que se hace alusión y un 35% considera que, el estado verifica que el derecho

al trabajo se cumpla y que los trabajadores sean reconocidos en toda la extensión de sus derechos que se hace alusión.

Tabla 5: *Advierte usted que en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	12%
NO	75	88%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

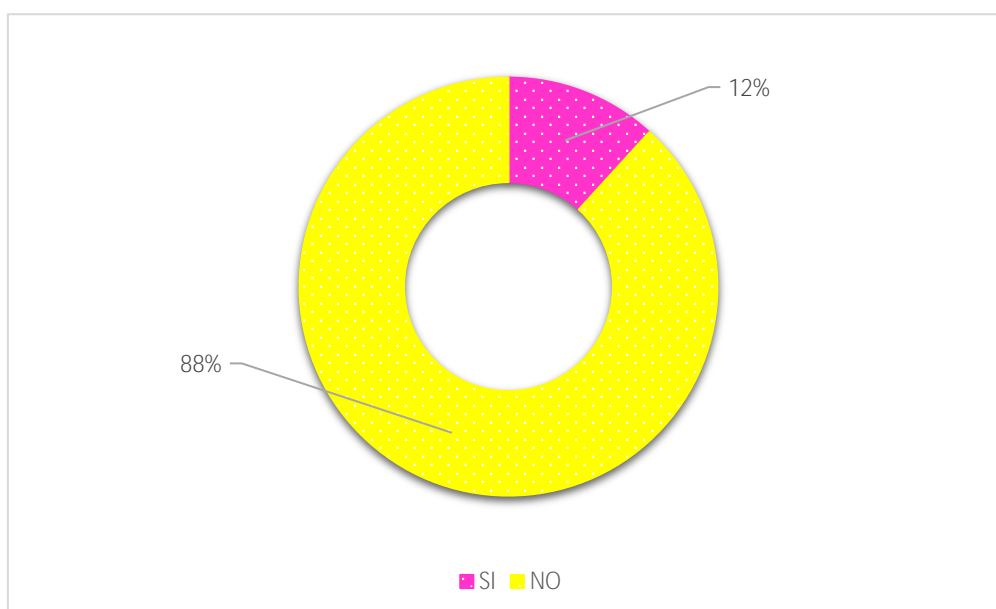


Figura 5: *Distribución porcentual respecto a si en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS*

De la configuración 5, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: ¿Advierte usted que en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende, frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS? Indicaron: un 88% considera que, en el escenario actual no existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, no se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS

y un 12% considera que, en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS.

Tabla 6: Según lo que observas ¿Adviertes que en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en el GRLP?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	10	12%
NO	75	88%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

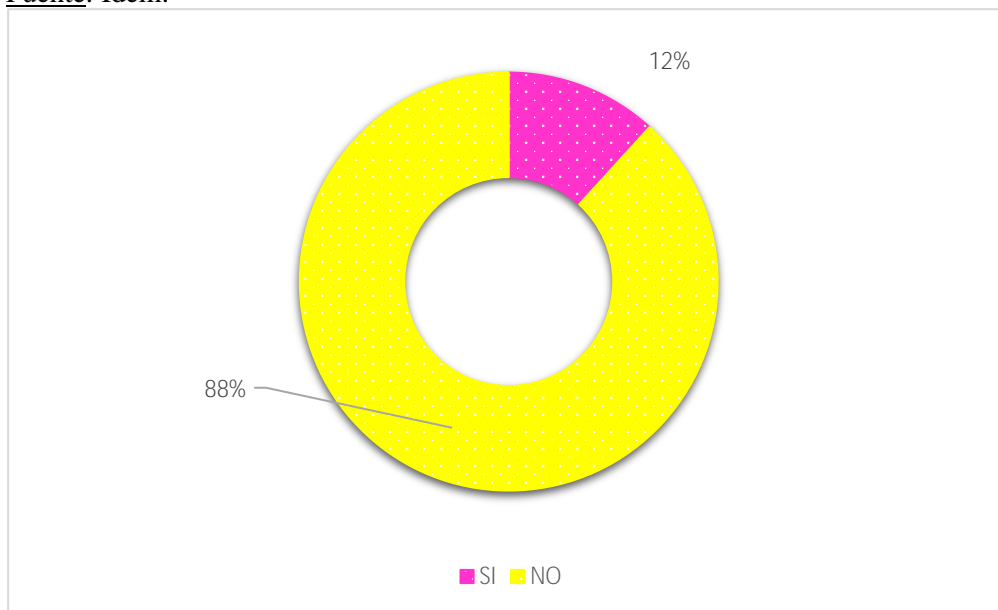


Figura 6: Distribución porcentual respecto a si en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en el GRLP

De la configuración 6, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: Según lo que observas ¿Adviertes que en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende, frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS

en el GRLP? Indicaron: un 88% considera que, en el escenario actual no existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, no se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en el GRLP y un 12% considera que, en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en el GRLP.

Tabla 7: Según lo que observa ¿considera legal que los servidores contratados bajo el régimen CAS en el GRLP, no tengan derecho a la reposición en su centro de trabajo frente a un abuso en su contra?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	20	24%
NO	65	76%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

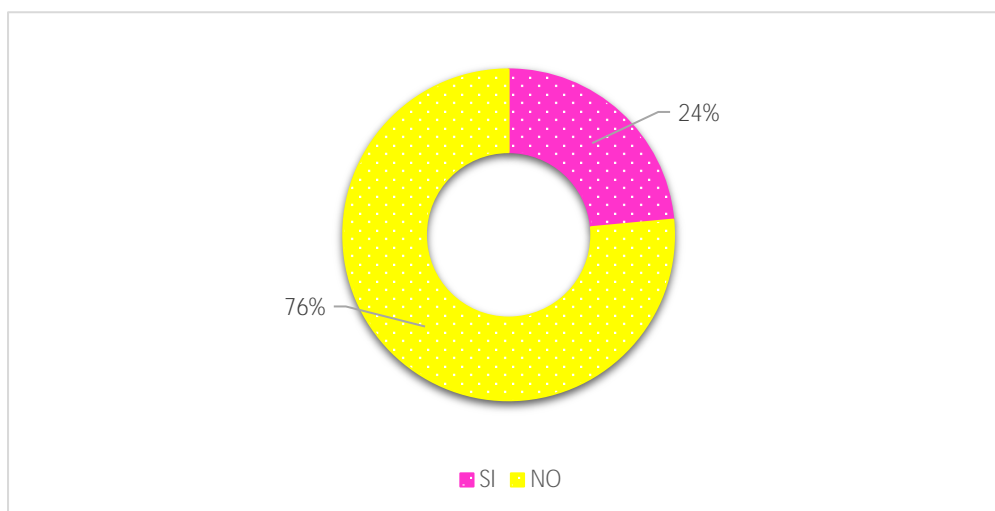


Figura 7: Distribución porcentual respecto a si los servidores contratados bajo el régimen CAS en el GRLP, no tengan derecho a la reposición en su centro de trabajo frente a un abuso en su contra

De la configuración 7, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: Según lo que observa ¿considera legal que los servidores contratados bajo el régimen CAS en el GRLP, no tengan derecho a la reposición en su centro de trabajo frente a un abuso

en su contra? Indicaron: un 76% considera que, no es legal que los servidores contratados bajo el régimen CAS en el GRLP, no tengan derecho a la reposición en su centro de trabajo frente a un abuso en su contra y un 24% considera que, es legal que los servidores contratados bajo el régimen CAS en el GRLP, no tengan derecho a la reposición en su centro de trabajo frente a un abuso en su contra.

Tabla 8 : *De acuerdo a tu apreciación imparcial ¿En gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores y servidores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	80	94%
NO	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

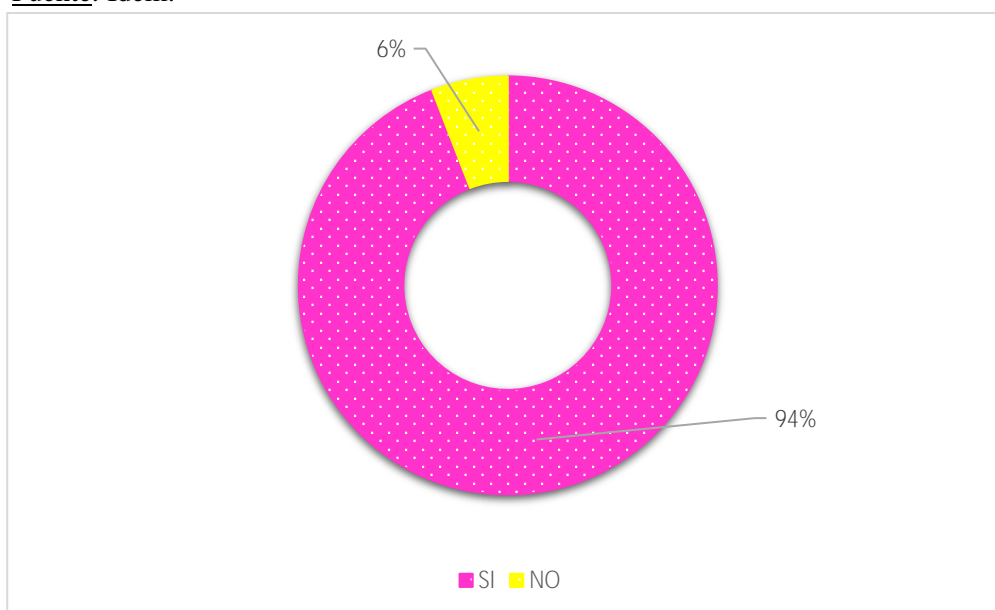


Figura 8: *Distribución porcentual respecto a si en gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores y servidores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo*

De la configuración 8, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: De acuerdo a tu apreciación imparcial ¿En gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores y servidores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo? Indicaron: un 94% considera que, en gran medida cuando se

opta por contratar a los trabajadores y servidores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo y un 06% considera que, en gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores y servidores bajo el régimen CAS, no se contraviene el derecho constitucional al trabajo.

Tabla 9: *¿De acuerdo a su opinión, los contratos CAS, deben desaparecer del sistema de contratación estatal, porque no garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	35	44%
NO	50	56%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

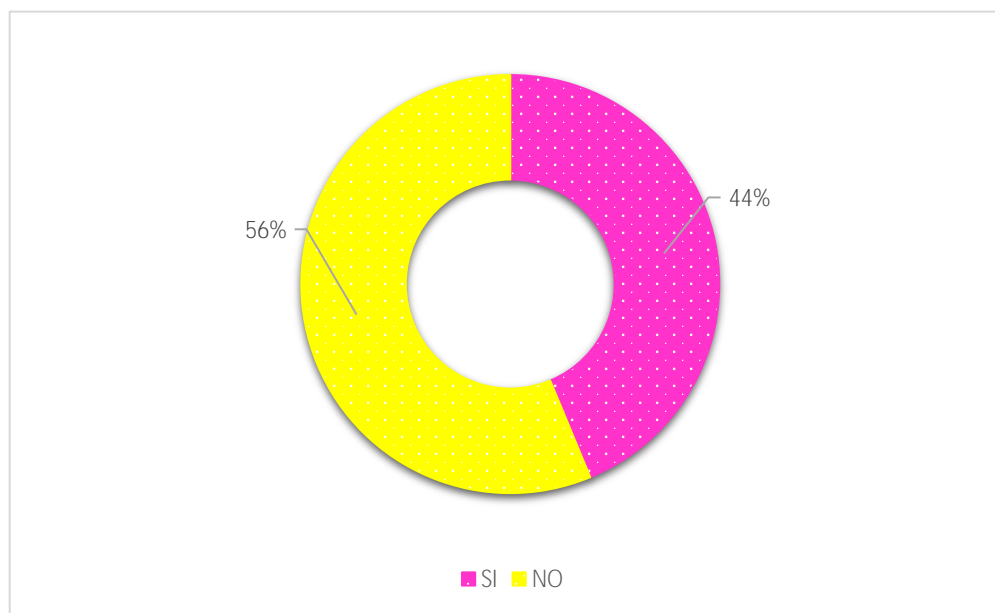


Figura 9: *Distribución porcentual respecto a si los contratos CAS, deben desaparecer del sistema de contratación estatal, porque no garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna.*

De la configuración 9, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: ¿De acuerdo a su opinión, los contratos CAS, deben desaparecer del sistema de contratación estatal, porque no garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna? Indicaron: un 56% considera que, los contratos CAS, no deben desaparecer del sistema de

contratación estatal, porque garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna y un 44% considera que, los contratos CAS, deben desaparecer del sistema de contratación estatal, porque no garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna.

Tabla 10: *¿Definitivamente los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	80	94%
NO	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

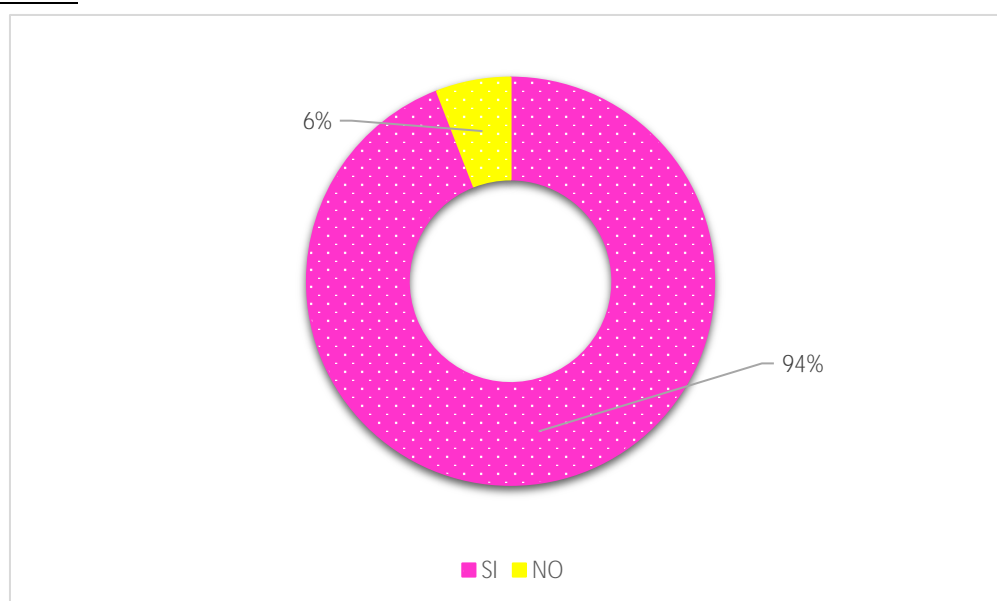


Figura 10: *Distribución porcentual respecto a si los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales.*

De la configuración 10, que escenifica al cuestionamiento subsecuente:
 ¿Definitivamente los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima

Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales? Indicaron: un 94% considera que, los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales y un 06% considera que, los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales.

Tabla 11: *¿Según su apreciación la necesidad de trabajo obliga a que muchas de las personas en edad laboral o no acepten cualquier condición de trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	80	94%
NO	05	06%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem

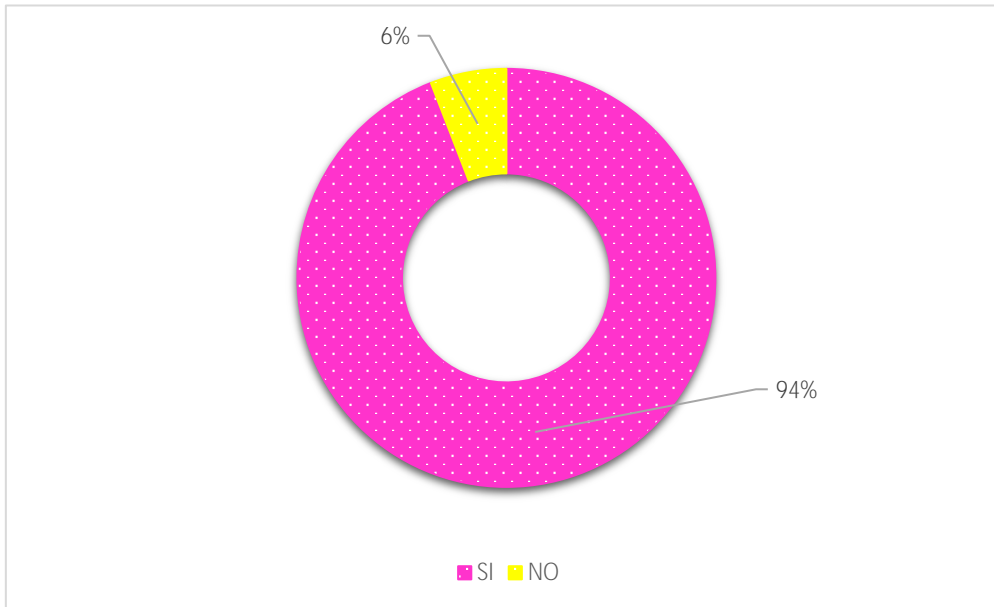


Figura 11: Distribución porcentual respecto a si la necesidad de trabajo obliga a que muchas de las personas en edad laboral o no acepten cualquier condición de trabajo

De la configuración 11, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: ¿Según su apreciación la necesidad de trabajo obliga a que muchas de las personas en edad laboral o no acepten cualquier condición de trabajo? Indicaron: un 94% considera que, la necesidad de trabajo obliga a que muchas de las personas en edad laboral o no acepten cualquier condición de trabajo y un 06% considera que, la necesidad de trabajo no obliga a que muchas de las personas en edad laboral o no acepten cualquier condición de trabajo.

Tabla 12: Observado de manera imperativa, ¿el Estado debe diseñar un solo modelo de contrato para todos los servidores públicos, teniendo como premisa el respeto al derecho de trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	40	47%
NO	45	53%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

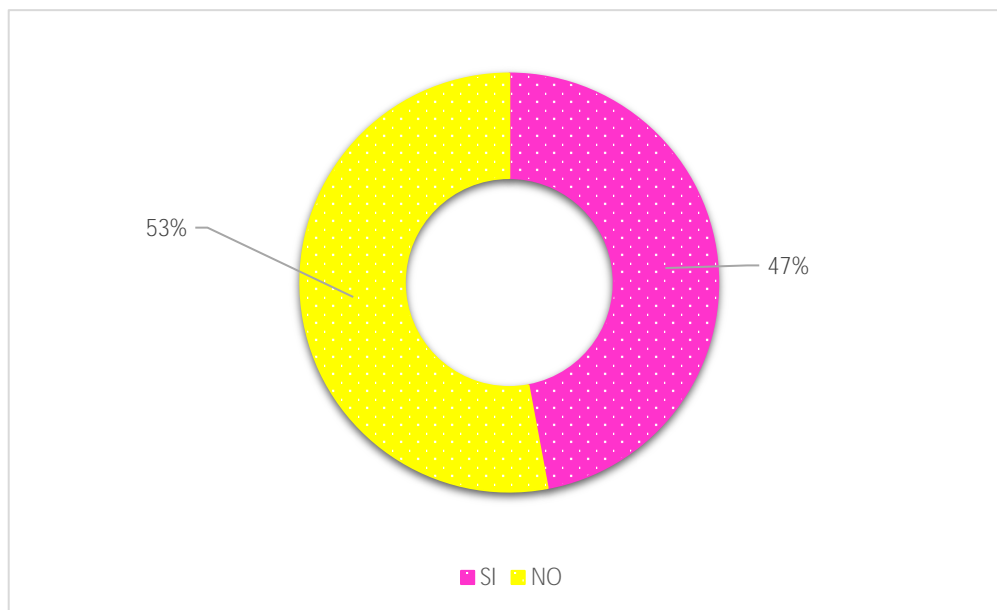


Figura 12: Distribución porcentual respecto a si el Estado debe diseñar un solo modelo de contrato para todos los servidores públicos, teniendo como premisa el respeto al derecho de trabajo

De la configuración 12, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: Observado de manera imperativa, ¿el Estado debe diseñar un solo modelo de contrato para todos los servidores públicos, teniendo como premisa el respeto al derecho de trabajo? Indicaron: un 53% considera que, el Estado no debe diseñar un solo modelo de contrato para todos los servidores públicos, teniendo como premisa el respeto al derecho de trabajo y un 47% considera que, el Estado debe diseñar un solo modelo de contrato para todos los servidores públicos, teniendo como premisa el respeto al derecho de trabajo.

Tabla 13: De acuerdo a lo que observas ¿Los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	82	96%
NO	03	04%
TOTAL	85	100%

Fuente: Idem.

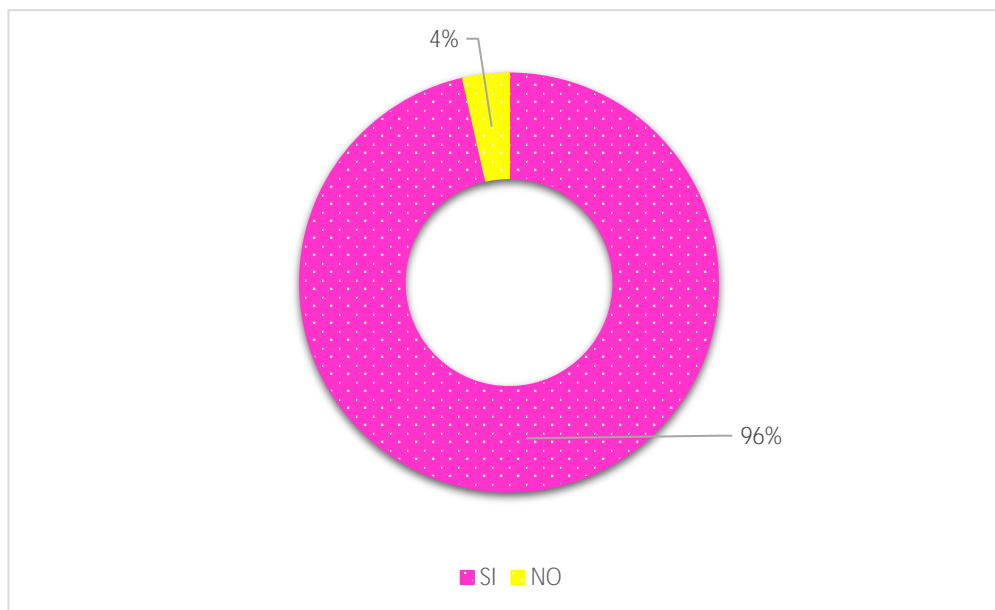


Figura 13: Distribución porcentual respecto a si los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios

De la configuración **13**, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: De acuerdo a lo que observas ¿Los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios? Indicaron: un 96% considera que, los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios y un 04% considera que, los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios.

Tabla 14: ¿No hay duda que si se formaliza los contratos CAS, se daría una situación de favoritismo y corrupción en las entidades públicas como la GRLP?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	75	88%
NO	10	12%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

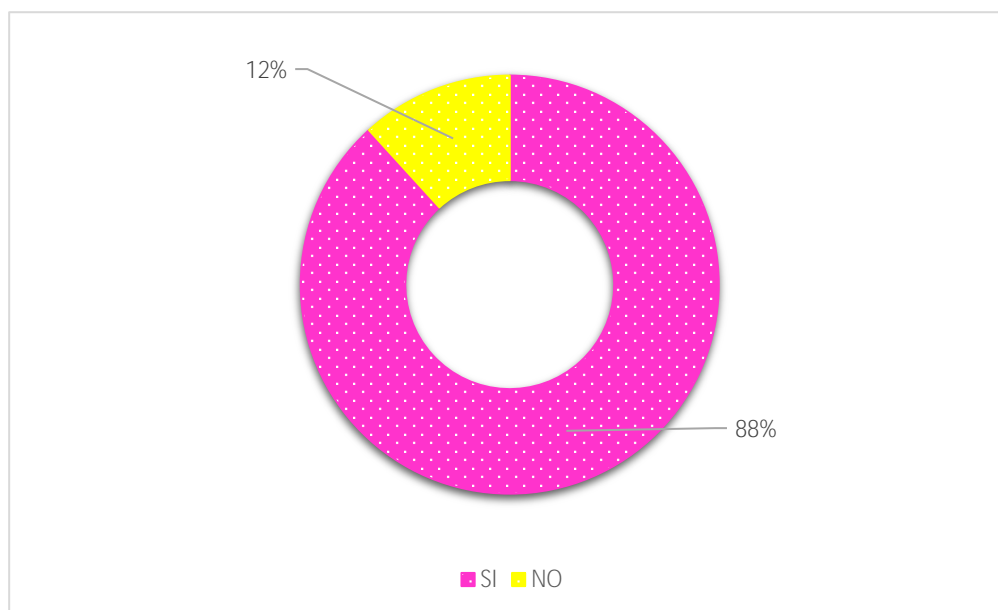


Figura 14: Distribución porcentual respecto a si se formaliza los contratos CAS, se daría una situación de favoritismo y corrupción en las entidades públicas como la GRLP.

De la configuración **14**, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: ¿No hay duda que, si se formaliza los contratos CAS, se daría una situación de favoritismo y corrupción en las entidades públicas como la GRLP? Indicaron: un 88% considera que, si se formaliza los contratos CAS, se daría una situación de favoritismo y corrupción en las entidades públicas como la GRLP y un 12% considera que, no se formaliza los contratos CAS, no se daría una situación de favoritismo y corrupción en las entidades públicas como la GRLP.

Tabla 15: ¿Consideras que el Estado tiene capacidad para cumplir con todas las obligaciones de los servidores que prestan sus servicios en las diversas entidades públicas?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	25	29%
NO	60	71%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

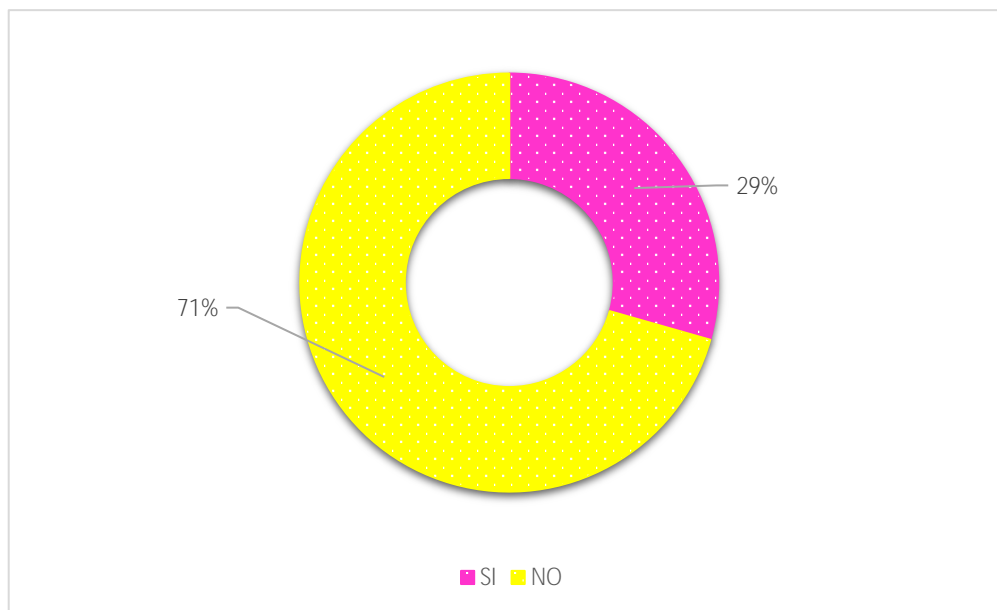


Figura 15: *Distribución porcentual respecto a si el Estado tiene capacidad para cumplir con todas las obligaciones de los servidores que prestan sus servicios en las diversas entidades públicas.*

De la configuración **15**, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: ¿Consideras que el Estado tiene capacidad para cumplir con todas las obligaciones de los servidores que prestan sus servicios en las diversas entidades públicas? Indicaron: un 71% considera que, el Estado tiene capacidad para cumplir con todas las obligaciones de los servidores que prestan sus servicios en las diversas entidades públicas y un 29% considera que, el Estado no tiene capacidad para cumplir con todas las obligaciones de los servidores que prestan sus servicios en las diversas entidades públicas.

Tabla 16: *¿Es necesario que hayan trabajadores fuera de planillas para que se mejore la productividad y la calidad del servicio, condicionado a ello debe renovárseles el contrato de trabajo?*

	Frecuencia	Porcentaje
SI	45	53%
NO	40	47%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

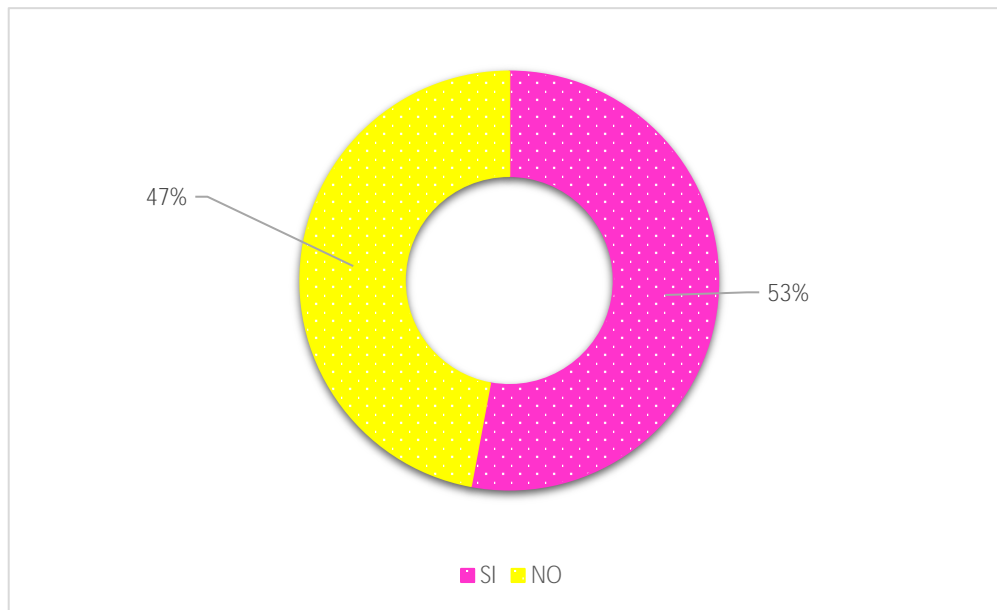


Figura 16: Distribución porcentual respecto a si es necesario que hayan trabajadores fuera de planillas para que se mejore la productividad y la calidad del servicio, condicionado a ello debe renovárseles el contrato de trabajo

De la configuración **16**, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: ¿Es necesario que haya trabajadores fuera de planillas para que se mejore la productividad y la calidad del servicio, condicionado a ello debe renovárseles el contrato de trabajo? Indicaron: un 53% considera que, es necesario que haya trabajadores fuera de planillas para que se mejore la productividad y la calidad del servicio, condicionado a ello debe renovárseles el contrato de trabajo y un 47% considera que, no es necesario que haya trabajadores fuera de planillas para que se mejore la productividad y la calidad del servicio, condicionado a ello debe renovárseles el contrato de trabajo.

Tabla 17: ¿Consideras que los servidores cuando tiene un contrato estable o se encuentra nombrado incumplen con las actividades que les están obligadas en las diversas entidades públicas?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	55	65%
NO	30	35%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

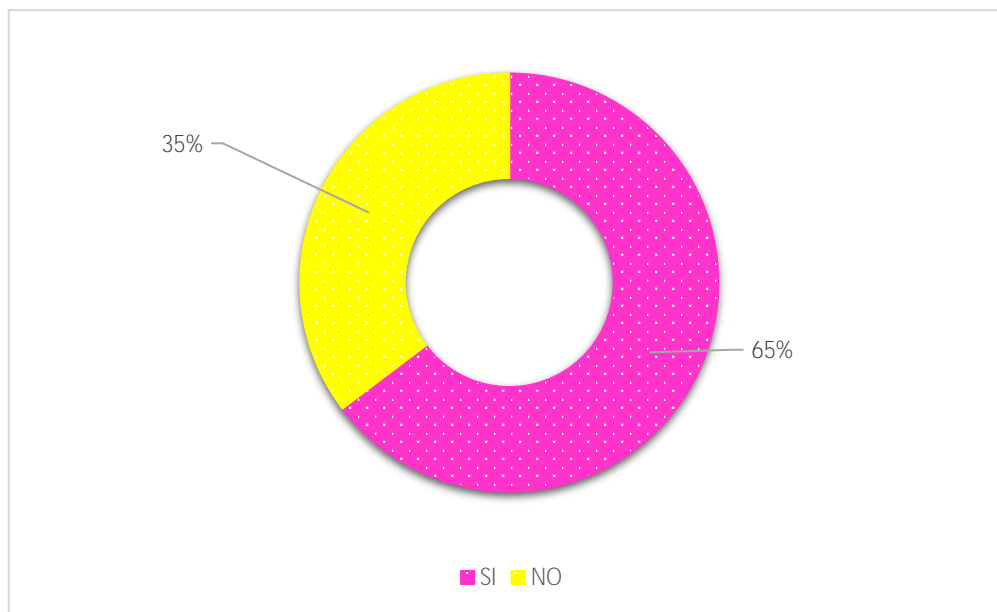


Figura 17: Distribución porcentual respecto a si los servidores cuando tiene un contrato estable o se encuentra nombrado incumplen con las actividades que les están obligadas en las diversas entidades públicas.

De la configuración **17**, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: ¿Consideras que los servidores cuando tiene un contrato estable o se encuentra nombrado incumplen con las actividades que les están obligadas en las diversas entidades públicas? Indicaron: un 65% considera que, los servidores cuando tiene un contrato estable o se encuentra nombrado incumplen con las actividades que les están obligadas en las diversas entidades públicas y un 35% considera que, los servidores cuando tiene un contrato estable o se encuentra nombrado no incumplen con las actividades que les están obligadas en las diversas entidades públicas.

Tabla 18: ¿Desde tu perspectiva, los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS, deben pasar a planillas, pero deben ser evaluados permanentemente?

	Frecuencia	Porcentaje
SI	60	71%
NO	25	29%
TOTAL	85	100%

Fuente: Ídem.

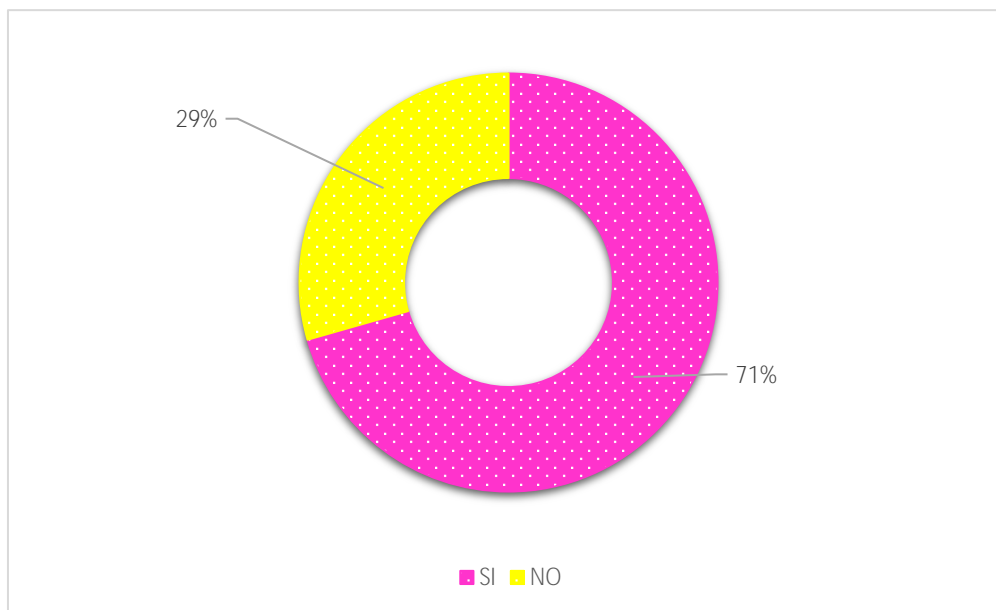


Figura 18: Distribución porcentual respecto a si, los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS, deben pasar a planillas, pero deben ser evaluados permanentemente.

De la configuración **18**, que escenifica al cuestionamiento subsecuente: ¿Desde tu perspectiva, los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS, deben pasar a planillas, pero deben ser evaluados permanentemente? Indicaron: un 71% considera que, los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS, deben pasar a planillas, pero deben ser evaluados permanentemente y un 29% considera que, los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS, no deben pasar a planillas, pero deben ser evaluados permanentemente.

4.2. Análisis inferencial

4.2.1. Hipótesis General

H_a : No existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019.

H₀ : Existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019.

Valorados estadísticamente la información, mediante la adecuación de variables se permiten instaurar que se ampara la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula; por ello se precisa que existe resultado estadístico afirmativo respecto a relación entre: **derecho constitucional al trabajo y reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS.**

Así queda demostrado de la interrogante N° 5 ¿Advierte usted que en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende, frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS? Indicaron: un 88% considera que, en el escenario actual no existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, no se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS y un 12% considera que, en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS.

Entonces de la correlación, se puede advertir que el factor de reciprocidad se da entre las dos variables y sus dimensiones, con el resultado *muy alta*.

4.2.2. Hipótesis Especifica 1

H_a : En gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo en la Región de Lima Provincias en el año 2019.

H_o : En gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, no se contraviene el derecho constitucional al trabajo en la Región de Lima Provincias en el año 2019.

Valorados estadísticamente la información, mediante la adecuación de variables se permiten instaurar que se ampara la hipótesis alternativa y se niega la hipótesis nula; por ello se precisa que existe resultado estadístico afirmativo respecto a relación entre: órgano jurisdiccional verifica de manera relativa la existencia del síndrome de alienación parental y las decisiones judiciales sobre tenencia.

Así queda demostrado de la interrogante N° 8, que refiere: De acuerdo a tu apreciación imparcial ¿En gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores y servidores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo? Indicaron: un 94% considera que, en gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores y servidores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo y un 06% considera que, en gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores y servidores bajo el régimen CAS, no se contraviene el derecho constitucional al trabajo. Entonces de la correlación, se puede advertir que el factor de reciprocidad se da entre las dos variables y sus dimensiones, con el resultado *muy alta*.

4.2.3. Hipótesis Especifica 2

H_a : Definitivamente los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales.

H₀ : Definitivamente los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales.

Valorados estadísticamente la información, mediante la adecuación de variables se permiten instaurar que se ampara la hipótesis alternativa y se repele la hipótesis nula; por ello se precisa que existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre: ***derecho a la reposición laboral*** y reconoce derechos fundamentales laborales.

¿Definitivamente los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales? Indicaron: un 94% considera que, los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales y un 06% considera que, los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de

normas constitucionales. Entonces de la correlación, se puede advertir que el factor de reciprocidad se da entre las dos variables y sus dimensiones, con el resultado *muy alta*.

4.2.4. Hipótesis Especifica 3

H_a : Los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios.

H_o : Los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios.

Valorados estadísticamente la información, mediante la adecuación de variables se permiten instaurar que se ampara la hipótesis alternativa y se repele la hipótesis nula; por ello se precisa que existe convicción estadísticamente de que hay una relación entre: *derecho a la estabilidad laboral y sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios*.

Así queda demostrado de la interrogante N° 12, que refiere, que representa a la siguiente pregunta: De acuerdo a lo que observas ¿Los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios? Indicaron: un 96% considera que, los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios y un 04% considera que, los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima

Provincias, 2019 tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios.

Entonces de la correlación, se puede advertir que el factor de reciprocidad se da entre las dos variables y sus dimensiones, con el resultado *muy alta*.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN, CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Discusión

De los antecedentes, tenemos que según la investigación los derechos laborales, han sido conculcados en todos los tiempos, sin embargo, hay necesidad de tener a trabajadores fuera de planillas, pero respetando sus derechos, porque la capacidad del estado no es suficiente para atender a todos los trabajadores que se requiere; Así un 53% considera que, es necesario que haya trabajadores fuera de planillas para que se mejore la productividad y la calidad del servicio, condicionado a ello debe renovárseles el contrato de trabajo y un 47% considera que, no es necesario que haya trabajadores fuera de planillas para que se mejore la productividad y la calidad del servicio, condicionado a ello debe renovárseles el contrato de trabajo.

Definitivamente los empleados amparados al sistema del CAS en la Región de Lima Provincias correspondiente al 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales, frente a esta interrogante Indicaron: un 94% considera que, los empleados del sistema del CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales y un 06% considera que, los empleados del sistema del CAS en la

Región de Lima Provincias en el año 2019 tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales.

En este caso se ha presentado la siguiente pregunta: ¿De acuerdo a su opinión, los contratos CAS, deben desaparecer del sistema de contratación estatal, porque no garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna? Indicaron: un 56% considera que, los contratos CAS, no deben desaparecer del sistema de contratación estatal, porque garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna y un 44% considera que, los contratos CAS, deben desaparecer del sistema de contratación estatal, porque no garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna.

5.2 Conclusiones

Primero: No existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor regulados en el sistema del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019.

Segundo: En gran medida cuando se opta por contratar a los empleados por el sistema del CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo en la Región de Lima Provincias en el año 2019.

Tercero: Definitivamente los empleados respaldados por el sistema del CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales.

Cuarto: Los empleados resguardados por el convenio del CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 sufren de inestabilidad laboral que trasgrede sus derechos laborales, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios.

Quinto: Actualmente para un 56% considera que, los contratos CAS, no deben desaparecer del sistema de contratación estatal, porque garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna.

5.3 Recomendaciones

Se recomienda en las situaciones actuales de crisis económica y familiar, se brinde seguridad a todos los trabajadores, por cuanto, el trabajo es un medio de subsistencia de necesidad humana.

Las sentencias sobre reposición deben ir más allá de un mero reconocimiento de un derecho, deben brindarle protección para que no se produzca arbitrariedades en un centro laboral.

Existen medidas necesarias que permiten brindar seguridad al trabajador, pero a su vez, el trabajador debe corresponder con su labor de honestidad y buen aporte.

Se recomienda a quienes tienen interés en temas laborales, ahondar más en el tema desarrollado a efectos de descubrir la verdadera esencia del trabajo e impedir abusos de los empleadores, sean estos públicos o privados.

CAPITULO VI

FUENTES DE INFORMACIÓN

6.1 Fuentes bibliográficas

Blancas, C. (2013). *El despido en el Derecho Laboral Peruano* (3° ed.). Lima, Lima, Perú: Jurista Editores.

Landa, C. R. (2017). *Los derechos fundamentales. Colección lo esencial del Derecho* 2. Lima, Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Neves, J. (2016). *Introducción al derecho del trabajo* (3° ed.). Centro de Lima, Lima, Perú: Fondo Editorial Pontificia Universidad Católica del Perú.

Paredes, J. (2010). *Análisis de la Nueva Ley Procesal de Trabajo. Ley N° 29497*. Cercado de Lima, Lima, Lima: Editora Gráfica Multiservicios La Esperanza S.A.C.

6.2 Fuentes hemerográficas

Martin, R. J. (2009). El Régimen del Contrato Administrativo de Servicios: nuevas soluciones para un viejo problema. *Revista de Derecho Administrativo* N° 7 de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos,. (2016). *Constitución Política del Perú* (11° ed.). Miraflores, Lima, Perú: Servicios Gráficos Bernuy E.I.R.L.

6.3 Fuentes documentales

Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97-TR (Ministerio de Trabajo y Promoción Social 27 de 03 de 1997).

Proceso de Inconstitucionalidad, Expediente N° 008-2005-AI/TC (Pleno del Tribunal Constitucional 12 de 08 de 2005).

Recurso de Agravio Constitucional, Expediente N° 0206-2005-PA/TC (Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional 28 de 11 de 2005).

Recurso extraordinario, Expediente N° 1124-2002-AA/TC (Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional 11 de 07 de 2002).

Recurso extraordinario de amparo, Exp. 1124-2001-AA/TC (Pleno Jurisdiccional del Tribunal Constitucional 11 de 07 de 2002)

6.4 Fuentes electrónicas

Almonte, M. (12 de 04 de 2019). *El fin de la reposición, que empiecen las reformas laborales*. Obtenido de Agnitio: <http://agnitio.pe/articulo/el-fin-de-la-reposicion-que-empiecen-las-reformas-laborales/>

Farah, A. F. (2014). *Impacto social de la minería ilegal y su repercusión en la salud, y el medio ambiente en el cantón San Lorenzo, provincia de Esmeraldas*. Obtenido de Trabajo de titulación previo a la titulación del título de licenciado en comunicación social. Universidad de Guayaquil - Ecuador: <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/7363/1/TESIS%20ABRAHAN%20BANGUERA.pdf>

Garavito, S. E. (2016). *Indemnización por Despido Arbitrario de acuerdo a los años laborados desde la perspectiva de los Operadores Jurídicos de la Corte Superior de Justicia de Lima Este – 2016*. Obtenido de Tesis para obtener el

título de abogada. Universidad César Vallejo - Lima - Perú:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9905/Garavito_LSE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Juárez, H. E. (10 de 2014). *La legitimidad del Estado cuestionada: proliferación de la minería informal aurífera aluvial. Caso: La Pampa en Madre de Dios en el periodo 2006 – 2011.* . Obtenido de Tesis para optar el Grado de Magister en Ciencia Política y Gobierno con mención en Políticas Públicas y Gestión Pública. Pontificia Universidad Católica del Perú :
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6204/JUAR_EZ_CAMARGO_HECTOR_ERNESTO_LEGITIMIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pacheco, L. (2012). Los elementos esenciales del contrato de trabajo. *Revista de Derecho Pirhua* N° 13, 29 - 54. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2663/Elementos_esenciales_contrato_trabajo.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Paredes, L. A. (2018). *La reposición laboral en vía ordinaria: Cambios competenciales en la nueva Ley Procesal del Trabajo.* Obtenido de Tesis doctoral. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa - Perú:
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/7386/DEDpalola.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Romero, V. D. (10 de 2014). *La ley de Minería del Ecuador y su aplicación en los ríos Pache y río Amarillo, por la explotación minera en los cantones Portovelo y Zaruma de la provincia del Oro.* Obtenido de Tesis previa a la obtención del título de abogado. Universidad Central del Ecuador - Quito - Ecuador:
www.dspace.uce.edccu.ec/bitstream/25000/3974/1/T-UCE-0013-Ab-233.pdf

ANEXOS

01. Matriz de Consistencia

MATRIZ DE CONSISTENCIA					
TITULO	PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPOTESIS GENERAL	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGIA
VERIFICACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO Y LA REPOSICIÓN DEL SERVIDOR BAJO EL RÉGIMEN CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, REGIÓN LIMA – PROVINCIAS, 2019	¿De qué forma se verifica el cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019?	Fundamentar de qué forma se verifica el cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias, 2019.	No existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo y la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019.	VARIABLE INDEPENDIENTE: DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO	<p>TIPO DE INVESTIGACION: 3.1. Diseño Metodológico</p> <p>El diseño metodológico es no experimental, es una investigación de corte trasversal.</p> <p>3.1.1. Tipo:</p> <p>Aplicada – analítico</p> <p>3.1.2. Enfoque:</p> <p>El enfoque de la investigación es cualitativo y cuantitativo (mixto)</p> <p>3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA</p> <p>3.2.1. Población</p> <p>- 85 personas</p> <p>3.3. TECNICAS Y INSTRUMENTOS:</p> <p>Encuesta, análisis de expedientes sobre colaboración eficaz y corrupción de funcionarios.</p>
	<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>¿En qué medida cuando se opta por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo en la Región de Lima Provincias en el año 2019?</p> <p>¿En qué medida los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 tienen derecho a la reposición laboral?</p> <p>¿En qué medida los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 tienen derecho a la estabilidad laboral?</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>Determinar en qué medida cuando se opta por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo en la Región de Lima Provincias en el año 2019.</p> <p>Determinar en qué medida los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 tienen derecho a la reposición laboral.</p> <p>Analizar en qué medida los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 tienen derecho a la estabilidad laboral.</p>	<p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>En gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo en la Región de Lima Provincias en el año 2019.</p> <p>Definitivamente los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales.</p> <p>Los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios.</p>	VARIABLE DEPENDIENTE: REPOSICIÓN DEL SERVIDOR BAJO EL RÉGIMEN CONTRATO ADMINISTRATIVO	

02. Instrumentos para la toma de datos



TEMARIO PARA LA EXPOSICIÓN DE LA TESIS DE ESTUDIO

Esta indagación se efectúa en el límite del tema de estudio para conferirse la acreditación de abogado de la UNJFSC. El estudio lleva por título:

VERIFICACIÓN DEL DERECHO CONSTITUCIONAL AL TRABAJO Y LA REPOSICIÓN DEL SERVIDOR BAJO EL RÉGIMEN CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS, REGIÓN LIMA – PROVINCIAS, 2019

Colabore, marcando con una (X), según su criterio:

N°	PREGUNTA	SI	NO
1.	Considera usted ¿Qué actualmente las libertades al trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo por las entidades privadas?		
2.	Considera usted ¿Qué actualmente las libertades al trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo por las entidades privadas?		
3.	¿ Considera usted ¿Qué actualmente las libertades al trabajo y el derecho de este se viene cumpliendo de manera irrestricta por las entidades públicas?		
4.	Desde una perspectiva objetiva ¿El estado verifica que el derecho al trabajo se cumple y que los trabajadores son reconocidos en toda la extensión del derecho que se hace alusión?		
5.	Advierte usted que en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS?		
6.	Según lo que observa ¿Advierte usted que en el escenario actual existe cumplimiento del derecho constitucional al trabajo, por ende frente al eventual despido, se procede con la reposición del servidor bajo el régimen del contrato administrativo de servicios, CAS en el GRLP?		
7.	Según lo que observa ¿considera legal que los servidores contratados bajo el régimen CAS en el GRLP, no tengan derecho a la reposición en su centro de trabajo frente a un abuso en su contra?		
8.	De acuerdo a tu apreciación imparcial ¿En gran medida cuando se opta por contratar a los trabajadores y servidores bajo el régimen CAS, se contraviene el derecho constitucional al trabajo?		
9.	¿De acuerdo a su opinión, los contratos CAS, deben desaparecer del sistema de contratación, porque no garantiza de manera absoluta el respeto a los derechos que les corresponde por imperio de la Constitución de la Carta Magna?		

10.	¿Definitivamente los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias en el año 2019 no tienen derecho a la reposición laboral, en virtud a que su contrato no le reconoce derechos fundamentales laborales que aparecen en el catálogo de normas constitucionales?		
11.	¿Según su apreciación la necesidad de trabajo obliga a que muchas de las personas en edad laboral o no acepten cualquier condición de trabajo?		
12.	Observado de manera imperativa, el Estado debe diseñar un solo modelo de contrato para todos los servidores públicos, teniendo como premisa el respeto al derecho de trabajo?		
13.	De acuerdo a lo que observas ¿Los trabajadores bajo el régimen CAS en la Región de Lima Provincias, 2019 no tienen derecho a la estabilidad laboral, por lo tanto, están sujetos a despidos, en muchos casos arbitrarios?		
14.	¿No hay duda que si se formaliza los contratos CAS, se daría una situación de favoritismo y corrupción en las entidades públicas como la GRLP?		
15.	¿Consideras que el Estado tiene capacidad para cumplir con todas las obligaciones de los servidores que prestan sus servicios en las diversas entidades públicas?		
16.	¿Es necesario que hayan trabajadores fuera de planillas para que se mejore la productividad y la calidad del servicio, condicionado a ello debe renovárseles el contrato de trabajo?		
17.	¿Consideras que los servidores cuando tiene un contrato estable o se encuentra nombrado incumple con las actividades que les están obligadas en las diversas entidades públicas?		
18.	¿Desde tu perspectiva, los trabajadores que se encuentran bajo el régimen CAS, deben pasar a planillas, pero deben ser evaluados permanentemente?		

Muchas gracias por su colaboración.