



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Escuela de Post Grado

Doctorado en Derecho

TESIS

**CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y
DERECHO RESTRINGIDO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS
TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD
NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION, CERRO DE PASCO - 2019.**

**Para Optar el Grado Académico de:
DOCTOR EN DERECHO**

AUTOR

Mg. HUARINGA REVILLA, Ernesto César

ASESOR

Dr. CHAMOLI FALCON, Andy

**Huánuco - Perú
2019**



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
<http://www.udh.edu.pe>

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
UNIDAD DE POSTGRADO DE LA FACULTAD DE
DERECHO Y CC.PP.

ACTA DE SUSTENTACIÓN DEL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

En la ciudad de Huánuco, Auditorio de la Universidad de Huánuco, a los nueve días del mes de octubre del año dos mil diecinueve, siendo las 09.00 horas, los Jurados, docentes en la Universidad de Huánuco, **Dr. Rodolfo José ESPINOZA ZEVALLOS**, Presidente, **Dr. Millen CARBAJAL VERAMENDI**, Secretario, y **Dr. José Luis MANDUJANO RUBÍN**, Vocal, respectivamente; nombrados mediante **Resolución N° 568-2019-D-EPG-UDH**, de fecha cuatro de octubre del año dos mil diecinueve y el aspirante al Grado Académico de **Doctor en Derecho**, **Mg. Ernesto Cesar HUARINGA REVILLA**.

Luego de la instalación y verificación de los documentos correspondientes, el Presidente del jurado invitó al graduando a proceder la exposición y defensa de su tesis intitulada. "**CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y DERECHO RESTRINGIDO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN, CERRO DE PASCO - 2019**", para optar el Grado Académico de **Doctor en Derecho**.

Concluida la exposición, se procedió a la evaluación correspondiente, luego el Presidente del jurado comunicó el resultado, habiendo obtenido la nota **cuantitativa** de May Bueno con la calificación **cuantitativa** de (en letras) Diecisiete; al mismo tiempo recomendó a la Escuela de Post Grado, se le otorgue el grado académico de **Doctor en Derecho**, al graduando **Mg. Ernesto Cesar HUARINGA REVILLA**.

Se suscribe la presente Acta en tres originales y siendo las 10.00 horas, se da por concluido el acto académico de sustentación.

PRESIDENTE

Dr. Rodolfo José ESPINOZA ZEVALLOS

SECRETARIO

Dr. Millen CARBAJAL VERAMENDI

VOCAL

Dr. José Luis MANDUJANO RUBÍN

DEDICATORIA:

Esta investigación, la dedico a los autores de mi vida Víctor y Teresa, a mi familia y a todas las personas que siempre me impulsan para salir adelante con el objetivo de un mañana mejor.

AGRADECIMIENTO:

Agradezco a Dios, por ponerme a las personas idóneas en mi camino que hicieron posible el desarrollo de esta investigación.

INDICE

	Pág.
DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTO	II
INDICE	III
RESUMEN	V
SUMMARY	VI
RESUMO	VII
INTRODUCCION	VIII

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.3. OBJETIVO GENERAL	20
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	21
1.5. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN	21

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	25
2.2. BASES TEÓRICAS.....	27
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	86
2.4. SISTEMA DE HIPÓTESIS.....	87
2.5.1. HIPOTESIS GENERAL	88
2.5.2. HIPOTESIS ESPECIFICAS.....	88
2.5.. SISTEMA DE VARIABLES	88
2.5.1. Variable independiente	89
2.5.2. Variable dependiente.....	89.
2.5.3. Variables intervinientes.....	89

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES	90
--	----

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	92
3.1.1. ENFOQUE	92
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	93
3.1.3. DISEÑO	94
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	96
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS..	99
3.4. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION	101

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RELATOS Y DESCRIPCION DE LA REALIDAD OBSERVADA ...	103
4.2. CONJUNTO DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS (DATOS).....	102

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. EN QUE CONSISTE LA SOLUCION DEL PROBLEMA	131
CONCLUSIONES.....	134
RECOMENDACIONES.....	135
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	136
ANEXOS.....	141

RESUMEN

La presente investigación académica, se encuentra delimitada a la problemática laboral en cuanto al régimen laboral especial, respecto del Contrato Administrativo de Servicios (CAS); debido a que, se ve ciertos vacíos lo cual afecta al derecho a la seguridad social.

Por otro lado, esta investigación constituye una investigación básica no experimental, cuyo diseño dado es el descriptivo comparativo y/o descriptivo explicativo, de manera que, la población de esta investigación está enfocada a los trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco; bajo régimen laboral especial de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) que es objeto de estudio; de igual manera, los instrumentos de estudio fueron la percepción directa e indirecta.

Esta tesis busca describir, explicar y superar los vacíos en cuanto al Contrato Administrativo de Servicios (CAS), en mérito a la lógica del Principio de Continuidad y del Principio de Bienestar Social: de manera taxativa en el texto legal expreso del Decreto Legislativo N° 1057, y normas conexas.

Por último, este régimen laboral especial constituye un mecanismo idóneo para la contratación de servidores públicos; ya que, propugna una delimitación en cuanto a los regímenes laborales amparados en nuestra Constitución.

Palabras Claves: Contrato Administrativo de Servicios, Regímenes Laborales, Derecho Laboral, Trabajador, Derechohabientes, Seguridad Social, Principio de Continuidad y el Principio de Bienestar Social.

SUMMARY

The present academic research is limited to the labor problem regarding the special labor regime, regarding the Administrative Contract of Services (CAS); due to that, certain gaps are seen which affects the right to social security.

On the other hand, this research is a non-experimental basic research, whose design is the descriptive comparative and / or descriptive explanatory, so that the population of this research is focused on the workers of the National University Daniel Alcides Carrión of Cerro de Pasco; under the special labor regime of the Administrative Contract of Services (ACS) that is the object of study; in the same way, the instruments of study were direct and indirect perception.

This thesis seeks to describe, explain and overcome the gaps in the Administrative Services Contract (CAS), in terms of the logic of the Principle of Continuity and the Principle of Social Welfare: specifically in the express legal text of Legislative Decree No. 1057 and related regulations.

Finally, this special labor regime is an ideal mechanism for hiring public servants; since, it advocates a delimitation regarding the labor regimes protected in our Constitution.

Key words: Administrative Contract of Services, Labor Regimes, Labor Law, Worker, Rightful Claimants, Social Security, Principle of Continuity and the Principle of Social Welfare.

RESUMO

A presente pesquisa acadêmica limita-se ao problema trabalhista referente ao regime especial de trabalho, referente ao Contrato Administrativo de Serviços (CAS); Devido a isso, são observadas certas lacunas que afetam o direito à seguridade social.

Por outro lado, esta pesquisa é uma pesquisa básica não experimental, cujo desenho é o descritivo comparativo e/ou descritivo explicativo, de modo que a população desta pesquisa é focada nos trabalhadores da Universidade Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco; sob o regime especial de trabalho do Contrato Administrativo de Serviços (CAS) que é objeto de estudo; Da mesma forma, os instrumentos de estudo foram percepção direta e indireta.

Esta tese tem como objetivo descrever, explicar e superar as lacunas existentes no Acordo de Serviços Administrativos (ASA), em reconhecimento logicidade o princípio da continuidade e o princípio de bem-estar social: exaustivamente no texto legal expressa do Decreto Legislativo Nº 1057 e padrões relacionados.

Por fim, esse regime especial de trabalho é um mecanismo ideal para a contratação de servidores públicos; desde então, defende uma delimitação relativa aos regimes trabalhistas protegidos em nossa Constituição.

Palavras-chave: Contrato Administrativo de Serviços, Regimes Trabalhistas, Direito do Trabalho, Trabalhador, Direito Pessoal, Previdência Social, Princípio da Continuidade e o Princípio da Previdência Social.

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación intitulado “Contratación Administrativa de Servicios y Derecho Restringido a la Seguridad Social de los Trabajadores Administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, Cerro de Pasco – 2019”, es de tipo descriptivo que se ocupa de la aparición de un contrato sin vínculo laboral conocido como “contratación de servicios no personales”, impuesto por el entonces Presidente de la República Ing. Alberto K. Fujimori Fujimori por los años 1992 dentro de un modelo neoliberal.

A partir de junio del 2008 con el D. Leg. N° 1057 entró en vigencia el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en las entidades del Estado y en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión se viene ejecutando desde entonces. Esta modalidad especial de contratación administrativa hasta la fecha no es tuitiva para los trabajadores contratados y sus derechohabientes, por más que esta norma jurídica fue declarada constitucionalmente de carácter laboral por nuestro Tribunal, porque restringe muchos derechos sociolaborales,

Luego de detectar el problema de estudio se delimitó temporal, espacial y conceptualmente para la formulación del problema que busca la posible respuesta, el grado de vulneración de la contratación administrativa de servicios y el derecho restringido a la seguridad social en salud y pensiones. Este trabajo tiene la justificación con los alcances de valor teórico, práctico, metodológico y principalmente social que por los aportes pretende dar solución al problema de la restricción de la seguridad social de los trabajadores y de sus derechohabientes.

El objetivo general planteado sirve de guía para determinar cuál es el grado de vulneración de la contratación administrativa de servicios para el derecho restringido a la seguridad social de estos trabajadores. Asimismo, se busca identificar con claridad la naturaleza jurídica, describir cómo restringe

derechos sociolaborales y determinar el bienestar social del grupo de trabajadores contratados en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Respecto al contenido de las bases teóricas se decidió en relación a las variables el conjunto de teorías, doctrinas, bases legales y otros que permitieron desarrollar este trabajo. Así, tenemos de manera general el derecho del trabajo, el contrato administrativo de servicios, organización administrativa, recursos humanos, el derecho de la seguridad social y sus principios en atención en salud y pensiones.

Los métodos empleados son desde los lógicos el método científico, hermenéutico, heurístico e histórico y las técnicas empleadas para la obtención de datos fueron la observación, la entrevista, y la encuesta con sus respectivos instrumentos.

Las fuentes de información fueron diversas como la investigación científica, opiniones de juristas en el derecho laboral, y administrativo; otras fuentes constitucionales y legales. Se registraron las citas de estas fuentes de acuerdo al estilo APA.

Respecto a las limitaciones o problemas encontrados son la falta de bibliografía especializada, el tamaño de la muestra y de desplazarse a las diferentes filiales de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Por lo que se llegó a la conclusión que sí existe un grado de vulneración que a la vez es manifiesta y grave de la contratación administrativa de servicios para el derecho restringido a la seguridad social en salud y pensiones de los trabajadores administrativos y sus derechohabientes del régimen especial CAS de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco por parte de sus funcionarios de Recursos Humanos y miembros

de la Comisión encargada de su selección y contratación de personal administrativo dentro de la universidad.

CAPITULO I

PLANTEAMIENTO DE LA INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En nuestro país existió la estabilidad laboral durante la primera fase del gobierno militar con el General Juan Velasco Alvarado de 1968 a 1975. El carácter tuitivo protegió a los trabajadores de la actividad privada y pública.

El ex Presidente Ing. Alberto K. Fujimori Fujimori instauró la reforma laboral a partir de la década de los noventa del siglo pasado (1990) aplicando la teoría del neoliberalismo. Se promulgaron varios dispositivos laborales que atentaron con el derecho al trabajo de los ciudadanos. Incluso existió cese laboral colectivo previa aceptación de un monto dinerario por los trabajadores en la administración pública.

Una de las primeras normas laborales del gobierno fujimorista se dio en enero del año 1991 cuando se publicó el Decreto Supremo 004-91 PCM – firmado por el entonces ministro de Economía Juan Carlos Hurtado Miller, norma jurídica que planteó la reestructuración del Estado, porque –argumentaban– había mucha gente y se tenía que “racionalizar”, es decir, despedir a trabajadores de la administración pública, y así se hizo despidiendo al margen de la ley a una aproximado de 180 mil trabajadores. En esos años solo los trabajadores podían ser despedidos por faltas graves.

Dicho Decreto Supremo autorizó a todas las entidades públicas a realizar reestructuraciones y dar incentivos para los trabajadores

que querían dejar su puesto laboral de manera voluntaria, esto porque el sueldo básico de los trabajadores era ínfimo.

Para entonces a falta de personal administrativo en la administración pública para su regular funcionamiento apareció la contratación de personal en 1992, sin que exista vínculo laboral, denominada “contratación de servicios no personales”, cuya naturaleza jurídica fue un contrato civil y no laboral, a partir de lo cual no existía remuneración sino un honorario o retribución económica. Significó una violación a los principios laborales a favor del trabajador por lo menos durante dieciséis años.

Nuestro país a partir del 2004 vino negociando el Tratado de Libre Comercio con compromisos en el Marco del Acuerdo de Promoción Comercial Perú-Estados Unidos y su Protocolo de Enmiendas. Uno de los requisitos para suscribir este Acuerdo fue que las partes deberían respetar los derechos fundamentales del trabajo recomendados por la Organización Internacional del Trabajo. Antes de entrar en vigencia este Acuerdo en el 2009, el Ejecutivo se vio obligado a eliminar la contratación de servicios no personales disponiendo en la Cuarta Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1057 publicado en el Diario Oficial el Peruano el 27 de junio del 2008, en los siguientes términos: Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma. A partir de entonces estos contratos civiles de contratación de servicios no personales fueron reemplazados por los contratos administrativos de servicios y se dio por cumplido los acuerdos asumidos para el Tratado de Libre Comercio.

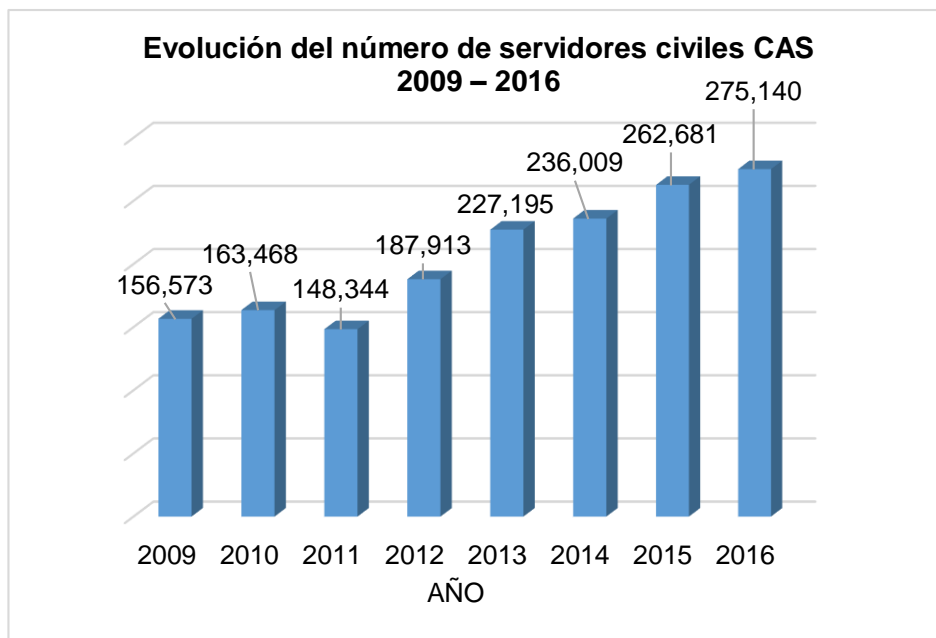
En la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, también desde el 1 de agosto de 2001 hasta el 2008 practicó otro tipo de contrato regulado por el artículo 1764 del Código Civil, llamado locación de servicios para laborar en el área administrativa mediante sucesivos contratos apareciendo las figuras de locador (trabajador) y comitente (la universidad). Estos contratos tácitamente desnaturalizados, permitían a los locadores “trabajar” en el área administrativa del comitente en labores de naturaleza permanente, sujetos a un horario de trabajo, bajo subordinación y dependencia.

El Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) generó mucha crítica y controversia, pues bajo el alegato de que buscaba formalizar a un gran colectivo de personas que le prestaba servicios subordinados al Estado, se creó un régimen paralelo a los ya existentes, estableciendo menores derechos para personas que prestaban un mismo o similar servicio como los trabajadores administrativos regulados por el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM en caso de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión y en otras entidades del Estado regulado por el Decreto Legislativo N° 728 y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 003-97-TR, así como otras normas complementarias y supletorias.

Entonces a partir del 2008 este régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS), acogió en la administración pública del Estado principalmente a quienes prestaron sus servicios en el contrato llamado “prestación de servicios no personales” y a los otros de locación de servicios. Año tras año el Estado ha empleado a miles de trabajadores del Régimen Administrativo de Servicios a nivel nacional en sus diferentes entidades estatales.

Según la información disponible en SERVIR, tomando como fuente la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE), a diciembre del año 2016 existían aproximadamente 275 mil servidores públicos bajo el régimen CAS en los tres niveles de gobierno.

El número de servidores bajo el régimen CAS ha venido creciendo prácticamente de manera no sostenida. Para corroborar usaremos datos en el período 2009 – 2016, considerando que pasaron de 157 mil a 275 mil, lo cual implica un incremento de 8% al año en promedio y 76% acumulado. Tal como se muestra a continuación.



Fuente: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Planilla Electrónica (diciembre de 2009 – diciembre de 2016). Elaboración: SERVIR - GPGSC

En el caso que nos interesa como estudio de investigación cabe afirmar, en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, para la Sede Central en la misma ciudad de Cerro de

Pasco y sus filiales ubicadas en las ciudades de Oxapampa, La Merced, Tarma y Yanahuanca cada año fiscal hay plazas previstas y presupuestadas en el Cuadro de Asignación de Personal y para el presente año se tiene 63 plazas para trabajadores de este régimen especial de trabajo.

De acuerdo a la Primera y Segunda Disposiciones Complementarias de la Ley N° 29849, Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial Contratación Administrativa de Servicios el registro de gasto correspondiente al Contrato Administrativo de Servicios se mantiene en la Genérica de Gastos 2.3 “Bienes y Servicios” que se financia con el presupuesto institucional, en este caso con su propio presupuesto de la universidad y se incluye la atención de todos los derechos a que hace referencia el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 1057 y sus modificatorias.

Cada año no son renovados automáticamente sus contratos de los trabajadores de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), vulnerando sus derechos sociales y económicos protegidos en nuestra Constitución Política vigente respecto al derecho al trabajo que comprenden la remuneración y sus beneficios sociales, el bienestar social y un medio de realización de la persona, la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Asimismo, se está atentando contra el derecho a la seguridad social, también reconocida en nuestra carta magna, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida.

En términos generales, los funcionarios de la Dirección General de Administración y de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión están incurriendo en el ejercicio de sus funciones en tres tipos de responsabilidades: responsabilidad administrativa funcional, responsabilidad civil y responsabilidad penal

al no cumplir con lo prescrito en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento Decreto Supremo N° 075-2008-PCM (Modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM) y la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.

Teniendo presente la realidad jurídica se ha detectado las variables contratación administrativa de servicios y el derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Esta es la etapa inicial que permite identificar el problema o fenómeno de estudio y sirve de guía. Arias (2006) afirma. “El planteamiento del problema consiste en describir de manera amplia la situación objeto de estudio, ubicándola en un contexto que permita comprender su origen, relaciones e incógnitas por responder” (p.41).

Para formular un problema de investigación se considera lo antes indicado para dar sostenibilidad nuestro estudio y también Kerlinger (2002) afirma. “Un problema es un enunciado u oración interrogativa que pregunta: ¿qué relación existe entre dos o más variables? La respuesta constituye aquello que se busca en la investigación” (p.22).

En este tipo de trabajo de investigación se tomó en cuenta la situación objeto de estudio, también se ha tenido presente los límites conceptuales, temporales, espaciales y disciplinarios para el planteamiento del problema a través de una pregunta de investigación, expresando la relación entre dos variables.

Por estas consideraciones nuestro problema de investigación se formula a través de una interrogante.

A) PROBLEMA GENERAL:

¿Cuál es el grado de vulneración de la contratación administrativa de servicios para el derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2019?

B) PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios, Cerro de Pasco, 2019?

¿Cómo la contratación administrativa de servicios restringe el derecho a la seguridad social de los trabajadores administrativos, Cerro de Pasco, 2019?

¿Tienen bienestar social los trabajadores de la contratación administrativa de servicios, Cerro de Pasco, 2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar el grado de vulneración de la contratación administrativa de servicios para el derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios, Cerro de Pasco, 2019.

Describir cómo la contratación administrativa de servicios restringe el derecho a la seguridad social de los trabajadores administrativos, Cerro de Pasco, 2019.

Determinar el bienestar social de los trabajadores de la contratación administrativa de servicios, Cerro de Pasco, 2019.

1.5. TRASCENDENCIA DE LA INVESTIGACIÓN

El trabajo de investigación de contratación administrativa de servicios y el derecho restringido a la seguridad social de trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, se llevó a cabo porque cada año que transcurre durante los primeros meses principalmente, se presentan quejas de estos trabajadores ante la autoridad universitaria, porque no les volvieron a contratar o renovar automáticamente sus contratos de este régimen especial. Generalmente, estos trabajadores no gozan de remuneración por uno o dos meses y en peor de los casos por tres meses; y al no tener una remuneración por efecto no tienen los beneficios socioeconómicos, que entre ellos se encuentra el derecho a la seguridad social al no continuar afiliándose al régimen de pensiones y al régimen contributivo que administra EsSalud causando un perjuicio personal y familiar.

Este derecho a la seguridad social, está reconocido por el derecho internacional a través de la Organización Internacional del

Trabajo (OIT), por los pactos internacionales, nuestra Constitución Política y normas especiales.

Cada trabajador y sus derechohabientes no tienen goce del derecho de la seguridad social en atención en salud y pensiones. Además, se debe tener presente que este derecho es de carácter previsional frente a las contingencias que puedan ocurrir en el futuro a cada una de las personas.

Los funcionarios encargados de la Oficina de Recursos Humanos no acatan las disposiciones legales que regulan la Contratación Administrativa de Servicios, Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y su modificatoria Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 que otorga derechos laborales y de previsión social.

El presente trabajo de tesis tiene una justificación social porque con los aportes del trabajo, en primer orden dará solución al problema de la restricción de la seguridad social de los trabajadores y sus derechohabientes del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS) de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de la Sede Central y Filiales. También, con las conclusiones y recomendaciones que serán de público conocimiento ayudarán comprender la situación jurídica de estos trabajadores por parte de las autoridades de las diferentes instituciones estatales y de los propios trabajadores de este régimen especial de la región Pasco y a nivel nacional, se implementará una guía didáctica procedimental de la ley y su reglamento que regulan este régimen para aplicarlas de acuerdo a ley oportunamente. Se propondrá modificar la normatividad interna como el Estatuto Universitario y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) con la finalidad de ser beneficiados

con atención en salud y pensiones este sector de la masa trabajadora y sus familiares para lograr el bienestar social.

Por lo expuesto en los párrafos anteriores, esta investigación se justifica con los siguientes alcances:

Valor teórico: El trabajo de investigación cubre un vacío del conocimiento de la contratación administrativa de servicios, como un régimen laboral tutelado por el derecho laboral. Asimismo, permitirá reconocer los beneficios socioeconómicos, de la seguridad social de todos los trabajadores de la administración pública.

Valor práctico: El acatamiento de las normas jurídicas laborales y de la seguridad social por parte de los funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos, harán que se mantengan la paz social y el bienestar social para los miembros integrantes de la universidad.

Valor metodológico: El presente trabajo de investigación posibilitará demostrar la validez del contrato administrativo de servicios y el derecho a la seguridad social para todos los trabajadores de la administración pública, especialmente para los de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

Finalmente, nuestro trabajo de investigación posee:

- *Relevancia jurídica* porque busca la aplicación de las normas jurídicas internas y externas, tutelando los derechos de los trabajadores administrativos.
- *Relevancia metodológica* ya que apelamos al método científico con rigurosidad para llegar a obtener los resultados sin alterar su contenido.

- *Relevancia humana* porque se busca el bienestar de todas las personas como producto de su trabajo.
- *Relevancia contemporánea* porque estamos aún a tiempo para mejorar la administración y los recursos humanos en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

Se justifica, además este trabajo de investigación por tener la viabilidad o factibilidad contando con la disponibilidad de acceso al lugar de la investigación o contexto donde se presenta el fenómeno jurídico, igualmente por tener el tiempo, los recursos humanos y económicos autofinanciados, los materiales y logística correspondiente que permitieron el desarrollo del presente estudio.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. A NIVEL NACIONAL

Entre los archivos del repositorio de Acceso Libre a la Información Científica (Alicia) del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología e Innovación. Acceso en línea <http://repositorio.unasam.edu.pe/handle/UNASAM/1776>; se halló la Tesis con el título “TRATAMIENTO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL PERÚ COMO ACTO JURÍDICO”, elaborado en el año 2017 por Jorge Guillermo ALEGRE GARAYAR, en la UNIVERSIDAD NACIONAL “SANTIAGO ANTÚNEZ DE MAYOLO”, para obtener el Título Profesional de Abogado, la cual arriba al siguiente detalle:

Objetivo: Explicar el tratamiento del Contrato Administrativo de Servicios en el Perú como acto jurídico.

Conclusión: Los trabajadores del régimen especial de contratación administrativa de servicios, no cuentan con los derechos laborales básicos, sus ingresos y su estabilidad son precarias.

Así mismo, se halló la Tesis con el título “LA INCONSTITUCIONALIDAD DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS – CAS”, elaborado en el año 2011 por Silvia Consuelo RUEDA FERNÁNDEZ, en la UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE

PORRES, para obtener el grado de Doctor en Derecho, la cual arriba al siguiente detalle:

Objetivo: Demostrar la Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS.

Conclusiones: Entre otras se tienen:

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

(...)

3. Los trabajadores del Estado están sujetos a distintos regímenes laborales, tales como la contratación por servicios no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de contrato administrativo de servicios – CAS.

(...)

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

Del mismo modo, se halló la Tesis con el título “EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SU INCIDENCIA EN LA LABOR ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR PÚBLICO”, elaborado en el año 2012 por Gladis Soledad MENDOZA ROJAS, en la UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO, para obtener el grado de Magister Scientiae en Derecho, la cual arriba al siguiente detalle:

Objetivo: Demostrar que los Contratos Administrativos de Servicios, inciden directamente en el cumplimiento de las metas trazadas institucionales, afectando las labores administrativas

en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno.

Conclusión: En el cuestionario aplicado a la parte empleadora de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción el Empleo de Puno, referente a repercusión de los plazos CAS en las labores internas de una entidad pública, ha sido confirmado en su totalidad, demostrándose que los Contratos Administrativos de Servicios, inciden en el cumplimiento de las metas institucionales afectando las labores internas. Que el Estado no toma en cuenta la prioridad institucional en materia de cumplimiento de metas y objetivos contemplados en los respectivos planes operativos institucionales.

(...)

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO DISCIPLINA JURÍDICA

El trabajo como actividad apareció con el hombre hace miles de años, luego esta actividad llegó ser con una finalidad determinada para crear sus utensilios necesarios para vivir y luego cubrir sus necesidades mayores como la caza, la pesca y la recolección; igualmente enfrentándose a la naturaleza transformándola a su querer. Para muchos tratadistas el trabajo nació como castigo para el hombre, pero hoy en nuestros días el concepto está relacionado a la idea de transformación del medio y generación de riqueza.

Este tipo de trabajo perduró en las diferentes culturas o grupos humanos en el mundo en las edades antigua, media y moderna con los modos de producción esclavista, feudal y capitalista.

Terminando la edad moderna (S. XVIII) y empezando la edad contemporánea (S.XIX) suceden los cambios radicales a los medios de producción debido a las revoluciones industriales en Europa que luego se extendería a otras partes del mundo. El fenómeno de la revolución industrial, asimismo masificó grandes cantidades de trabajadores obreros pertenecientes a la clase proletaria al inicio sin el reconocimiento de algún derecho para estos operadores.

Derecho del Trabajo o El Derecho Laboral como disciplina jurídica tiene posiblemente su génesis a partir de 1848 con el Manifiesto del Partido Comunista de Karl Marx y Friedrich Engels en Europa. La doctrina esencial consistió en la eliminación de la clase burguesa y años más tarde esta organización se convirtió rápidamente en la organización obrera internacional en oposición a la burguesía y al naciente capitalismo a través de medidas radicales como la huelga y otras medidas de carácter sindical que anhelaban tener los derechos laborales que hoy conocemos.

Con la aparición de los derechos humanos de la segunda generación surgen los derechos sociales que comprenden un conjunto de derechos que se dan a favor de los ciudadanos desde cuando se formaron los estados modernos. El Derecho del Trabajo es uno de ellos y su consecuencia el Derecho del Seguro Social.

Después de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1919 por el Tratado de Versalles, nuestro país como otros ha incorporado las disposiciones laborales como consecuencia de los Convenios, Recomendaciones y sus Declaraciones en el campo laboral. Se hace más notorio en nuestras dos últimas Constituciones de 1979 y la actual de 1993. Además, en nuestro país se demoró en reconocer al Derecho del Trabajo como una disciplina autónoma, ya que antes de la Constitución Política de 1979 era regulado por el derecho civil y el derecho comercial.

El Derecho del Trabajo tiene vigencia desde hace un siglo anterior, así como la función tuitiva del Estado, que hace su aparición por el abuso constante de la concepción civilista del derecho común y de la aplicación indiscriminada de la oferta y la demanda en el mercado laboral.

El Derecho del Trabajo tiene una justificación en la historia universal y no hay que olvidar la razón de ser del Derecho del Trabajo como mecanismo en el conflicto social que procura el equilibrio estructural entre los intereses de los protagonistas entre empleadores y trabajadores del sistema económico capitalista.

En un Estado moderno se observa la intervención del propio Estado en las relaciones de producción, a través de la promulgación de normas protectoras de las condiciones de vida y de trabajo del proletariado industrial y limitadoras, por lo tanto de la –hasta ese momento absoluta– voluntad del empresario en la fijación del contenido del contrato de trabajo, responde históricamente a la necesidad social de canalizar el conflicto político surgido entre los nuevos actores colectivos del sistema económico capitalista. (Palomeque, 2013, p.31)

Se tiene como concepto al Derecho del Trabajo o Derecho Laboral al conjunto de normas jurídicas de carácter laboral que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Preferentemente llamado por algunos autores Derecho Laboral, es, en la minuciosa definición de Cabanellas, “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a

las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente (...). (Ossorio, 2010, p.304)

Siguiendo lo mencionado anteriormente el Derecho del Trabajo es parte de la disciplina jurídica de la Ciencia del Derecho que tiene por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónimo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. El trabajo está relacionado al derecho público y privado.

2.2.1.1. El Derecho del Trabajo con el Derecho Administrativo

Esta rama del derecho está relacionada con otras disciplinas como con la economía, el derecho penal, el derecho civil, el derecho internacional, el derecho constitucional y el derecho procesal.

Las relaciones entre las personas o entidades privadas con los órganos que ostentan el poder público, se denomina derecho público. El derecho público se caracteriza porque sus mandatos no se encuentran sujetos a la autonomía de la voluntad, como si ocurre en el derecho privado. Son mandatos irrenunciables y obligatorios, en virtud de ser mandados en una relación de subordinación por el Estado en ejercicio legítimo de su principio de imperio. La justificación es que regulan derechos que hacen al orden público y deben ser acatados por toda la población.

El derecho administrativo es parte del derecho público. “En derecho público, el derecho administrativo permite, especialmente, un estudio de la situación de los trabajadores

del sector público. (...) Particular mención debe hacerse de las libertades públicas. Porque numerosos derechos sociales deben ser considerados como tales, y por tanto, ser objeto de una protección muy particular (libertad de reunión, libertad sindical, derecho de huelga, etc.). Además, el Derecho Administrativo tiene relación con el Derecho del Trabajo porque las leyes laborales están bajo la vigilancia de autoridades administrativas” (Haro, 2010, p.18).

2.2.1.2. El Contrato de Trabajo y sus Elementos Esenciales de la Relación Laboral

Hace doscientos años y más, la prestación personal se regulaba por el contrato de arrendamiento de servicios, que formaba parte del Derecho Civil. Contrato completamente unilateral abusivo en contra de la parte más débil, el trabajador, conduciendo a una extrema explotación del hombre por hombre.

En nuestros días las principales materias de las que se ocupa el Derecho del Trabajo son: el contrato de trabajo y sus distintas modalidades (a tiempo parcial, temporal, de alta dirección, del servicio doméstico); derechos y deberes de los trabajadores por cuenta ajena; remuneración, salarios, pagas extraordinarias; régimen jurídico de los trabajadores autónomos; seguridad e higiene en el trabajo; Seguridad Social; relaciones laborales; huelga y cierre patronal y actualmente están apareciendo otras actividades laborales como el teletrabajo. Los objetivos fundamentales perseguidos por el Derecho del Trabajo responden en esencia a una finalidad tuitiva o de amparo. El trabajo

humano, objeto posible de negocios, es un bien inseparable de la persona del trabajador.

El contrato de trabajo es el sustento legal para una relación laboral, los sujetos obligados son el empleador y el trabajador, los plazos se determinan en relación con los pagos de la remuneración, etcétera.

La doctrina del Derecho Laboral no ha conceptualizado a plenitud lo que es un contrato de trabajo. Empero, apelamos a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, parte integrante del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo. “En nuestro ordenamiento, el contrato de trabajo se determina cuando se verifican sus tres elementos esenciales: Remuneración, prestación personal y subordinación (artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo 003-97-TR). Esta definición tiene alcance general, pues ha sido reconocido también por el Tribunal Fiscal, el Tribunal Constitucional, Indecopi y hasta por las normas del Servicio Civil” (Toyama, 2013, p.202).

Aplicando la didáctica jurídica transcribimos el Art. 4º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del D. S. N° 003-97-TR en este tenor: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado (...)”.

Pues en un contrato de trabajo de cualquier régimen deben estar explícitamente estas tres partes para que se configure la relación laboral entre el empleador y el trabajador respectivamente.

La relación laboral por lo general, hace referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. Lo que une al trabajador y al empleador en un contrato de trabajo.

Vínculo jurídico que surge entre el empleador y el trabajador cuando se pacta la prestación de un servicio a cambio de una contraprestación económica. La constitución de la relación de trabajo es la condición para la aplicación de leyes laborales y de la seguridad social, estableciéndose derechos y obligaciones entre el trabajador y el empleador. (Valderrama, 2016, p.342)

La relación laboral se rige por un contrato de trabajo el cual es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad /servicios subordinados prestados para otra persona. El acuerdo puede ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes. (Bringas, 2012, p.18)

2.2.1.3. La Legislación Laboral

Entendemos por legislación laboral a aquel conjunto de leyes y normas que tienen por objetivo regular las actividades laborales, ya sea en lo que respecta a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador. La legislación laboral es una rama del derecho relativamente joven en comparación con otras ramas ya que surge recién en el siglo XX luego de muchos años de protestas y reclamos de sectores obreros

que pedían mejores condiciones de trabajo, estabilidad y seguridad.

La legislación laboral es sumamente importante y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla a modo de poder reclamar lo que les corresponde, pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea.

Para el trabajo de investigación que nos involucra se debe revisar, analizar y ejecutar las siguientes normas legales internas:

- La Constitución Política del Perú vigente
- El Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Contrato Administrativo de Servicios (27/06/2008).
- El Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 (25/11/2008).
- El Decreto Supremo N° 065-2011-PCM que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (27/07/2011).
- La Ley N° 29849, Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga Derechos Laborales (20/03/2012).
- La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (04/07/2013).
- El Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
- La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (28/01/2004).

- La Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (22/07/2002).
- El Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que regula el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
- Ley N° 26790, Ley de Modernidad de la Seguridad Social en Salud (27/05/1997)
- Decreto Supremo N° 009-97-SA que regula el Reglamento de la Ley de Modernización del Seguro Social.

2.2.2. EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS

Para el presente estudio acogemos la última definición recaída en la Ley N° 29849, Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y que otorga Derechos Laborales. El Artículo 3° de esta norma define a la Contratación Administrativa de Servicios en los términos siguientes: El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulan el Servicio Civil.

No le son aplicables las disposiciones específicas del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, ni las del régimen laboral de la actividad privada u otras normas que regulen carreras administrativas especiales.

Se aprecia que este tipo de contrato administrativo de servicios vincula al trabajador con la entidad bajo subordinación dándole responsabilidades administrativas como cualquier otro trabajador estable sujeto al Decreto Legislativo N° 276. Pero, sin contrato el trabajador sigue prestando sus servicios bajo subordinación, siendo una causal directa de la desnaturalización del contrato administrativo de servicios.

2.2.2.1. Concurso Público y su Procedimiento de Contratación

La Ley N° 29849, antes señalada incorporó el artículo 8° al Decreto Legislativo N° 1057, del concurso público, indicando que el acceso al régimen de Contratación Administrativa de Servicios se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

La convocatoria se realiza a través del portal institucional de la entidad convocante, en el Servicio Nacional de Empleo y en el Portal del Estado Peruano, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información.

El procedimiento de contratación está establecido en el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y es como sigue:

- **Preparatoria:** Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del

servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de este reglamento.

- **Convocatoria:** Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional, en un lugar de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información adicionales para difundir la convocatoria. La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse desde, cuando menos, cinco (5) días hábiles previos al inicio de la etapa de selección. Debe incluirse el cronograma y etapas del procedimiento de contratación, los mecanismos de evaluación, los requisitos mínimos a cumplir por el postulante y las condiciones esenciales del contrato, entre ellas, el lugar en el que se prestará el servicio, el plazo de duración del contrato y el monto de la retribución a pagar, conforme a la Segunda Disposición Complementaria Final de su Reglamento.

- **Selección:** Comprende la evaluación objetiva del postulante. Dada la especialidad del régimen, se realiza, necesariamente, mediante evaluación curricular y entrevista, siendo opcional para las entidades aplicar otros mecanismos de evaluación, como la evaluación psicológica, la evaluación técnica o la evaluación de

competencias específicas, que se adecuen a las características del servicio materia de la convocatoria. En todo caso, la evaluación se realiza tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación, en cada una de sus etapas se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.

- **Suscripción y registro del contrato:** Comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación. De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores, la entidad convocante puede declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente o declarar desierto el proceso. Una vez suscrito el contrato, la entidad tiene cinco días hábiles para ingresarlo al registro de contratos administrativos de servicios de cada entidad y a la planilla electrónica regulada por el Decreto Supremo N° 018-2007-TR.

2.2.2.2. Naturaleza Jurídica del Contrato Administrativo de Servicios

A partir del 2008 que entró en vigencia el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a nivel nacional se pudo observar notoriamente la desigualdad de trato a este grupo de trabajadores con el argumento que no era un régimen laboral, sino más bien un contrato regulado por el Código Civil. Después de las demandas presentadas ante el Poder Judicial y sin éxito alguno para entonces.

En Lima a los 12 días del mes de octubre de 2010, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, resuelve el recurso de agravio constitucional interpuesto por don Roy Marden Leal Maytahuari contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Mixta Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de San Martín.

Este Tribunal con la STC Exp. N° 00002-2010-PI/TC, pone fin a esa interpretación errónea y por el contrario se declaró que el Decreto Legislativo N° 1057 era constitucional por las siguientes razones:

- Es un régimen laboral especial, debido a que reconoce todos los derechos laborales individuales que proclama la Constitución a favor de los trabajadores.
- Los derechos y beneficios que reconoce el contrato administrativo de servicios como régimen laboral especial no infringen el principio – derecho de igualdad- con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral privado, ya que los tres regímenes presentan diferencias de

tratamiento que los caracterizan y que se encuentran justificadas en forma objetiva y razonable.

Este Tribunal subrayó que con la sola suscripción del contrato administrativo de servicios genera la existencia de una relación laboral.

Por lo que su naturaleza jurídica corresponde al derecho público, siendo la parte del ordenamiento jurídico que regula las relaciones entre las personas o entidades privadas con los órganos que ostentan el poder público cuando estos últimos actúan en ejercicio de sus legítimas potestades públicas administrativas.

La naturaleza jurídica de este Régimen Especial de Contratación administrativa de Servicios (RECAS), por ende no se contrapone al artículo 40° de nuestra Constitución Política, respecto al ingreso a la carrera administrativa y los derechos y responsabilidades de los servidores públicos.

La Contratación Administrativa de Servicios tiene sus propias reglas y es autónoma diferente al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-90-PCM, pero de iguales derechos entre trabajadores.

Consecuentemente a la STC Exp. N° 00002-2010-PI/TC, el Poder Ejecutivo se vio obligado a promulgar el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM de fecha 27/07/2011 que modifica el Reglamento del Régimen de Contratación administrativa de Servicios. Este Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, aclara y sobre la naturaleza jurídica prescribe: “Artículo 1.- Naturaleza jurídica, definición del contrato

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

Finalmente, hasta ahora ha permanecido inalterable la naturaleza jurídica del Contrato Administrativo de Servicios con la Ley N° 29849. Quedando como una modalidad especial de contratación laboral.

2.2.2.3. Duración del Contrato Administrativo de Servicios

El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior

En caso el trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato sin que previamente se haya formalizado su prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo del contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponda a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación

automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos al vencimiento del contrato.

En este caso motivo de estudios de investigación precisamos que en este año hay personas que están trabajando sin contrato administrativo de servicios, porque no lo renovaron a falta de conocimiento o negligencia de los funcionarios de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, peor aún existen personas que prestaron sus servicios administrativos en el año anterior, pero no les enviaron la carta agradeciendo sus servicios en el plazo establecido en la ley. Solo les comunican que se esperen que habrá un concurso para la contratación administrativa de servicios.

2.2.3. DERECHOS LABORALES QUE CORRESPONDEN A LOS SERVIDORES DEL CAS

Los trabajadores del régimen especial CAS fueron beneficiados con la declaración de otros derechos con la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057. Es como se ha analizado en el presente cuadro:

REMUNERACION MINIMA VITAL	1 RMV vigente a la fecha de la relación laboral, actualmente es de S/. 930.00
JORNADA MAXIMA DE LABORES	08 horas diarias o 48 horas semanales.
DESCANSOS SEMANAL OBLIGATORIO	24 horas consecutivas como máximo.

REFRIGERIO	No forma parte de la jornada de trabajo.
AGUINALDO POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD	Monto conforme disponga el gobierno central.
VACACIONES REMUNERADAS	Treinta (30) días naturales.
LICENCIAS CON GOCE DE HABER: - MATERNIDAD - PATERNIDAD - OTROS APLICABLES	Al igual que tienen derecho los trabajadores de regímenes laborales generales.
LIBERTAD SINDICAL	Conforme a la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR y normas reglamentarias.
SEGURO SOCIAL: PENSIONES - ONP - AFP - SCTR SEGURIDAD SOCIAL: SALUD	El Trabajador del CAS puede afiliarse por pensiones al ONP o AFP, y cuando corresponda al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR). Afiliación a ESSALUD.
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Conforme a la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
CERTIFICADO DE TRABAJO	El trabajador recibirá al término de su contrato su certificado de trabajo.

Esta misma norma en su artículo 11°, se refiere a las **boletas de pago** en los siguientes términos: Las entidades están en la

obligación de emitir boletas de pago a los trabajadores bajo el régimen establecido en la presente norma.

¿Qué es la boleta de pago? La **boleta de pago** es el medio, por el cual el trabajador administrativo de servicios (CAS) acredita el cumplimiento de la prestación en una relación laboral con la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Es decir, la **boleta** confirma que el comitente entregó al trabajador una remuneración como contraprestación por la labor que ha realizado.

Además, la boleta de pago es un documento que establece cuáles son los conceptos que se han tomado en cuenta para el pago de la **remuneración**, las retenciones efectuadas y las aportaciones sociales. Estos trabajadores administrativos de servicios no reciben oportunamente sus boletas de pago o en su defecto no es entregan.

2.2.4. PRINCIPIOS DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS LABORALES Y DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD

El principio de irrenunciabilidad de derechos se fundamenta en el carácter tuitivo o protector del Derecho Laboral en la medida que presume la nulidad de todo acto que el trabajador pueda disponer de un derecho reconocido en una norma imperativa como es nuestra Constitución Política. Dada la desigualdad o asimetría que caracteriza a las partes laborales, a diferencia del Derecho Civil, el ordenamiento laboral no confiere validez a todos los actos de disponibilidad del trabajador. La imposibilidad de lograr un equilibrio en la negociación entre empleador-trabajador genera que este último no cuente con la misma capacidad de disposición de sus derechos.

La renuncia por el trabajador, es una especie de la disposición que supone todo acto de desprendimiento de nuestro patrimonio de un bien mediante enajenación, gravamen y renuncia. Ahora bien, se

concluye que el principio de irrenunciabilidad puede ser definido como la imposibilidad que tiene el trabajador para abandonar unilateral e irrevocablemente un derecho contenido en una norma imperativa. Valderrama (2014) afirma:

La irrenunciabilidad de derechos representa uno de los preceptos fundamentales que rigen los contratos de trabajo en protección de los intereses del trabajador como la parte más débil de la relación laboral, el cual ha sido consagrado constitucionalmente en nuestra ley de leyes aún vigente de la siguiente manera: “Artículo 26.- Principios de la relación laboral. En la relación laboral se respetan los siguientes principios: (...) 2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley”. En este orden de ideas, la irrenunciabilidad se puede expresar en términos generales como la imposibilidad jurídica de una persona de poder privarse voluntariamente de una o más ventajas concedidas por el Derecho Laboral en beneficio propio. (p.60)

Así pues, íntimamente ligado al principio protector, el principio de irrenunciabilidad de derechos en el campo de las relaciones laborales tiene por finalidad desconocer –o viciar de nulidad- todos aquellos actos de abdicación de beneficios que hayan sido reconocidos como obligatorios por disposición de orden constitucional y/o legal.

El principio de irrenunciabilidad se aplica, antes, durante y después de la relación laboral. En ese sentido no tiene validez la renuncia de beneficios sociales producida al término del contrato mediante un acuerdo de “no reclamar ningún concepto de origen laboral”.

El Tribunal Constitucional se ha pronunciado reiteradas veces de la irrenunciabilidad, el pronunciamiento recaído en el Exp. N° 008-

2205-PI/TC, el TC indica que el principio de irrenunciabilidad hace referencia a la regla de no revocabilidad e irrenunciabilidad de los derechos reconocidos al trabajador en la Constitución y la ley. Asimismo, desarrolla el contenido de este principio del siguiente modo:

- También tiene la condición de irrenunciables los derechos reconocidos por los tratados de Derechos Humanos, toda vez que estos constituyen el estándar mínimo de derechos que los Estados se obligan a garantizar a sus ciudadanos.
- De conformidad con lo establecido en el artículo V del Título Preliminar del Código Civil, la renuncia a dichos derechos sería nula y sin efecto legal alguno.
- La irrenunciabilidad solo alcanza a aquellos derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Por lo tanto, no cubre a aquellos provenientes de la convención colectiva de trabajo o la costumbre.
- La irrenunciabilidad de los derechos laborales proviene y se sujeta al ámbito de las normas taxativas que, por tales, son de orden público y con vocación tuitiva a la parte más débil de la relación laboral. Es conveniente consignar que una norma jurídica puede contener dentro de su texto, partes taxativas y dispositivas.

Al respecto Higa (2017) afirma:

El principio de irrenunciabilidad de derechos en la Constitución de 1993. El numeral 2 del artículo 26 de la Constitución prevé que: “En la relación laboral se respetan los siguiente principios: Carácter irrenunciable los derechos reconocidos por la Constitución y la ley. Como se puede apreciar, la Constitución ha optado reconocer el carácter irrenunciable solo de determinados derechos dependiendo

de la fuente en la que están reconocidos. (...) El principio de irrenunciabilidad de derechos cumple con la función de ser un mecanismo de autoprotección normativa del ordenamiento, proscribiendo aquellos actos que impidan alcanzar aquellas condiciones socioeconómicas mínimas que la clase trabajadora debería gozar en una sociedad. (p.68)

Nos permitimos revisar y analizar otro principio conocido como la primacía de la realidad.

El principio de la primacía de la realidad importa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y de lo que surge de los documentos o acuerdos suscritos entre las partes, debe otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos. Así, aun cuando exista un contrato, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como, en la práctica, se ejecuta dicho contrato (preminencia de la realidad sobre lo estipulado). De esta manera, este principio tiene como sustrato el principio protector del Derecho Laboral ya que, en muchos casos, las reales condiciones de trabajo no están en los documentos, o estando, no se traducen con lo sucedido en la realidad, por lo que resulta necesario que los jueces deben verificar directamente los hechos mismos. Aunque, debemos precisar que este desajuste entre lo que ocurre en la práctica y lo que se produce en los hechos puede tener distinta procedencia. (Quispe, 2010, p. 8)

Este principio abre camino para la desnaturalización del contrato administrativo de servicios que a buena parte le favorece al trabajador y perjudicando a la entidad.

2.2.5. DESNATURALIZACIÓN DEL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS-RECAS

Cuando el Tribunal Constitucional emitió la cuestionable sentencia, recaída en el Expediente N° 00002-2010 TC/PI de fecha 7 de setiembre de 2010, desde el punto de vista reconociendo al régimen de contratación administrativa como uno de naturaleza laboral “especial”, muchas veces surgió la interrogante de saber hasta donde era realmente laboral. (Bartra, 2017, p.117)

Esta duda surgió más aún porque el supremo intérprete concluyó que el RECAS no era un régimen complementario de aquellos regulados por los decretos Legislativos N° 276 y N° 728 empleados en la Administración Pública, sino que se trataba de un régimen que responde a reglas propias y autónomas, pese a que se reconocían derechos previstos en los decretos legislativos antes indicados como jornada máximo de trabajo, descanso semanal obligatorio, remuneración, acceso a un sistema de seguridad social en salud y pensiones, huelga, sindicación, entre otros.

Existieron opiniones contrarias entre la Corte Suprema de Justicia y el Tribunal Constitucional. Tal es así que en el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral, publicado en el Diario Oficial el Peruano el día 4 de julio de 2014, se han previsto supuestos de invalidez del contrato CAS cuando anteriormente ya se encontraba dentro de una relación laboral, ya sea por la forma o los hechos; motivo por el cual, surge la interrogante: ¿es posible la desnaturalización de un contrato administrativo de servicios?

La respuesta es sí, sucede que en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión hay trabajadores que vienen prestando sus servicios subordinados año tras año sin un contrato administrativo de

servicios expreso o por escrito. Tomemos un aspecto en la Casación Laboral N° 1642-2012- La Libertad el principio aplicable para el caso del personal CAS fue el denominado principio de continuidad, bajo la premisa que anteriormente dicho personal ya se encontraba dentro de una relación laboral indeterminada.

Al respecto, el principio de continuidad ha sido expuesto en la Casación N° 1162-2013-Junín emitida por la Sala de Derecho Constitucional y Social Permanente de la Corte Suprema, en la que señaló que el citado principio considera al contrato de trabajo como uno de duración indefinida, haciéndole resistente a las circunstancias que puedan alterar ese carácter, de tal manera que el trabajador puede seguir prestando sus servicios si es eso su voluntad y mientras exista la fuente de trabajo.

Asimismo, el Tribunal Constitucional hizo referencia al mencionado principio en la STC Exp. N° 02450-2012-PA/TC en los siguientes términos: “Del artículo transcrito puede señalarse que en el régimen laboral peruano el principio de continuidad opera como un límite a la contratación laboral por tiempo determinado. Por ello, este Tribunal, en la STC Exp. N° 1874-2002-AA/TC, precisó que hay una preferencia por la contratación laboral por tiempo indefinido respecto de la duración determinada, la que tiene carácter excepcional y procede únicamente cuando las labores que se van a prestar (objeto del contrato) son de naturaleza temporal o accidental”.

Finalmente, en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión se podría desnaturalizar los contratos administrativos de servicios, acogiéndose a la consecuencia y efecto que no es otra que la determinación de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado, sancionado como regla general en nuestro ordenamiento jurídico.

2.2.6. ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRIÓN

La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión fue creada el año 1965 y viene desarrollando sus actividades educativas con plena autonomía e independencia, acorde con la elevada misión que le otorga la Constitución Política del Estado, la Ley Universitaria 30220 y demás normativa aplicable. La autonomía universitaria se manifiesta en los siguientes regímenes: normativo, de gobierno, académico, administrativo y económico.

El régimen administrativo, señala que implica la potestad auto determinativa para establecer los principios, técnicas y prácticas de sistemas de gestión, tendientes a facilitar la consecución de los fines de la institución universitaria, incluyendo la organización y administración del escalafón de su personal docente y administrativo.

El Consejo Universitario es el máximo órgano de gestión, dirección y ejecución académica y administrativa de la universidad. Entre una de sus atribuciones del Consejo Universitario es nombrar, **contratar**, promover y remover **al personal administrativo**, a propuesta de la respectiva unidad.

La Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión posee su normatividad interna, su Estatuto aprobado con Resolución de Asamblea Universitaria N° 042-2018-UNDAC-A.U. del 08/11/2018. En esta norma regula en el CAPITULO VI LA ORGANIZACIÓN ADMINISTRATIVA, señalando que se tiene un Director General de Administración designado por el Consejo Universitario a propuesta del Rector. Este Director General de Administración es responsable de conducir los procesos de administración y que tiene competencia en la Oficina de Recursos Humanos y otras oficinas.

El Estatuto expresamente le otorga al Director General de Administración atribuciones y funciones tales como: **Gestionar los procesos de administración de los recursos humanos**, materiales y financieros que garanticen productos y servicios de calidad con equidad y pertinencia. Formular políticas y normas de carácter administrativo con fines de mejora, generadoras de ingresos, **bienestar** y responsabilidad social. Y entre otros de importancia es **cumplir y cautelar la aplicación del marco normativo del sistema administrativo.**

A cada Oficina o dependencia, en este caso a la Oficina de Recursos Humanos le corresponde cumplir sus funciones como establecen el Manual de Organización y Funciones (MOF) y el Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la entidad.

Nos permitimos hacer esta descripción teniendo presente que en estos funcionarios reposa la responsabilidad de hacer cumplir las normas jurídicas del sistema administrativo en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

2.2.7. EL NUEVO ROL DEL GESTOR DE RECURSOS HUMANOS

En los últimos años hemos sido testigos de las constantes reformas en materia laboral que viene presentándose en nuestro país, y que involucran a las empresas grandes, pequeñas y microempresas. Tales reformas están enfocadas principalmente a una reivindicación de los derechos laborales de los trabajadores que venían siendo dejados de lado por gobiernos pasados.

En este escenario, y considerando las nuevas tendencias en materia de recursos humanos, el responsable de la gestión de personal o de recursos humanos dentro de una organización no debe cumplir un rol meramente administrativo, esto es, limitado solo al cumplimiento de las obligaciones laborales establecidas legalmente – como pagar las remuneraciones del personal, reconocer el pago de horas extras, otorgar el descanso vacacional oportunamente- debe cumplir un papel proactivo y estratégico dirigido a la mejora y captación de recursos humanos, de tal forma que contribuya al crecimiento y competitividad de la empresa o de la entidad (Campos, 2014: 139).

Con el proceso de globalización, los avances tecnológicos y la suscripción de acuerdos internacionales, entre ellos, El Tratado de Libre Comercio (TLC) suscrito por nuestro país, determinan que el responsable de la gestión de recursos humanos implemente políticas, prácticas y herramientas de gestión que permitan contar con un personal de excelencia.

¿Cuál es el rol que debe cumplir el área o profesional de recursos humanos? Veamos cada uno de ellos:

- **Rol técnico (Administración de personal, proveedor de servicios de recursos humanos):** El rol de administrador de personal o rol técnico está limitado al cumplimiento de las normas laborales, es decir, cerciorarse de que las remuneraciones sean pagadas oportunamente, llevar adecuadamente los registros laborales (asistencia, sobretiempos, contratos de trabajo, entre otros) contratar y liquidar al personal, administrar los beneficios, entre otras funciones.

Este rol se inicia alrededor de la planilla y se asume que el encargado de recursos humanos es el responsable del personal,

por eso los encargados de esta oficina tienen que atender un pedido de su gente. Por lo general los envían al área de personal para que el administrador disponga del descanso vacacional, sanciones, despidos, etc.; es decir asume todo lo relacionado con la gente dentro de la entidad, cuya responsabilidad debería recaer en la administración de personal.

- **Rol estratégico (socio estratégico):** Cuando las entidades crecen, se hace necesario contratar más gente, y en lugar de que en cada área haga su reclutamiento y selección, se centraliza esas actividades en el área de recursos humanos, lo mismo ocurre con otras actividades como la capacitación. De esta manera, el área de recursos humanos poco a poco se especializa en estas y otras actividades, pasando a ser proveedor de servicios al resto de las áreas.

Este es un rol pasivo y reactivo en el que RR.HH. reacciona ante un requerimiento de otra área o ante un problema.

- **Rol del socio estratégico de la gerencia:** El gestor de los recursos humanos jugará un rol de socio estratégico por ejemplo en la actividad privada en la medida que la gerencia y el personal del área conozcan y entiendan la esencia del negocio, que hablen el lenguaje de las ventas, costos y utilidades, para que se ganen la confianza de la gerencia general y sean invitados a participar en la elaboración de las estrategias de negocio de todas las áreas. Si esto ocurre en la actividad privada en el sector público el encargado de los RR.HH. será su soporte para solucionar adecuada y oportunamente los problemas de personal y ayudar a la gerencia para tener menos problemas de personal y dar impulso armonioso en la gestión pública en todas sus áreas.

En este tipo de rol, el área de recursos humanos conformado por expertos en el tema de recurso humano y del manejo del cambio puede ayudar a las áreas en la elaboración y ejecución de las estrategias para lograr las metas de cada año.

Entonces, dicha área será parte activa en la puesta en marcha de las estrategias, estará comprometida y podrá demostrar que tener en cuenta a los colaboradores desde el momento de planificar la estrategia produce mejores resultados y más rápidos.

En este rol, el área de recursos humanos tomará acción mucho antes de manera proactiva, sin esperar a que alguien levante la mano a pedir algo. RR.HH. puede planificar con anticipación sus propias necesidades para hacer frente a lo que le corresponda en la nueva estrategia, el área de recursos humanos debe estar un paso adelante haciendo equipo con el resto de las áreas para lograr las metas de la empresa en nuestro caso de nuestra universidad.

Para el caso nuestro el responsable del RR.HH. debe ser la persona proactiva que conoce el ordenamiento jurídico y evita tener problemas de carácter laboral dentro de la entidad y ayuda la gestión de la universidad.

2.2.7.1. Funciones de la Oficina de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

El Reglamento de Organización y Funciones (ROF) de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión (UNDAC) aprobado con Resolución de Consejo Universitario N° 1337-2018-UNDAC C.U. de fecha 10 de octubre del 2018, en su

artículo 68°, indica que la Oficina de Recursos Humanos, es la encargada de organizar, dirigir y ejecutar las acciones y procesos técnicos de la administración de personal, la conducción del Sistema Administrativo de Recursos Humanos.

La Oficina de Recursos Humanos de la UNDAC tiene las siguientes funciones:

- Administrar los recursos humanos de la universidad, manteniendo actualizado la información de los legajos de personal y el escalafón del servicio administrativo y docente.
- Orientar y proponer a las áreas académicas y administrativas acciones referentes al sistema de personal.
- Dirigir, coordinar y evaluar la gestión de los procesos de contratación, promoción, reingreso, permisos, licencias y vacaciones del personal docente y no docente.
- Proponer a la Alta Dirección las políticas, directivas, programas, planes y acciones emanadas en el Sistema de Recursos Humanos para su cumplimiento y toma de decisiones.
- Emitir resoluciones, certificados y/o constancias de trabajo al personal docente y administrativo de la Universidad.
- Dirigir y coordinar la evaluación anual del desempeño laboral del personal administrativo de la Universidad.

- Participar en calidad de Secretaría Técnica en las diferentes comisiones que en materia de administración de recursos humanos proponga la alta dirección.
- Supervisar y coordinar el cumplimiento del Plan Anual de Capacitación.
- Otros que le asigne la Dirección General de Administración.

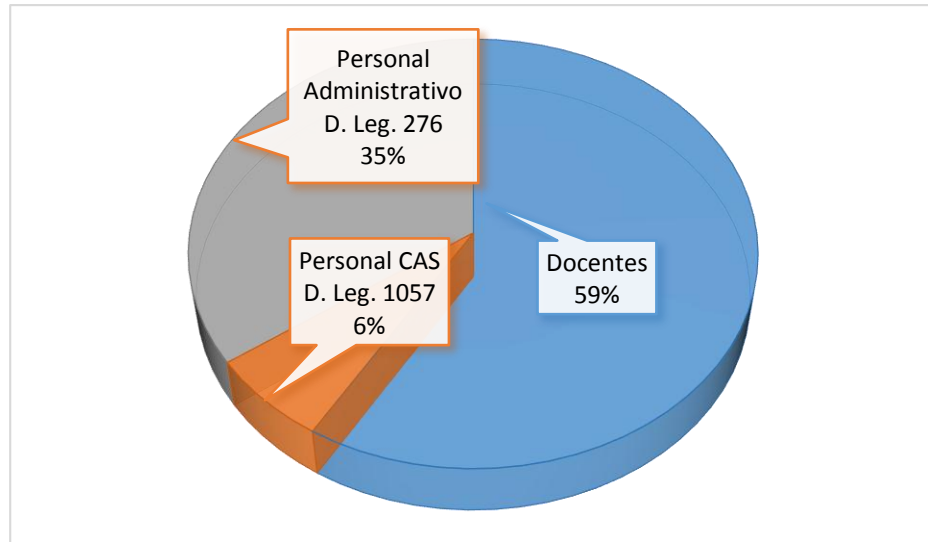
La Oficina de Recursos Humanos dentro del ROF no tiene una función específica de renovar los contratos del personal CAS al inicio del año fiscal y de emitir las resoluciones de contratación administrativa de servicios de todos sus trabajadores de esta planilla.

Por otro lado, la Oficina de Recursos Humanos de la UNDAC administra los recursos humanos de la universidad de la Sede Central, de las Filiales de Yanahuanca, Oxapampa, Tarma y La Merced como se indica

PERSONAL DE LA UNDAC	CANTIDAD
Docentes	564
Personal Administrativo del D. Leg. N° 276	334
Personal Administrativo (CAS) D. Leg. 1057	63
TOTAL DE PERSONAL	961

Fuente: Oficina de la Dirección General de Administración de la UNDAC, 2018

Porcentualmente se tiene:



Fuente: Oficina de la Dirección General de Administración de la UNDAC, 2018.

Respecto al personal administrativo del CAS para el año 2019 se tiene la misma cantidad de 63 trabajadores administrativos.

2.2.8. EL DERECHO RESTRINGIDO

En concreto no existe doctrina ampulosa a la restricción o limitación de un derecho, salvo que encontramos en los derechos reales, no obstante, se observa cotidianamente que la persona no goza a plenitud sus derechos declarados en las normas supranacionales, en la Constitución Política y normas especiales. La restricción a un derecho se convierte en una amenaza o peligro en toda persona. Los derechos a la seguridad social están declarados, se convierten en restringidos a razón de que existen factores

exógenos a los trabajadores administrativos y que no son por culpa de ellos, sino más bien por la mala administración de los funcionarios que tienen a su cargo la administración de personal en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

En el marco constitucional peruano vigente se tiene una serie de derechos en el Título I de la Persona y Sociedad y en el **Capítulo I Derechos Fundamentales de la Persona**. El derecho más fundamental y razón de ser del derecho es lo que establece el artículo 1 de la Constitución, la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado. Esta disposición prescribe que es el deber de todos y cada uno de los miembros de la sociedad, así como de los diversos órganos del Estado, de proteger de una manera preventiva, integral y unitaria a la persona.

El enunciado contenido en el artículo 1 de la Constitución peruana de 1993 es el eje sobre el cual gira la interpretación de las normas de este cuerpo legal, así como de todas aquellas otras que integran el ordenamiento jurídico del país. La defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad constituyen la razón de ser del Derecho. En realidad, con más precisión, cabe expresar que la persona humana, considerada en sí misma, es el fin supremo de la sociedad y del Estado, de donde se deriva la obligación de la sociedad y del Estado de defenderla y respetarla. (Fernández, 2005, p.42)

Estos derechos fundamentales se extienden aún más, por lo que tenemos el derecho a la vida, a la integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar; señalado en el artículo 2°, numeral 1) de nuestra Carta Magna. También, el derecho a la igualdad ante la ley regulado en el artículo 2°, numeral 2).

Entendiendo a la vida como un proceso desde la concepción hasta la muerte. La integridad es una unidad psicosomática, lo que afecta al cuerpo afecta la psique o viceversamente. Se tiene el derecho al libre desarrollo en función a un proyecto de vida y el derecho a tener bienestar material, emocional alcanzando una adecuada calidad de vida en sus tres dimensiones ser, amar y tener.

En el **Capítulo II de los Derechos Sociales y Económicos** de nuestra Carta Magna encontramos los derechos humanos de la segunda generación relativos a las condiciones **sociales y económicas** básicas necesarias para una vida en dignidad y libertad, y hablan de cuestiones tan básicas como el trabajo, **la seguridad social**, la salud, la educación, la alimentación, el agua, la vivienda y otros.

Nuestro trabajo de investigación tiene la variable de estudio la seguridad social que nuestro cuerpo jurídico regula en el artículo 10°, y manifiesta, que el Estado peruano reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, quedando explícitamente involucrada el personal administrativo, para su protección frente a las contingencias que precise la ley. Los Convenios y Recomendaciones de la OIT anuncian las diferentes protecciones frente a las contingencias que en cualquier momento la persona puede sufrir como, la más frecuente una enfermedad común y la más no deseada la muerte. También, confirma que estos derechos elevarán la calidad de vida.

En estos supuestos, no se pueden restringir estos derechos a la seguridad social en salud y en pensiones a ninguna persona. A pesar de eso el personal administrativo del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión no es renovado de manera inmediata al inicio

del año fiscal por uno o dos meses, es contrario al derecho atentando los derechos fundamentales de la persona descritos líneas arriba.

2.2.9. EL SEGURO SOCIAL

El Seguro Social de Salud del Perú, más conocido como EsSalud, es el seguro de salud contributivo dirigido a todos los ciudadanos peruanos que cumplan con ciertas características relacionadas al trabajo (trabajador y sus derechohabientes). EsSalud brinda servicios de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas y prestaciones sociales (GOB.PE, 2018).

2.2.9.1. En Salud (EsSalud)

En el marco de una relación laboral, el empleador no solo debe cumplir con el pago de beneficios laborales o socioeconómicos, tales como CTS, vacaciones, gratificaciones, entre otros; sino que adicionalmente, tiene la obligación de afiliar al trabajador y a sus derechohabientes (cónyuge o concubino, hijos menores de edad, hijo mayor de edad incapacitado total y permanente para el trabajo y la madre gestante de hijo extramatrimonial mientras esté gestando, ya que la cobertura de los hijos se inicia desde la concepción, a través de la atención a la madre gestante) al régimen contributivo de la seguridad social en salud para que tengan derecho a percibir las prestaciones de salud, económicas y de bienestar social, a través de un aporte obligatorio a EsSalud.

A continuación detallamos criterios que debemos conocer respecto al derecho en salud en EsSalud.

1) Sujetos Obligados

Según lo dispone la Ley N° 26790, Ley de Modernización de Seguridad Social en Salud, la contratación de este seguro es de carácter obligatorio para todos los trabajadores activos dependientes, socios de cooperativas, trabajadores del hogar y pensionistas. Se entiende por entidad empleadora a empresas e instituciones públicas o privadas que emplean trabajadores bajo relación de dependencia, las que pagan pensiones y las cooperativas de trabajadores. Asimismo, también están obligadas las personas naturales que cuenten con trabajadores del hogar.

De esta manera el empleador deberá inscribir a los asegurados regulares y sus derechohabientes del régimen especial de contratación administrativa de servicios a través del PDT Planilla Electrónica (PDT PLAME) a partir de enero del 2013, teniendo la información del Registro de Información Laboral (T-REGISTRO).

Para inscribir a los derechohabientes, el trabajador deberá acreditar su existencia, así como el vínculo familiar; con la salvedad de que quienes son considerados como asegurados titulares no podrán ser inscritos como derechohabientes. Esto quiere decir, que si una trabajadora que labora de manera dependiente y que es asegurada regular de EsSalud, no podrá ser registrada como derechohabiente por su cónyuge, en caso éste también sea afiliado regular.

2) Prestaciones otorgadas por EsSalud

El Decreto Supremo N° 009-97-SA, Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social en Salud clasifica las prestaciones en cuatro grupos:

- Prestaciones preventivas y promocionales

Estas prestaciones son prioritarias y tiene como objeto conservar la salud de la población, minimizando los riesgos de su deterioro. Estas son:

- Educación para la salud.
- Evaluación y control de riesgos.
- Inmunizaciones.

- Prestaciones de recuperación de la salud

Las prestaciones de recuperación de salud tienen por objeto atender los riesgos de enfermedad resolviendo las deficiencias de salud de la población asegurada. Las prestaciones de recuperación de la salud son:

- Atención médica, tanto ambulatoria como de hospitalización.
- Medicinas e insumos médicos.
- Prótesis y aparatos ortopédicos imprescindibles.
- Servicios de rehabilitación.

La prestación de maternidad consiste en el cuidado de la salud de la madre gestante y la atención del parto extendiéndose al período de puerperio y al cuidado de la salud del recién nacido.

- Prestaciones de bienestar y promoción social

Las prestaciones de bienestar y promoción social comprenden actividades de proyección, ayuda social y de rehabilitación para el trabajo, orientadas a la promoción de la persona y protección de su salud.

- Prestaciones económicas

Las prestaciones económicas comprenden los subsidios a los asegurados regulares y de regímenes especiales por:

- ***Incapacidad temporal.*** Es el monto en dinero que se otorga a los asegurados regulares en actividad, con el fin de compensar la pérdida económica derivada de la incapacidad para el trabajo, ocasionada por el deterioro de la salud.

Equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos cuatro meses inmediatamente anteriores al mes en que se inicia la contingencia, multiplicado por el número de días de goce de la prestación. Si el total de los meses de afiliación es menor a cuatro, el promedio se determinará en función al tiempo de aportación del afiliado. El derecho a subsidio por cuenta del Seguro Social de Salud se adquiere a partir del vigésimo primer día de incapacidad. Durante los primeros 20 días de incapacidad, la entidad empleadora continúa obligada al pago de la remuneración o retribución.

Para tal efecto, se acumulan los días de incapacidad remunerados durante cada año calendario.

- **Maternidad.** Es el monto en dinero al que tienen derecho las Aseguradas Titulares en Actividad, a fin de resarcir el lucro cesante como consecuencia del alumbramiento y de las necesidades del cuidado del recién nacido. Se otorga por 98 días, pudiendo ser distribuido en períodos anteriores o posteriores al parto, conforme lo elige la madre con la condición de que durante esos períodos no realice trabajo remunerado. El monto del subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los últimos cuatro meses anteriores al inicio de la prestación. El subsidio por maternidad se extenderá por 30 días adicionales en caso de nacimiento múltiple.

- **Lactancia.** Es el monto en dinero que se otorga con el objeto de contribuir al cuidado del recién nacido, hijo de asegurado regular, por un monto de S/. 820.00, por cada lactante. En caso de parto múltiple se reconoce un subsidio adicional por cada hijo.

Para obtener este beneficio, el asegurado(a) titular debe estar acreditado y tener vínculo laboral en el momento del nacimiento del recién nacido.

- **Prestaciones por sepelio.** Es el monto en dinero que se otorga a la persona que cumpla la condición de beneficiario y que acredite haber efectuado los gastos de los servicios funerarios por la muerte de un asegurado regular titular (activo o pensionista), de regímenes especiales y agrarios.

El monto máximo que se otorga es S / . 2,070.00

El beneficiario es el familiar directo del asegurado fallecido, es decir, cónyuge o concubino(a), hijo(a) mayor de edad, padre o madre o hermano(a) mayor de edad.

2.2.9.2. En Pensiones

Quienes no se encuentran afiliados a un régimen pensionario y manifiesten su voluntad de afiliarse, deben decidir en un plazo no mayor a diez días su afiliación al Sistema Nacional de Pensiones administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones administrado por una Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) como establece el Decreto Supremo N° 054-97-EF del 14/05/1997. La entidad procede a efectuar la retención de los aportes del sistema pensionario que corresponda.

Pues la afiliación a un régimen de pensiones es obligatoria para las personas que, son contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, siempre y cuando no se trate de actuales pensionarios o personas que se encuentran ya afiliadas a un régimen.

Quienes se encuentran afiliados a un régimen pensionario pero que a la fecha hubieran suspendido sus pagos o se encontrasen aportando un monto voluntario, podrán permanecer en dicha situación u optar por aportar como afiliado regular para lo cual deben comunicar ese hecho, a través de declaración jurada, a la entidad, la que procede a efectuar la retención correspondiente entregando

al contratado una constancia de retención que registre el monto retenido.

Quienes ya se encuentran afiliadas a un régimen deben comunicar ese hecho, a través de la declaración jurada a la entidad, la que procede a efectuar la retención correspondiente entregando al contratado una constancia de retención que registre el monto retenido. (Martínez e Infantes, 2014, p.529)

Por lo que las personas contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 tienen la obligación de afiliarse y ser consideradas como afiliados obligatorios y se rigen por las normas y disposiciones que regulan la materia.

En el caso del Sistema Nacional de Pensiones el pago de las retenciones se realiza conforme a los mecanismos y procedimientos que la SUNAT ha aprobado o apruebe para dicho efecto. Los aportes retenidos y no pagados en un período en el cual no existan los mecanismos o procedimientos de pago en la planilla electrónica se efectivizarán una vez que estos sean aprobados. En el caso del Sistema Privado de Pensiones, por su parte, el pago de los aportes retenidos se realiza conforme a las normas vigentes.

2.2.10. EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

“La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez,

accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”. (Organización Internacional del Trabajo, 2001).

La doctrina jurídica es abundante para conceptualizar la seguridad social. El jurista más notable y reconocido en nuestro país en esta materia, Rendón (2008) afirma: “La Seguridad Social podría ser definida como el conjunto de actividades de la sociedad, para prevenir los riesgos sociales y reparar sus efectos, integrados en un sistema de política, normas, administración, procedimientos y técnicas” (p.83).

Tomamos un concepto más especializado del Centro Iberoamericano de Estudios de la Seguridad Social, que a través de diferentes eventos internacionales ha venido categorizando este concepto. La seguridad social es un conjunto de medidas que la sociedad proporciona a sus integrantes con la finalidad de evitar desequilibrios económicos y sociales que, de no resolverse, significarían la reducción o la pérdida de los ingresos a causa de contingencias como la enfermedad, los accidentes, la maternidad o el desempleo, entre otras.

La forma más común de identificar la seguridad social es mediante las prestaciones y la asistencia médica, sin embargo, esas son solo algunas de las formas en las que se presenta en la vida cotidiana. En los hechos, la seguridad social también se encuentra en los actos solidarios e inclusivos de las personas hacia los demás, pues esos actos llevan en sí mismos la búsqueda del bienestar social.

En estos últimos años, se entiende que toda persona tiene derecho a recibir las prestaciones de la seguridad social. La seguridad social comprende dos ramas, la primera es prestación en salud y la segunda derecho a las pensiones. La doctrina ha puntualizado que su justificación radica en dos planos. Rendón (2008) afirma:

En primer lugar *de un plano social*. La humanidad ha avanzado a un estado de cosas en que el hombre debe estar protegido contra los riesgos que lo amenaza. Es la evolución social lo que nos ha llevado a esta situación, evolución impulsada fundamentalmente para la acción de las clases sociales en su lucha contra la explotación y por una mayor participación en el ingreso económico. El progreso material, estimulado, en gran parte, por las conquistas sociales, ha contribuido a ello al poner al alcance de la sociedad una mayor cantidad de bienes y servicios, entre los cuales se encuentran los necesarios para proteger la salud y brindar un mayor bienestar a la colectividad.

En segundo lugar, el derecho a la Seguridad Social nace también *de un plano jurídico*. Las normas primero sobre seguros sociales luego sobre la Seguridad Social en todos los países democráticos, socialistas y modernos. (p.101)

2.2.10.1. Antecedentes Históricos

La seguridad social se practicó en casi todo el mundo en muchas culturas desde la edad antigua incluyendo la nuestra en el Imperio de los Incas. Por cierto estos hombres la practicaron, sin saber siquiera su concepto.

Finalizando el siglo XIX con el aporte del alemán Mariscal Otto Von Bismark, conocido como el “canciller de hierro” nace este derecho ahora universal en dos etapas: la primera en 1883 para proteger los riesgos de enfermedad y contingencia de maternidad y la segunda en 1889 que se promulga la Ley de seguro de vejez e invalidez, enfermedades y accidentes de trabajo.

Terminada la Primera Guerra Mundial, en 1919, la Fundación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de la Declaración XIII del Tratado de Versalles (tratado de paz firmado al final de la Primera Guerra Mundial que oficialmente puso fin al estado de guerra entre Alemania y los Países Aliados), que formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.

2.2.10.2. Objeto del Derecho de la Seguridad Social

El Derecho de la Seguridad Social tiene como objeto principal el estudio de los sistemas jurídicos existentes que buscan cubrir las contingencias sociales o riesgos vinculados con la salud, cesantía, jubilación, desempleo, viudez, orfandad y otros a la luz de su evolución en el país y la experiencia comparada.

El sistema jurídico vigente de la seguridad social se integra por tres sectores fundamentalmente: el referente a la seguridad social de los trabajadores en general de la actividad privada, el de los trabajadores de la administración pública, y de la población no sujeta a una relación de trabajo o empleo.

2.2.10.3. La Seguridad Social como Derecho Nacional e Internacional

En la actualidad, existe un consenso internacional respecto a la consideración de la seguridad social como un derecho humano inalienable, producto de casi un siglo del trabajo mancomunado de organismos internacionales relevantes, como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas (ONU), e instituciones supranacionales, como la Asociación Internacional de Seguridad Social (AISS), la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Conferencia Interamericana de Seguridad Social (CISS).

La Declaración Universal de los Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948, es un documento declarativo adoptado por la Asamblea General de las Naciones Unidas. Este instrumento en su artículo 22° prescribe textualmente: *Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.*

Más de ciento noventa países miembros de las Naciones Unidas han incorporado en sus legislaciones internas esta institución jurídica, Derecho a la Seguridad Social.

La Constitución Política de 1933, años antes que se aprobaran y publicaran los Convenios y Recomendaciones

por la OIT, siguiendo el modelo alemán, se regulaba en los siguientes términos: "Artículo 48.- La ley establecerá un régimen de previsión de las consecuencias económicas de la desocupación, edad, enfermedad, invalidez y muerte, y fomentará las instituciones de solidaridad social, los establecimientos de ahorros y seguros y las cooperativas". Disposición para aquellos tiempos de gran significado, solo orientado para los hombres del proletariado, sin alcance a los otros ciudadanos.

En nuestro país a partir de 1968 durante el gobierno de **Juan Velasco Alvarado**, conocido también como primera fase del Gobierno Revolucionario de las Fuerzas Armadas del Perú con ideas socialistas tuteló la masa trabajadora. Así como primer antecedente inmediato encontramos en los artículos 12 y 13 de la Constitución Política del Perú de 1979, que establecían lo siguiente: "Artículo 12.- El Estado garantiza el derecho de todos a la seguridad social. La ley regula el acceso progresivo a ella y su financiación". "Artículo 13.- La seguridad social tiene como objeto cubrir los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, desempleo, accidente, vejez, muerte, viudez, orfandad y cualquier otra contingencia susceptible de ser amparada conforme a ley".

La Constitución Política actual siguiendo el modelo neoliberal introducido por el Ing. Alberto Fujimori Fujimori recoge la seguridad social, que establece "Artículo 10° .- El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida".

Existe una gran diferencia entre estas dos últimas Constituciones. La primera obliga al Estado a garantizar la seguridad social, mientras la segunda solo reconoce el derecho universal y progresivo a la seguridad social. Abanto (2005) al respecto de alguna diferencia dice:

Mientras que la Constitución Política de 1993 hace referencia a la ley como el medio que determinará las contingencias protegidas por la seguridad social, en el artículo 13 de la Constitución Política de 1979 estas eran precisadas bajo un sistema de numerus apertus (enfermedad, maternidad, invalidez, desempleo, accidente, vejez, muerte, viudez, orfandad y cualquier otra contingencia susceptible de ser amparada). (p.431)

A parte se ha promulgado dispositivos con rango de ley y sus reglamentos que regulan la Seguridad Social por separado para atención en salud y para la jubilación respectivamente.

2.2.10.4. De los Convenios y Recomendaciones de la Seguridad Social

La OIT es la encargada de producir los Convenios y Recomendaciones con la participación de los representantes de los empleadores, trabajadores y del propio Estado de todos los países miembros. Por lo que nuestro país tiene la obligación de cumplir y hacer que se ejecute para todos los ciudadanos sin importar si son trabajadores dependientes o no.

Por cuestiones didácticas solo enunciaremos los principales Convenios y Recomendaciones referidos al trabajo de investigación. Las palabras que se encuentran en el siguiente párrafo entre paréntesis son las que se adecuaron a nuestra legislación:

Convenio 102 (1952) como **Normas Mínimas**, y en nuestro país ratificado por Resolución Legislativa N° 13284 del 15 de diciembre de 1959, en su segundo gobierno de Manuel Prado Ugarteche. Este Convenio es frente a cualquier contingencia que puede sufrir el trabajador se diseñó las prestaciones de maternidad, de invalidez, de sobrevivientes (pensión de viudez y orfandad), en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, de vejez (jubilación), de desempleo (Compensación por Tiempo se Servicios), monetarias de enfermedad (subsidios económicos), asistencia médica. Este Convenio ilustra un abanico de prestaciones a favor del trabajador dependiente y que deben ser gozados por éstos.

Listamos otros Convenios y Recomendaciones, aclarando que son más:

- El Convenio sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 130) y la Recomendación sobre asistencia médica y prestaciones monetarias de enfermedad, 1969 (núm. 134) establecen disposiciones relativas a la atención de salud y prestaciones monetarias de enfermedad;
- El Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 167) y la Recomendación sobre el fomento del empleo y la

protección contra el desempleo, 1988 (núm. 176) se refieren a las prestaciones de desempleo;

- El Convenio sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 128) y la Recomendación sobre las prestaciones de invalidez, vejez y sobrevivientes, 1967 (núm. 131) abarcan las prestaciones de vejez, las prestaciones de invalidez y las prestaciones de sobrevivientes.

2.2.10.5. Características del Derecho a la Seguridad Social

La Seguridad Social presenta algunas características importantes a tener en cuenta para toda persona. Rendón (2008) afirma:

- Es inherente al ser humano como integrante de la sociedad. Aun cuando el goce y la cuantía de las prestaciones puedan hallarse sujetas a determinadas condiciones. No debe ser considerada como anteriormente que solo este derecho era para la masa trabajadora, sino más bien para todos los ciudadanos y percibir prestaciones en salud, de vejez, de invalidez, asignaciones familiares y otras prestaciones incluyendo la muerte.
- El derecho de todo ser humano a ser protegido contra los riesgos sociales y crea para el Estado la obligación correlativa de realizar los esfuerzos necesarios para darles a sus integrantes Seguridad Social en sus diferentes prestaciones, por ello el Estado debe organizar la distribución del ingreso económico.

- El Derecho a la Seguridad Social es irrenunciable, entendido ampliamente, que es para quienes todavía no lo tienen o no disfrutan de ella. En todo caso resulta la imposibilidad jurídica de los beneficiarios a renunciar su derecho a las prestaciones, por un convenio o por una declaración unilateral de voluntad. (p.103)

2.2.10.6. Principios de la Seguridad Social

- **Obligatoriedad.** El Estado lo impone a efecto de lograr su plena generalidad y por respeto y defensa de la persona. Nuestra Constitución Política en el Artículo 1° prescribe: “La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado”.
- **Universalidad.** Consiste en suministrar las prestaciones de Seguridad Social a todas las personas sin distinción ni limitación alguna. Ejemplo: En nuestro país las vacunas contra la hepatitis B, el Sistema Integral de Salud (SIS) como programas están dirigidas a la población nacional. Debe proteger a la totalidad de personas. En los países desarrollados y en otros grupos sociales económicamente dominantes, las personas pueden abstenerse de recibir las prestaciones de Seguridad Social, están en su derecho de hacerlo y reemplazarlas por entidades o personas privadas. Nuestra Constitución Política del Estado prescribe en el Artículo 10°: “El Estado reconoce el derecho universal y progresivo de toda persona a la seguridad social, para su protección frente a las contingencias que precise la ley y para la elevación de su calidad de vida”.

- **Solidaridad.** Se aplica el dicho: hoy por ti y mañana por mí. La solidaridad implica la creación de un nexo ético y común que vincula a quienes integran una sociedad política. Expresa una orientación normativa dirigida a la exaltación de los sentimientos que impulsan a los hombres a prestarse ayuda mutua, haciéndoles sentir que la sociedad no es algo externo sino consustancial. Todas las personas de la sociedad tienen el deber de contribuir a financiar las prestaciones de Seguridad Social, sin que necesariamente deba haber conexión entre el monto de lo aportado y las prestaciones recibidas. El principio de solidaridad promueve el cumplimiento de un conjunto de deberes, a saber.

- **Subsidiariedad.** El Estado contribuye en la formación del capital social, cuando los recursos recaudados de los obreros o trabajadores son insuficientes, así aminorando las cuotas obrero patronal, de ser la contribución bipartita.

- **Integralidad.** Toda persona debe tener acceso a todas las prestaciones que les sean necesarias para defenderse de los riesgos sociales tratando de cubrir la totalidad de las necesidades, riesgos propios de la vida. Deben cumplir 3 condiciones: ser suficientes, oportunas y completas.

- **Unidad.** Presupone que todas las prestaciones de la Seguridad Social deben ser suministradas por una sola entidad o por un sistema de entidades entrelazadas orgánicamente y vinculadas a un sistema único de financiamiento. La unidad de gestión permite en efecto una mejor planificación, dirección, coordinación, organización y control; y la economía en los gastos de administración.

- **Internacionalidad.** Deriva del principio de universalidad. Si un trabajador y su familia que se desplaza de un lugar a otro por razones de trabajo o por cualquier otra causa, deben tener derecho a la prestación de Seguridad Social allí donde se encuentren y a añadir a su récord de trabajo o cotizaciones el tiempo de trabajo acumulado en otros países para no sufrir una reducción de sus pensiones u otros derechos, cuando este requisito es exigible. Este principio protege a los trabajadores migrantes tal como sucede en la Comunidad Europea.
- **Sustancialidad.** Las prestaciones económicas deben ser lo más altas posible, acercándose a la ganancia habitual del asegurado.
- **Coordinación.** Todos los seguros y las entidades del Estado deben colaborar entre sí hasta conseguir una protección total e institucional, conforme lo estableció la XVII Conferencia Sanitaria Panamericana, celebrada en Washington en 1966.
- **Internalización.** Toda la comunidad nacional debe comprender los alcances, principios y fines de la seguridad social.

2.2.10.7. Contribución a la Seguridad Social

Todo trabajador debe estar afiliado al sistema de seguridad social, al igual que todos los trabajadores independientes que tengan capacidad de pago. Afiliarse al sistema de seguridad social implica hacer una serie de pagos o aportes al sistema, sistema que está conformado por salud, pensión y riesgos laborales (Gerencie.com, 2019).

2.2.10.8. Régimen Contributivo a la Seguridad Social en Salud

La Ley N° 27056, promulgada el 29/01/1999, creó el Seguro Social de Salud (EsSalud) en reemplazo del Instituto Peruano de Seguridad Social (IPSS) como un organismo público descentralizado, con la finalidad de dar cobertura a los asegurados y derechohabientes a través de diversas prestaciones que corresponden al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud. EsSalud, es un organismo público descentralizado del Sector Trabajo y Promoción del Empleo.

Este seguro en salud se complementa con los planes de salud brindados por las entidades empleadoras ya sea en establecimientos propios o con planes contratados con Entidades Prestadoras de Salud (EPS) debidamente constituidas. Su funcionamiento es financiado con sus recursos propios.

Son asegurados al Régimen Contributivo de la Seguridad Social en Salud los afiliados regulares (trabajadores en relación de dependencia y pensionistas), afiliados potestativos (trabajadores y profesionales independientes) y derechohabientes de los afiliados regulares (cónyuge e hijos).

Las contribuciones en el caso de afiliados regulares y afiliados potestativos son de carácter mensual y se aplican como se indica en el siguiente cuadro:

ASEGURADO	SUJETOS	TASA
Asegurados regulares en actividad	Entidad empleadora	9%
Asegurados regulares pensionistas	Pensionista	4%
Asegurados potestativos	Asegurado potestativo	Según el plan elegido

Los trabajadores administrativos del régimen CAS son afiliados regulares del régimen contributivo de la seguridad social de acuerdo al artículo 3 de la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y sus normas reglamentarias y modificatorias. También están comprendidos los derechohabientes a que se refiere la citada ley.

Para el presente estudio, cabe precisar, de acuerdo a la ley 29849, el empleador (UNDAC) para afiliarse al régimen contributivo que administra EsSalud a cada uno de los trabajadores del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios cada año afecta a su presupuesto institucional en la Genérica de Gastos 2.3 de bienes y servicios

La UNDAC debe declarar y pagar los aportes mensualmente a través del PDT Planilla Electrónica PLAME. Puede presentar la declaración desde el primer día hábil del mes siguiente al que generó la obligación de pagar los aportes a EsSalud, hasta el plazo de vencimiento de sus obligaciones de acuerdo al último dígito de su RUC, según

el cronograma de declaraciones y pagos establecido por la SUNAT.

El registro, la declaración, el pago, la acreditación y otros de las personas que prestan servicios bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios están a cargo de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT).

El aporte se calcula aplicando la tasa del 9% sobre la Remuneración Mínima legalmente establecida para ese año el último día calendario del mes al que corresponde la remuneración. Para el presente año (2019) la remuneración Mínima Legal es S/. 930.00.

Ej. $S/ 930.00 \times 9\% = S/ 83.70$

La UNDAC, entonces declara y paga por cada uno de los trabajadores del CAS S/. 83.70.

2.2.10.9. Régimen Contributivo a la Seguridad Social en Pensiones

La afiliación a un régimen de pensiones es obligatoria para las personas que son contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, siempre y cuando no se trate de actuales pensionarios o personas que se encuentran ya afiliadas a un régimen. Quienes ya se encuentran afiliados deben comunicar ese hecho, a través de una declaración jurada, a la entidad, la que procede a efectuar la retención correspondiente entregando al contratado una constancia de retención que registre el monto retenido.

Estos son considerados afiliados obligatorios y se rigen por las normas y disposiciones que regulan la materia. Ejerce el derecho de elegir para afiliarse al Sistema Nacional de Pensiones administrado por la Oficina de Normalización Previsional (ONP) o al Sistema Privado de Pensiones a través de una Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) en caso de no hacerlo en el plazo indicado será afiliado a esta última.

El directo contribuyente es el propio trabajador con el 13% de su remuneración, monto que es retenido, declarado y pagado por la entidad o UNDAC mediante el Formulario Virtual 1676 (Con Clave SOL), Pago Fácil o Formulario 1076, para luego transferir al fondo de sus pensiones ya sea a la ONP o la Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) que eligió el trabajador.

Se calcula aplicando la tasa del 13% sobre la remuneración.

Ej. $S/ 930 \times 13\% = S/ 121$

2.2.11. BASES FILOSÓFICAS

2.2.11.1..TEORÍA DEL DERECHO CONTRACTUAL DE KANT

Para entender la teoría jurídica del derecho contractual basadas en la autonomía de las partes que Kant desarrolló en su libro “La Metafísica de la Moral”, es preciso tener la noción de independencia y de autonomía.

En esa misma línea, Kant en *La Metafísica de la Moral*, citado por Hevia (2010) señala que, “la autonomía no es una característica de los agentes aislados, sino que es una idea relacional: A es independiente de B en la medida que no esté sujeto a las decisiones de B. Así, si una persona fuera el único habitante del mundo, si tuviera a su alcance un conjunto de acciones valiosas para hacer, e incluso si pudiera realizarlas, no tendría sentido decir que esa persona es “autónoma”. Así mismo la noción de independencia no es universal. No todo ente puede ser autónomo. La independencia presupone la distinción entre personas y cosas. Para Kant, las personas tienen una capacidad para determinar cuáles son sus propios planes. Las cosas, en cambio, son meramente medios para perseguir esos objetivos. Por eso, es habitual que los filósofos morales sostengan que “las personas son fines en sí mismos”. Para que las personas puedan establecer sus propios planes, necesitan de medios. Los medios incluyen al dominio sobre su cuerpo propio, tenemos en virtud del mero hecho de ser personas: no es necesario que hagamos nada para tener derecho a usar nuestro cuerpo, no es necesario que hagamos nada para tener derecho a usar nuestro cuerpo. Este derecho es lo que Kant llama “derecho innato””. (p. 2507).

Por consiguiente, Kant citado en Hevia (2010) explica que, “mediante un contrato adquiero algo externo. Pero, ¿qué es lo que adquiero? Puesto que se trata simplemente de la causalidad de la decisión de otro en relación al acto que me prometió, lo que adquiero directamente por un contrato no es otra externa sino su acción mediante la que la cosa queda en mi control de modo tal que la hago mía. Por un contrato, entonces, adquiero la promesa del otro (pero no lo que me prometió) y aun así algo se agrega a mis pertenencias externas; me enriquecí (*locupletior*) al adquirir una obligación activa sobre la libertad y los medios de otro” (p. 2510).

2.2.11.2.. FILOSOFÍA ADMINISTRATIVA

Ahora bien, Harold Koontz, Heinz Wehrich y Mark Cannice (2012) definen la administración en estos términos: “La administración es el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que los individuos trabajan en grupos y cumplen metas específicas de manera eficaz”. (p. 4)

Agregando a lo anterior, (Fernández, 2009) afirma que, “La administración es un saber social de una praxis humana sustentado en paradigmas que modelan visiones de mundo, sociedad, hombre, organización, conocimiento y valores ético morales; con los cuales se dinamizan procesos de cooperación humana en contextos organizacionales y socioculturales que interpretan a partir de estructuras teóricas, metodológicas, técnicas e instrumentales de las diferentes praxis administrativas.

De la misma manera, la administración en las organizaciones (Fernández, 2009) señala que, “Desde tiempos antiguos se ha creado varios criterios de cooperación grupal que permitan la dirección de las ciudades, imperios, Estados; la construcción de obras públicas y civiles; la planeación de la guerra; la provisión alimentaria de grandes poblaciones; la dirección de instituciones religiosas, educativas, hospitalarias, de beneficencia, empresariales. En este sentido, la administración es un fenómeno universal intangible que agrega valor cognoscitivo-pragmático a la dirección eficaz de todo tipo de organizaciones; lo que no implica necesariamente que todas se administren de la misma manera y con los mismos criterios.”

Por ende, (Sepúlveda Fernández, 2009) concluye que, “La administración es un saber con estructuras teóricas que incluyen compromisos socio/históricos y filosóficos expresados en generalizaciones simbólicas, modelos administrativos, valores y

ejemplares que sustentan una concepción de hombre, organización y sociedad. En este sentido, son proposiciones que simbolizan y modelan las acciones humanas con lenguajes lógico-matemáticos y lingüísticos articulados a compromisos socioculturales y filosóficos que exigen superar concepciones clásicas de filosofía de la ciencia, de lo contrario la polémica se fosiliza en categorías conceptuales que poco aportan para interpretar los procesos de formación multidisciplinaria de las comunidades de administradores quienes son los que gestionan las organizaciones con valores de responsabilidad socio/ambiental o de solo lucro personal”.

En ese orden de ideas, Guzmán (2012) manifiesta que, “La administración es una ciencia, técnica y arte ya que necesitamos de estas tres cualidades ciencia; porque el administrador siempre busca conocimientos científicos para que el resultado que tenga sea verificable, para ello el administrador se basa en teorías que personajes famosos de la administración han plasmado en libros, también es arte; la creatividad y la pasión de un artista son cualidades que necesita el administrador para ser original e innovador. Por otra parte, también es técnica ya que toda acción del administrador debe estar sistematizada y metódicamente hecha, utilizando estrategias para eficientar el proceso por el cual se llega al resultado”.

Finalmente, Paredes (2007) aduce que, “ignorar la filosofía de la administración es negar que el carácter, las emociones y los valores que están relacionados con las ideas de un gerente, los procesos físicos y mentales de una persona influyen en el comportamiento administrativo”.

2.2.11.3.. PERSPECTIVA FILOSÓFICA DEL TRABAJO

La Filosofía, como amor hacia la sabiduría y como búsqueda radical del sentido de la realidad, nos permite encontrar el verdadero e íntimo sentido del trabajo en una sociedad flagelada por el individualismo.

De acuerdo a Hegel (1975) y Battaglia (1951) citado en Anzalone (2014) declara que, “cuando desde el concepto de actividad desciende al concepto de trabajo, situándolo en el sistema de las necesidades; para satisfacer sus necesidades el hombre trabaja y crea riqueza, pues sin trabajo no conseguiría satisfacer ninguna necesidad. El intelecto humano distingue y multiplica las necesidades y los medios para satisfacerlas, llegando así a un sistema de trabajo organizado y racionado. En la repartición del trabajo y de las riquezas se fundamenta la división en clases sociales y, a través de la actividad humana, se dividen las necesidades, los medios, los modos, los objetivos, los intereses, las costumbres, las culturas y las clases de pertenencia. Finalmente, y puesto que las diferentes tipologías de trabajo crean y requieren particulares destrezas, de la división en clases Hegel deriva la honestidad y el honor particular del trabajador (pág. 138)

Así mismo, el Profesor Dr. Angelo Anzalone cita a Todolí (1955) en los siguientes términos, “el trabajo, entendido como actividad consciente del hombre y como resultado de una elección libre y espontánea de fines y de medios para conseguirlos, es la máxima expresión de la personalidad en una esfera de libertad. Al mismo tiempo, en el trabajo reside un importante elemento del deber, puesto que en él es implícito el sentido moral del “tú debes”. Solamente en estos términos podemos concebir el trabajo como una característica personal e implícita del hombre, de necesidad humana, una ley de

vida según la cual trabajar es indispensable para la conservación de la vida, tanto fisiológica como espiritual” (pág. 146).

En consecuencia, Spector (2015) aduce que, “la legislación de protección incluye regulación obligatoria del contrato laboral, como leyes sobre el trabajo infantil, horas máximas de trabajo, salud y seguridad” (pág. 2642).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. CONTRATO DE TRABAJO

Es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución.

2.3.2. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)

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

2.3.3. DURACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS

El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la

contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior.

2.3.4. DERECHO RESTRINGIDO

Este derecho se caracteriza porque, junto a su reconocimiento, se incluye la previsión de que pueda estar sometido a ciertas restricciones.

2.3.5. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

La Seguridad Social con el término solidaridad social recaída en diferentes instrumentos internacionales es considerada como un derecho humano fundamental, irrenunciable, inalienable, imprescindible e indispensable para el respeto de la dignidad humana de todas las personas. Permite prestar asistencia médica y garantizar ingresos básicos cuando las personas enfrentan contingencias o riesgos sociales -enfermedades, maternidad, invalidez, vejez, desempleo y muerte-, a fin de elevar o mantener su calidad de vida.

2.4. SISTEMA DE HIPOTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

2.4.1.1. Hipótesis Aplicada

El grado de vulneración es manifiesta y grave de la contratación administrativa de servicios para el derecho

restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2019.

2.4.1.2. Hipótesis Nula

El grado de vulneración no es manifiesta y grave de la contratación administrativa de servicios para el derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- La naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios es de carácter laboral de derecho mixto, Cerro de Pasco, 2019.
- Los trabajadores de la contratación administrativa de servicios no tienen bienestar social, Cerro de Pasco, 2019.
- Al no acatar las disposiciones legales los funcionarios, la contratación administrativa de servicios restringe el derecho a la seguridad social de los trabajadores administrativos, Cerro de Pasco, 2019.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

Las variables han sido debidamente analizadas y guardando la respectiva relación entre ellas.

Asimismo, se ha agregado las variables intervinientes que influyen en ellas.

2.5.1. Variable Independiente (X)

Contratación administrativa de servicios

2.5.2. Variable Dependiente (Y)

Derecho restringido a la seguridad social

2.5.3. Variables Intervinientes

- Relación laboral en la administración pública.
- Calidad de vida.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLE INDEPENDIENTE (X)	DIMENSION	INDICADORES
Contratación Administrativa de Servicios (CAS)	Contrato administrativo de servicios como modalidad especial de contratación laboral.	- Contrato laboral reconocido por la Constitución Política.
	Contrato laboral a plazo determinado y renovable.	Trabajadores contratados por un año fiscal y son renovados automáticamente para el año siguiente.
	Contrato laboral como acuerdo de voluntades con formalidad.	Los trabajadores y el empleador (UNDAC) suscriben al inicio del año los contratos administrativos de servicios.
	Contrato laboral que reconoce todos los derechos laborales individuales.	Trabajadores gozan de todos sus derechos laborales individuales.
	Contrato laboral con sus caracteres de prestación personal, subordinación y remuneración.	Trabajadores administrativos con una remuneración mínima vital sin otros beneficios socioeconómicos.

VARIABLE DEPENDIENTE (Y)	DIMENSION	INDICADORES
Derecho restringido a la seguridad social	Limitación al régimen contributivo que administra EsSalud.	Trabajadores administrativos y sus derechohabientes sin atención oportuna en prevención, promoción y atención es salud.
	Goce restringido de subsidios por EsSalud.	No todos los trabajadores administrativos gozan de subsidios de EsSalud por lactancia, maternidad, prestación por sepelio, por incapacidad temporal.
	Depósito inoportuno al fondo de pensiones ONP o AFP por la UNDAC.	Los trabajadores administrativos ignoran de la retención, declaración y pago a la ONP o AFP.
	Derecho limitado al bienestar con estado físico y mental sin satisfacción y tranquilidad.	Trabajadores administrativos no presentan bienestar, satisfacción y tranquilidad.

CAPITULO III

MARCO METODOLOGICO

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El trabajo de tesis corresponde al tipo de investigación descriptiva, porque nos permite tener una observación más amplia de las situaciones, actitudes y hechos predominantes con la finalidad de describir la realidad jurídica de la Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y el Derecho Restringido a la Seguridad Social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

Su objetivo central de los estudios descriptivos es obtener un panorama más preciso de la magnitud del problema o situación, jerarquizar los problemas derivar elementos de juicio para estructurar políticas o estrategias operativas, conocer las variables que se asocian y señalar los lineamientos para la prueba de las hipótesis. (Rojas, 2013, p.42)

3.1.1. ENFOQUE

Comprende el enfoque cuantitativo porque el fenómeno de estudio pertenece a las ciencias del derecho y ésta a la vez a las ciencias sociales. El enfoque cuantitativo es un proceso sistemático, durante el proceso analiza la realidad objetivamente con el propósito de enfrentar el problema de investigación, permite medir el fenómeno utilizando la estadística descriptiva y se convierte en el soporte para la prueba de hipótesis. El enfoque cuantitativo tiene la bondad de generalizar los resultados, precisa y se tiene control sobre los fenómenos.

El enfoque cuantitativo representa un conjunto de procesos secuenciales y probatorios. Cada etapa precede a la siguiente y no podemos “brincar” o eludir pasos. El orden es riguroso, aunque desde luego, podemos redefinir alguna fase. Parte de una idea que va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando métodos estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (Hernández et al., 2014, p.4)

Este enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin de establecer pautas de comportamiento y probar teorías.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El presente estudio de investigación con enfoque cuantitativo se inicia como tipo descriptivo porque se sabe el estado de conocimiento sobre el problema de investigación evidenciado por la revisión de la literatura, asimismo como la visión que se trata dar al estudio.

La investigación de tipo descriptivo justamente incita al investigador describir el comportamiento de un fenómeno. Hernández (2014) afirma. “Con frecuencia, la meta del investigador consiste en describir fenómenos, situaciones, contextos y sucesos; esto es, detallar cómo son y se manifiestan” (p. 92).

Siguiendo estas líneas rectoras nos autoriza medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos y variables de la contratación administrativa de servicios y del derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.

El alcance o nivel de nuestro proyecto de investigación es descriptivo explicativo, conociendo que este tipo de investigación la cuestión no va mucho más allá del nivel descriptivo; sino que consiste en plantear lo más relevante de un hecho o situación concreta.

3.1.3. DISEÑO

Elaborar el diseño es parte del proceso de investigación, luego de plantear el problema, se trata del alcance de la investigación y se formulan las hipótesis, entonces, se debe visualizar la manera práctica y concreta de cómo contestar las preguntas de investigación, además de cumplir con los objetivos fijados. Esto exige seleccionar o desarrollar uno o más diseños de investigación y aplicarlos para obtener información. Es decir el término diseño se refiere al plan o estrategia concebida para obtener la información que se desea con el fin de responder al planteamiento del problema. El diseño nos permitirá concebir la estrategia o direccionalidad del nivel descriptivo.

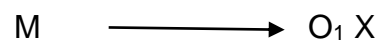
El diseño nuestro corresponde a una investigación no experimenta cuantitativa. Este tipo de investigación se caracteriza porque no se manipulan deliberadamente las variables.

Podría definirse como la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios en los que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. Lo que hacemos en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural. (Hernández, et al, 2014, p.152)

Por lo tanto, también se usará el tipo de estudio transeccional o transversal que pertenece al diseño no experimental que recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único.

Estudio en el cual se mide una sola vez la o las variables; se miden las características de uno o más grupos de unidades en un momento dado, sin pretender evaluar la evolución de esas unidades.

El diseño correspondiente es:



Dónde:

M = Muestra de estudio

O₁ = Observación realizada a dicha muestra

X = Variable

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población es conocida también como universo. Su composición es compleja con diferentes características, son población finita y población infinita.

En forma general en estadística se denomina población a un conjunto de elementos que consiste de personas, objetos, etc. En los que se puede observar o medir una o más características de naturaleza cualitativa o cuantitativa. A cada elemento de una población se le denomina **unidad elemental o unidad estadística**. (Córdova, 2003, p.2)

En este caso la población del estudio de investigación está compuesta por la totalidad de trabajadores administrativos del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS) de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, que prestan servicios en la Sede Central en la ciudad de Cerro de Pasco, y sus filiales en la Región Pasco ubicadas en las localidades de Yanahuanca y Oxapampa y en la Región Junín en las ciudades de Tarma y La Merced. Asimismo en otros lugares administradas por la universidad.

La población está conformada por 63 trabajadores de este régimen especial de contratación administrativa de servicios entre auxiliares, personal de campo, secretarios, oficinistas, trabajadores de servicio, y personal de limpieza.

**DISTRIBUCIÓN DE LA POBLACIÓN DE TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS (CAS) DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL
DANIEL ALCIDES CARRION DE CERRO DE PASCO**

DEPENDENCIAS	CANTIDAD DE TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS	PORCENTAJE
Sede Central. Facultades de: Derecho y CC.PP. (EFP de Derecho), Ciencias de la Salud, Medicina Humana, Ingeniería (EFP de Sistemas y Computación) y Ciencias de la Educación (EFP Distancia).	8	13 %
Escuela de Pos Grado.	7	11 %
Direcciones Generales de. Tesorería, Finanzas y Contabilidad, Pedagogía Universitaria, Abastecimiento y SS.AA., Administración, Planificación, Presupuesto y Racionalización, Admisión.	13	21 %
Centros Experimentales de: Casaracra, Huariaca, Alpaicayán.	4	6 %
Filiales de Oxapampa, Yanahuanca, Tarma y La Merced.	10	16 %
Dirección de Servicios Auxiliares.	12	19 %
Comedor universitario.	5	8 %

Otras dependencias.	4	6 %
TOTAL	63	100 %

FUENTE: Dirección de Administración de Recursos Humanos, **PERSONAL CAS MES DE ENERO 2019.**

3.2.2. MUESTRA

El tamaño de la muestra es proporcional al tamaño de la población y representativa. Por lo enunciado la muestra es de tipo probabilístico con su respectivo factor de ajuste.

Fórmula

$$n_o = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{e^2 (N - 1) + Z^2 P \cdot Q}$$

Donde:

n_o = Tamaño de muestra inicial

N = Tamaño de la población = 63

Z = Puntuación Z que se determina en función del intervalo de confianza

$\gamma = 95\% \longrightarrow Z = 1,96$

$P = Q = 50\%$

$e = 10\% = 0.1$

Reemplazando tenemos:

$$n_o = \frac{63 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0.1)^2 (62) + 1,96^2 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 38,28 \cong 38$$

$$n_f = \frac{n_o}{1 + n_o} = \frac{38}{1 + 38} = 23,70 = 24$$

$$\frac{\quad}{N} \quad \frac{\quad}{63}$$

$n_f = 24$ personas a quienes se debe encuestar.

3.3. TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE DATOS

La recolección de los datos en el proceso de la investigación jurídico social es una de las etapas más delicadas. De ella va a depender los resultados que se obtenga en dicha investigación

En el proceso de investigación, se presenta la etapa para decidir sobre la técnica e instrumentos a emplear para la recolección de datos. Hernández et al (2014) dice: “Las técnicas de recolección de datos pueden ser múltiples. Por ejemplo en la investigación cuantitativa: cuestionarios cerrados, registro de datos estadísticos, pruebas estandarizadas, sistemas de mediciones fisiológicas, aparatos de precisión, etc.” (p.14). Estas técnicas al ser múltiples, así como también la observación, la entrevista, la encuesta, el fichaje y otros.

Cada técnica debe emplear su propio instrumento de recolección de datos para tener un acercamiento a la realidad jurídica.

Para el tipo de investigación descriptiva, los instrumentos se elaborarán con el asesoramiento de un especialista. La elaboración del cuestionario que es más universal será validada mediante juicio

de tres expertos preferentemente por especialistas en el Derecho y conocedores del tema con grado académico de doctor.

La observación, es un método de recolección de datos, consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables. Witker (1986) afirma: “La observación. Es la técnica de campo que tiene por objeto detectar el funcionamiento real de una institución jurídica para evaluar la distancia que hay entre el deber ser prescrito y el ser real. Se trata de un descenso que hace el investigador sobre el terreno de los hechos socio-jurídicos” (104).

También, se realizó el estudio de los contratos administrativos de servicios de los trabajadores administrativos (CAS) de la UNDAC con la finalidad de analizar si tienen los tres elementos del contrato como prestación personal, subordinación y remuneración. También, para revisar qué derechos les son otorgados, duración, deberes y obligaciones y principalmente si se encuentran debidamente fundamentados para este tipo de contratos.

Para tener mayor detalle en nuestro trabajo de tesis se ha elaborado una guía de observación de los trabajadores administrativos de servicios de la UNDAC de la sede central y de sus filiales. Datos que corroboran la situación laboral y el goce de sus derechos socioeconómicos de estos trabajadores eventuales.

Por lo que se ha decidido:

TECNICAS	INSTRUMENTOS
<ul style="list-style-type: none">- Encuesta- Observación- Estudio de los contratos administrativos de servicios- Guía de observación	<ul style="list-style-type: none">- Cuestionario- Guía de observación- Contratos administrativos de servicios (CAS)- Formato de guía de observación.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Los datos recogidos a través del cuestionario han tenido que pasar por un proceso que comprende la organización, análisis e interpretación respectivamente con la finalidad que tomen sentido dentro de la investigación.

En concreto nuestra tarea consistió en organizar los datos, codificar y tabular. Para su ejecución y obtener los resultados usamos la estadística descriptiva siguiendo un plan: como la tabulación previamente definida y que constituye los cuadros de salida del proceso de tabulación. Se desarrolló estableciendo las categorías de las variables y sus relaciones entre ellas.

Para el análisis de la información se usó la estadística descriptiva mediante el software especializado Excel. Asimismo se diseñó los cuadros de análisis o de resumen. Finalmente elaboramos la representación gráfica de los datos a través de tablas y gráficos tipo barras que nos permitieron elaborar los resultados y la discusión.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. RELATOS Y DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD OBSERVADA

En base al procesamiento de datos adquiridos, de acuerdo al cuestionario y entrevista aplicado a los trabajadores administrativos del régimen CAS de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión, se ha estructurado y sistematizado en tablas y gráficos de frecuencia, todo ello debidamente analizado e interpretada.

Del 100% de encuestados, reconocieron al Contrato Administrativo de Servicios (CAS) como un contrato amparado por el derecho laboral especial; empero, contiene ciertas falencias en cuanto a reconocimiento de derechos laborales y de la seguridad social.

Los trabajadores de la UNDAC tienen un cierto grado de disconformidad en cuanto a su contrato laboral especial; debido a que, no saben si van a ser renovados automáticamente sus contratos, lo cual genera inseguridad laboral, de conformidad a la tabulación realizada.

4.2. CONJUNTO DE ARGUMENTOS ORGANIZADOS (DATOS)

En esta parte del trabajo de investigación se presentan los resultados obtenidos debidamente sistematizados en tablas y gráficos estadísticamente como indica el enfoque, investigación cuantitativa. Estos facilitan la realización del análisis y la interpretación correspondiente de la variable de estudio.

Los resultados están organizados teniendo en cuenta el diseño de investigación, es decir resultado del conjunto de ítems tomados a la muestra determinada y obteniendo los resultados de cada uno de ellos.

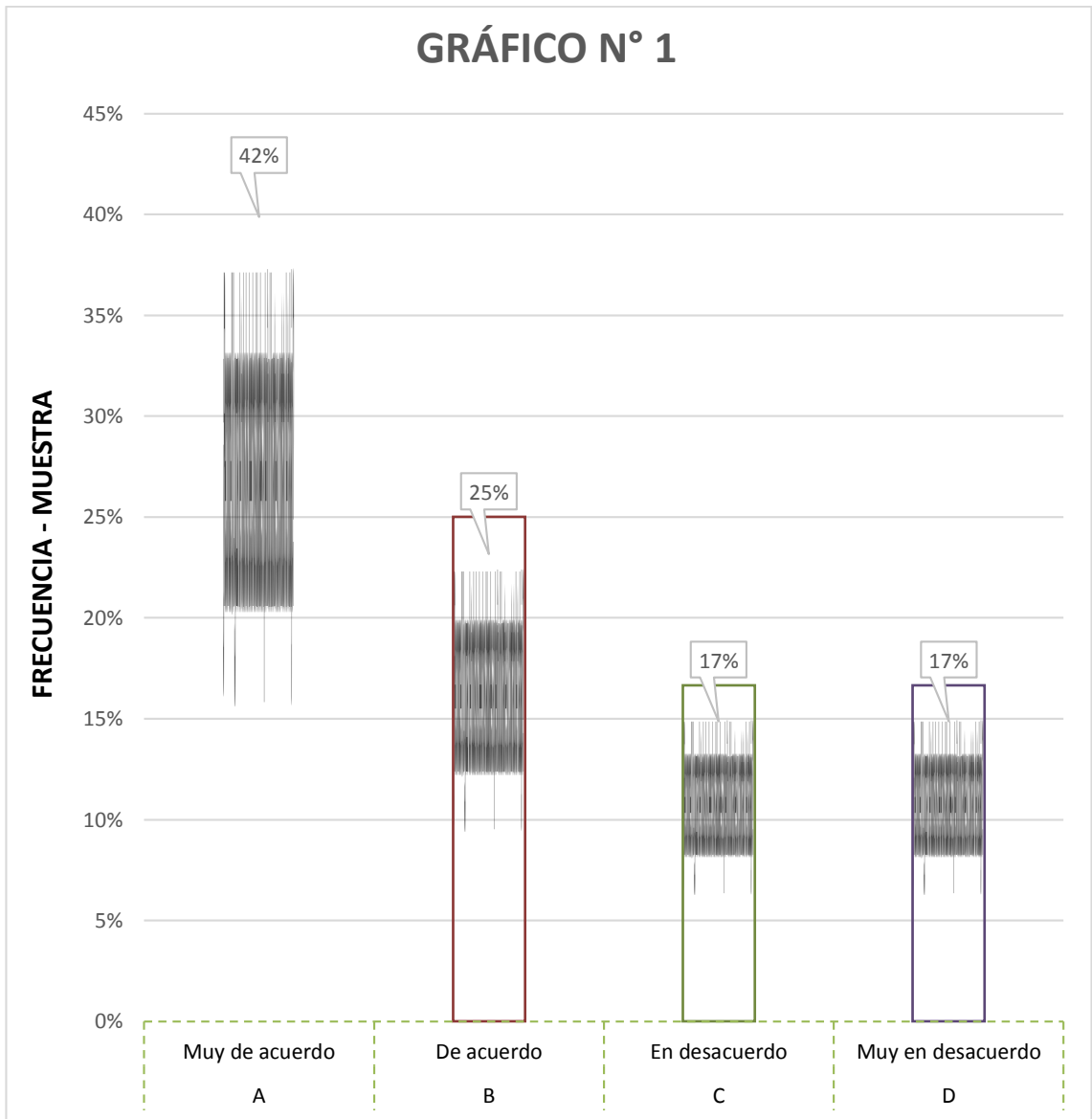
4.2.1. ENTREVISTAS Y ESTADÍGRAFOS

A continuación, los resultados obtenidos de los cuestionarios aplicados a diferentes trabajadores administrativos del CAS de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.

TABLA Y GRÁFICO N° 1

PREGUNTA N° 1			
¿Está Ud. de acuerdo que el contrato administrativo de servicios es un contrato laboral reconocido por nuestra Constitución Política?			
POBLACIÓN Y MUESTRA: 24 TRABAJADORES DE LA UNDAC			
ESCALA DE LIKERT		N°	%
A	Muy de acuerdo	10	41%
B	De acuerdo	6	25%
C	En desacuerdo	4	17%
D	Muy en desacuerdo	4	17%
TOTAL		24	100%
FUENTE: MUESTRA ENCUESTADA			

GRÁFICO N° 1



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Respecto a la primera interrogante, los resultados no han sido homogéneos entre sí, en base a la muestra encuestada se obtuvo, que el 42% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; mientras que, el 25% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“De acuerdo”**; así mismo, el 17% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“En desacuerdo”**; y finalmente, el 17% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**, con la interrogante planteada.

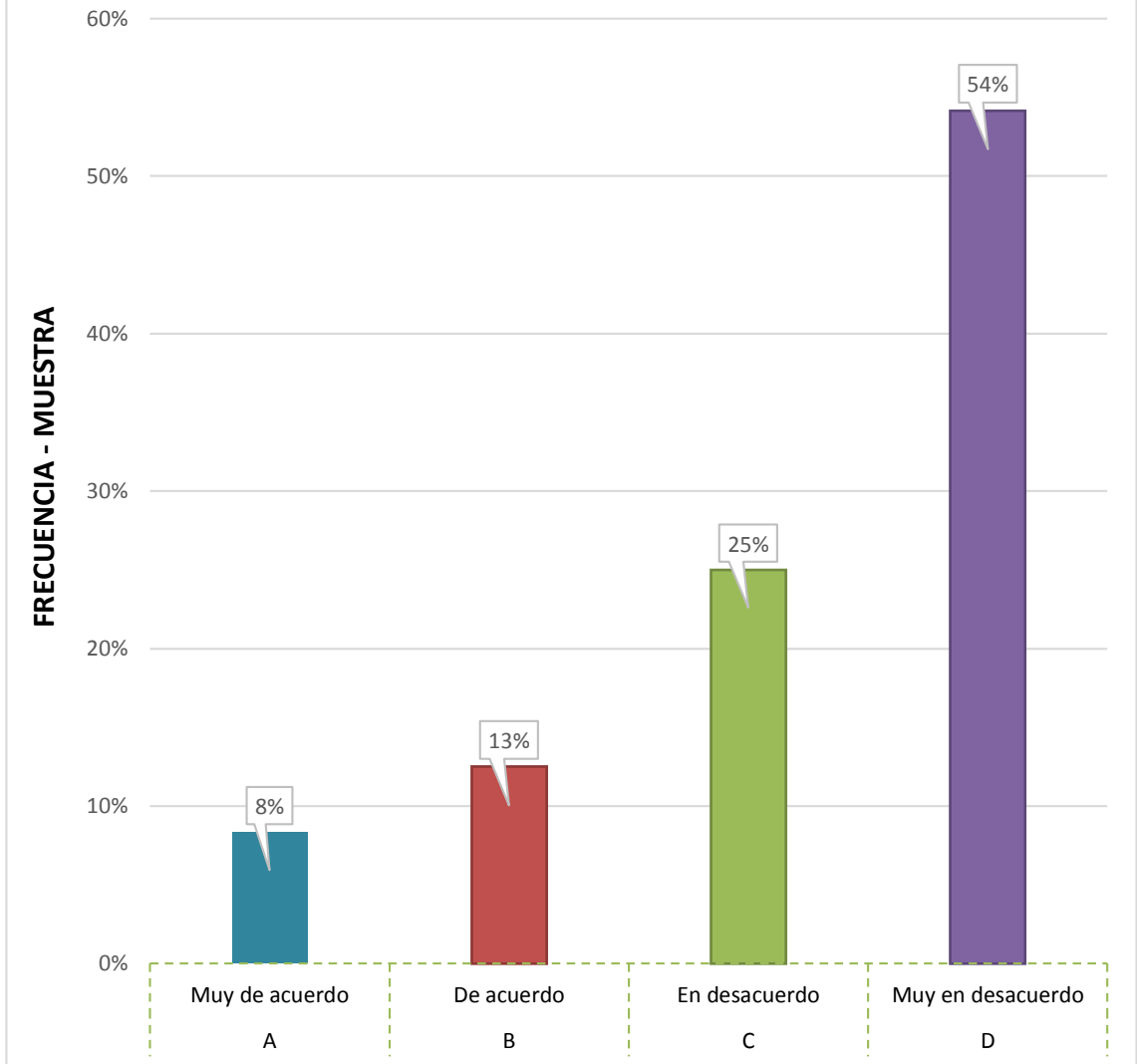
De tal forma que, el 42% del 100% de trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; afirman que el contrato administrativo de servicios es un contrato laboral reconocido por nuestra Constitución Política; ya que, la Constitución es una norma general a gran escala que abarca todos los campos del derecho.

Los trabajadores que contestaron estar muy en desacuerdo se debe que la entidad no sociabiliza cursos de inducción o capacitación antes de iniciar sus labores como personal contratado.

TABLA Y GRÁFICO N° 2

PREGUNTA N° 2			
¿Está Ud. de acuerdo ser contratado durante un año y ser renovado su contrato automáticamente durante el primer trimestre del año siguiente?			
POBLACIÓN Y MUESTRA: 24 TRABAJADORES			
ESCALA DE LIKERT		N°	%
A	Muy de acuerdo	2	8%
B	De acuerdo	3	13%
C	En desacuerdo	6	25%
D	Muy en desacuerdo	13	54%
TOTAL		24	100%
FUENTE: MUESTRA ENCUESTADA			

GRÁFICO N° 2



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Respecto a la segunda interrogante, los resultados no han sido homogéneos entre sí, en base a la población encuestada se obtuvo, que el 8% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; mientras que, el 13% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“De acuerdo”**; así mismo, el 25% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“En desacuerdo”**; y finalmente, el 54% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**, con la interrogante planteada.

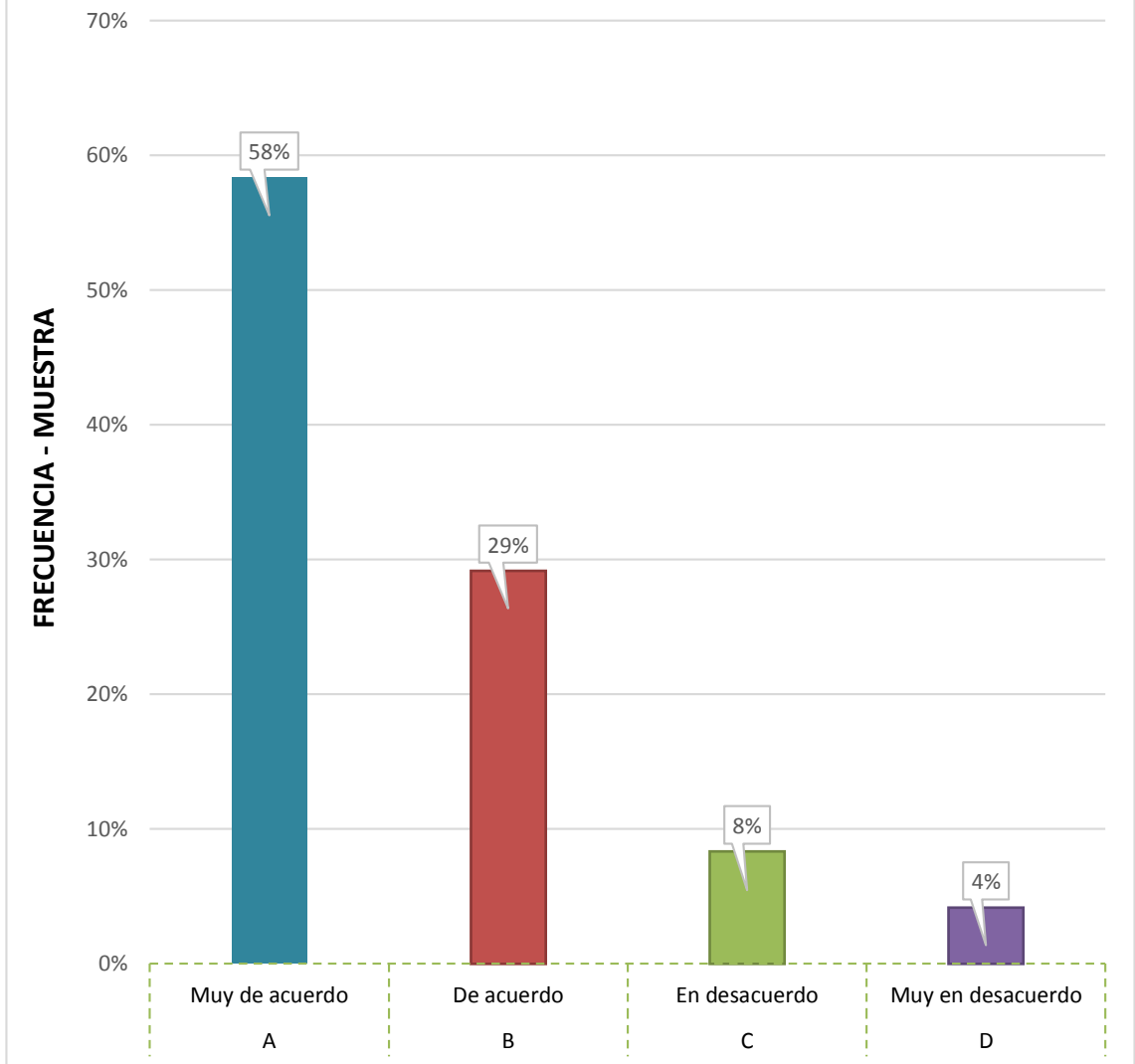
En base a ello, deducimos que el 54% del 100% de trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**; que sean contratados durante un año y que se les renueve automáticamente durante el primer trimestre del año siguiente; ya que se trata de trabajos continuos en el tiempo., mas no de trabajos discontinuos.

Este fenómeno surge porque los funcionarios de la Gerencia General y directivos de la Oficina de Recursos Humanos no actúan de acuerdo a ley. Es cierto que muchos de los trabajadores administrativos no tienen ocupación generalmente uno o dos meses de cada año.

TABLA Y GRÁFICO N° 3

PREGUNTA N° 3			
¿Está Ud. de acuerdo que se le entregue su boleta de pago mensualmente?			
POBLACIÓN Y MUESTRA: 24 TRABAJADORES DE LA UNDAC			
ESCALA DE LIKERT		N°	%
A	Muy de acuerdo	14	58%
B	De acuerdo	7	29%
C	En desacuerdo	2	8%
D	Muy en desacuerdo	1	4%
TOTAL		24	100%
FUENTE: MUESTRA ENCUESTADA			

GRÁFICO N° 3



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Respecto a la tercera interrogante, los resultados no han sido homogéneos entre sí, en base a la población encuestada se obtuvo, que el 58% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; mientras que, el 29% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“De acuerdo”**; así mismo, el 8% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“En desacuerdo”**; y finalmente, el 4% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**, con la interrogante planteada.

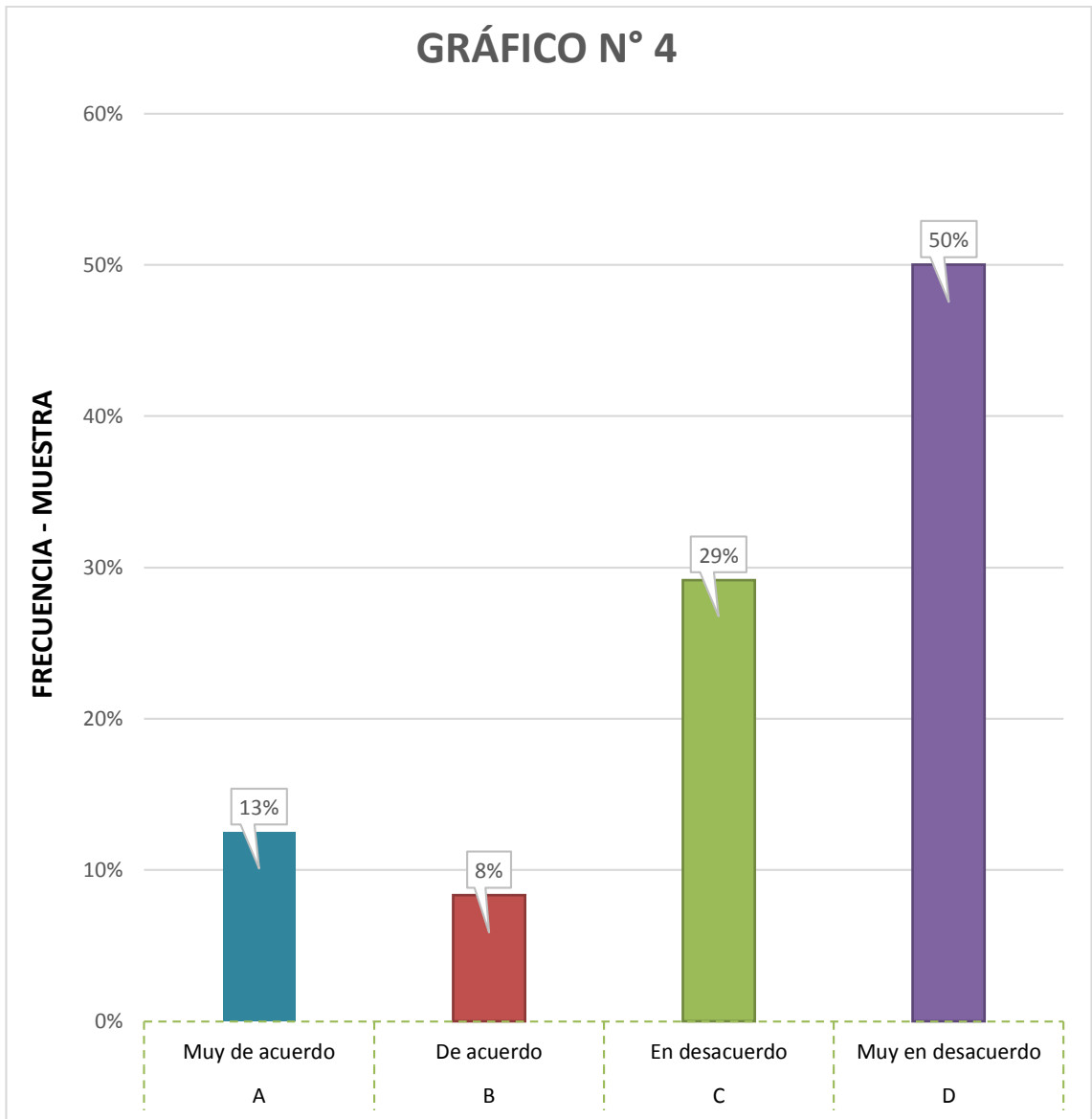
De allí, deducimos que el 58% del 100% de trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; que se le entregue su boleta de pago mensualmente; debido a que, es un medio por el cual se acredita el cumplimiento de la prestación en una relación laboral, lo cual genera seguridad jurídica.

La boleta de pago se convierte en un medio de prueba que la entidad está cumpliendo oportunamente con el pago de la remuneración del trabajador y para observar el aporte de afiliación a EsSalud y la retención del 13% para su pensión, entre otros.

TABLA Y GRÁFICO N° 4

PREGUNTA N° 4			
¿Reconoce Ud. gozar de todos los derechos laborales a plenitud durante su contrato de trabajo?			
POBLACIÓN Y MUESTRA: 24 TRABAJADORES DE LA UNDAC			
ESCALA DE LIKERT		N°	%
A	Muy de acuerdo	3	13%
B	De acuerdo	2	8%
C	En desacuerdo	7	29%
D	Muy en desacuerdo	12	50%
TOTAL		24	100%
FUENTE: MUESTRA ENCUESTADA			

GRÁFICO N° 4



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Respecto a la cuarta interrogante, los resultados no han sido homogéneos entre sí, en base a la población encuestada se obtuvo, que el 13% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; mientras que, el 8% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“De acuerdo”**; así mismo, el 29% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“En desacuerdo”**; y finalmente, el 50% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**, con la interrogante planteada.

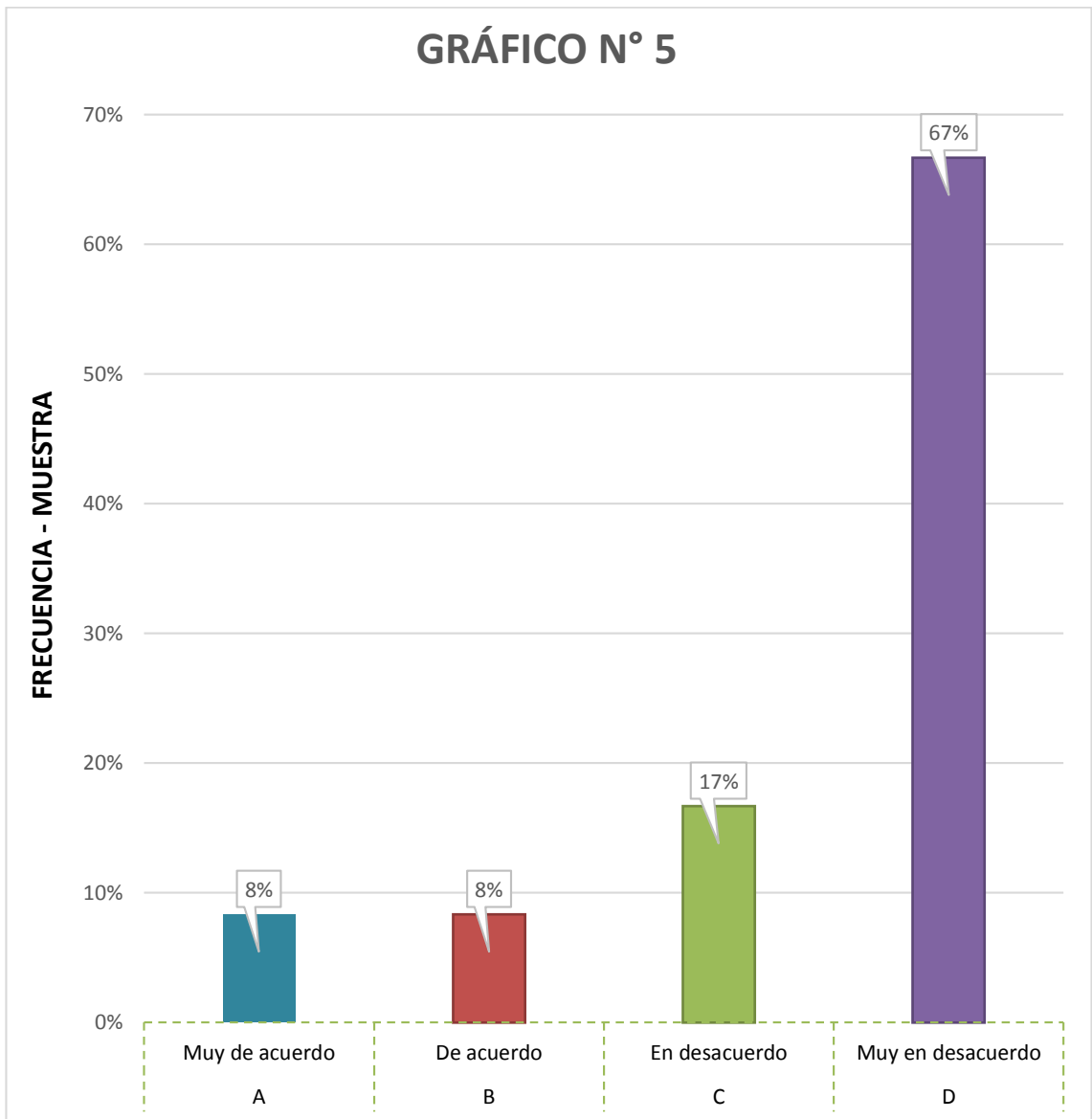
La interpretación correspondiente a esta interrogante, es que el 50% del 100% de trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**; a razón de que no gozan de sus derechos laborales a plenitud durante la vigencia de su contrato administrativo de servicios; por lo que se deduce que el contrato administrativo de servicios es obsoleto en la actualidad.

En su mayoría contestan estar en desacuerdo, porque seguro trabajan más horas que el personal nombrado o del D. Leg. N° 276, también perciben una remuneración inferior respecto a los otros.

TABLA Y GRÁFICO N° 5

PREGUNTA N° 5			
¿Está Ud. de acuerdo en percibir una remuneración mínima vital de 930.00 soles mensuales haciendo las mismas labores de los servidores del D. Leg. 276?			
POBLACIÓN Y MUESTRA: 24 TRABAJADORES DE LA UNDAC			
ESCALA DE LIKERT		N°	%
A	Muy de acuerdo	2	8%
B	De acuerdo	2	8%
C	En desacuerdo	4	17%
D	Muy en desacuerdo	16	67%
TOTAL		24	100%
FUENTE: MUESTRA ENCUESTADA			

GRÁFICO N° 5



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Respecto a la quinta interrogante, los resultados no han sido homogéneos entre sí, en base a la población encuestada se obtuvo, que el 8% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; mientras que, el 8% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“De acuerdo”**; así mismo, el 17% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“En desacuerdo”**; y finalmente, el 67% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**, con la interrogante planteada.

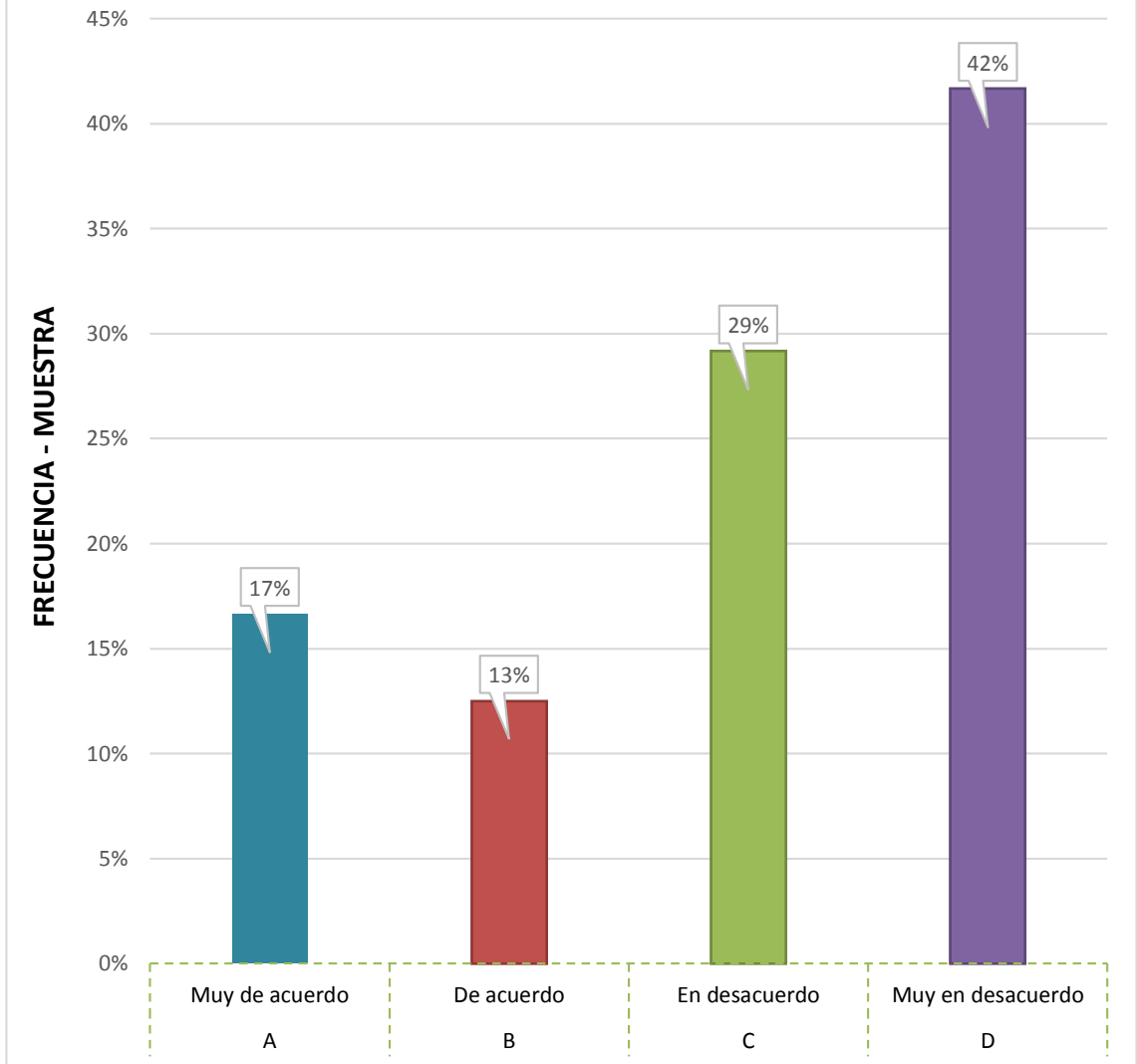
De ahí, es que el 67% del 100% de trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**; en percibir como contraprestación una remuneración mínima vital de S/. 930.00 soles mensuales cumpliendo las mismas labores que los otros trabajadores administrativos de la Régimen Laboral Público del D. Leg. N° 276 de la UNDAC; debido a que, se atenta contra los principios de igualdad, protector (In dubio pro operario, norma más favorable al trabajador y condición más beneficiosa), irrenunciabilidad de los derechos fundamentales y primacía de la realidad.

Se aprecia que este trabajador administrativo de servicios no tiene una remuneración equitativa y suficiente y que para él y su familia es imposible lograr el bienestar material y espiritual como ordena nuestra Constitución Política del Estado vigente.

TABLA Y GRÁFICO N° 6

PREGUNTA N° 6			
¿Considera que Ud. y sus familiares directos (cónyuge e hijos) tienen atención oportuna en salud?			
POBLACIÓN Y MUESTRA: 24 TRABAJADORES DE LA UNDAC			
ESCALA DE LIKERT		N°	%
A	Muy de acuerdo	4	17%
B	De acuerdo	3	13%
C	En desacuerdo	7	29%
D	Muy en desacuerdo	10	42%
TOTAL		24	100%
FUENTE: MUESTRA ENCUESTADA			

GRÁFICO N°6



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Respecto a la sexta interrogante, los resultados no han sido homogéneos entre sí, en base a la población encuestada se obtuvo, que el 17% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; mientras que, el 13% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“De acuerdo”**; así mismo, el 29% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“En desacuerdo”**; y finalmente, el 42% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**, con la interrogante planteada.

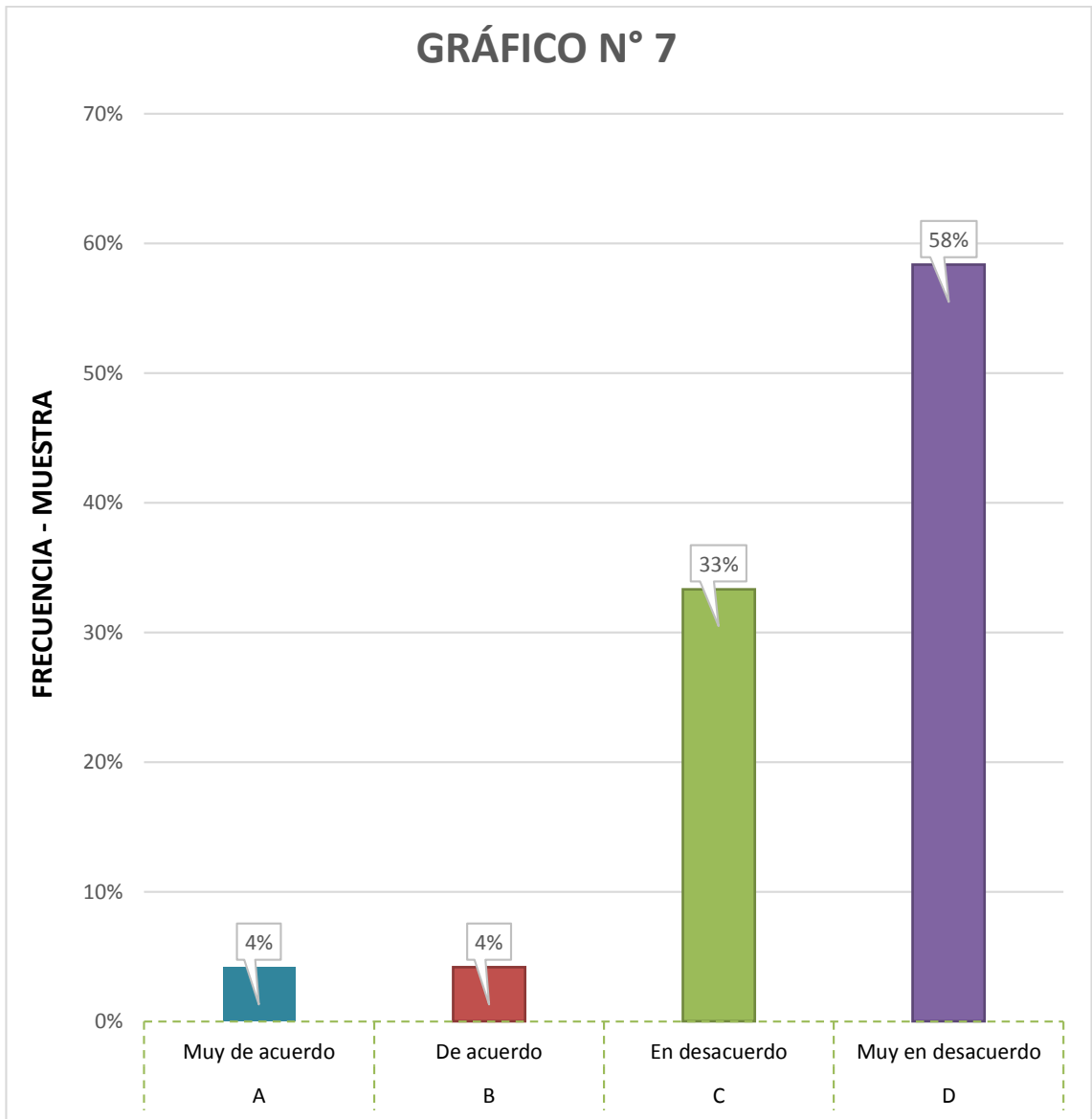
La interpretación correspondiente a esta interrogante, es que el 42% del 100% de trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**; puesto que, no cuentan con atención oportuna en salud a ellos y a sus familiares directos (cónyuge e hijos), ni en prevención (prevenir una enfermedad), ni en promoción (campañas de salud), por lo que se deduce que tienen ciertas falencias en cuanto a la salud de los trabajadores de dicha institución.

Esta situación se presenta toda vez que carecen de un contrato administrativo de servicios debidamente suscrito desde el día de iniciar sus labores en la entidad.

TABLA Y GRÁFICO N° 7

PREGUNTA N° 7			
¿Está Ud. de acuerdo ser limitado en el goce de subsidios por lactancia, maternidad, sepelio y por incapacidad temporal (por enfermedad o accidente común) otorgados por EsSalud?			
POBLACIÓN Y MUESTRA: 24 TRABAJADORES			
ESCALA DE LIKERT		N°	%
A	Muy de acuerdo	1	4%
B	De acuerdo	1	4%
C	En desacuerdo	8	33%
D	Muy en desacuerdo	14	58%
TOTAL		24	100%
FUENTE: MUESTRA ENCUESTADA			

GRÁFICO N° 7



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Respecto a la séptima interrogante, los resultados no han sido homogéneos entre sí, en base a la población encuestada se obtuvo, que el 4% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; mientras que, el 4% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“De acuerdo”**; así mismo, el 33% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“En desacuerdo”**; y finalmente, el 58% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**, con la interrogante planteada.

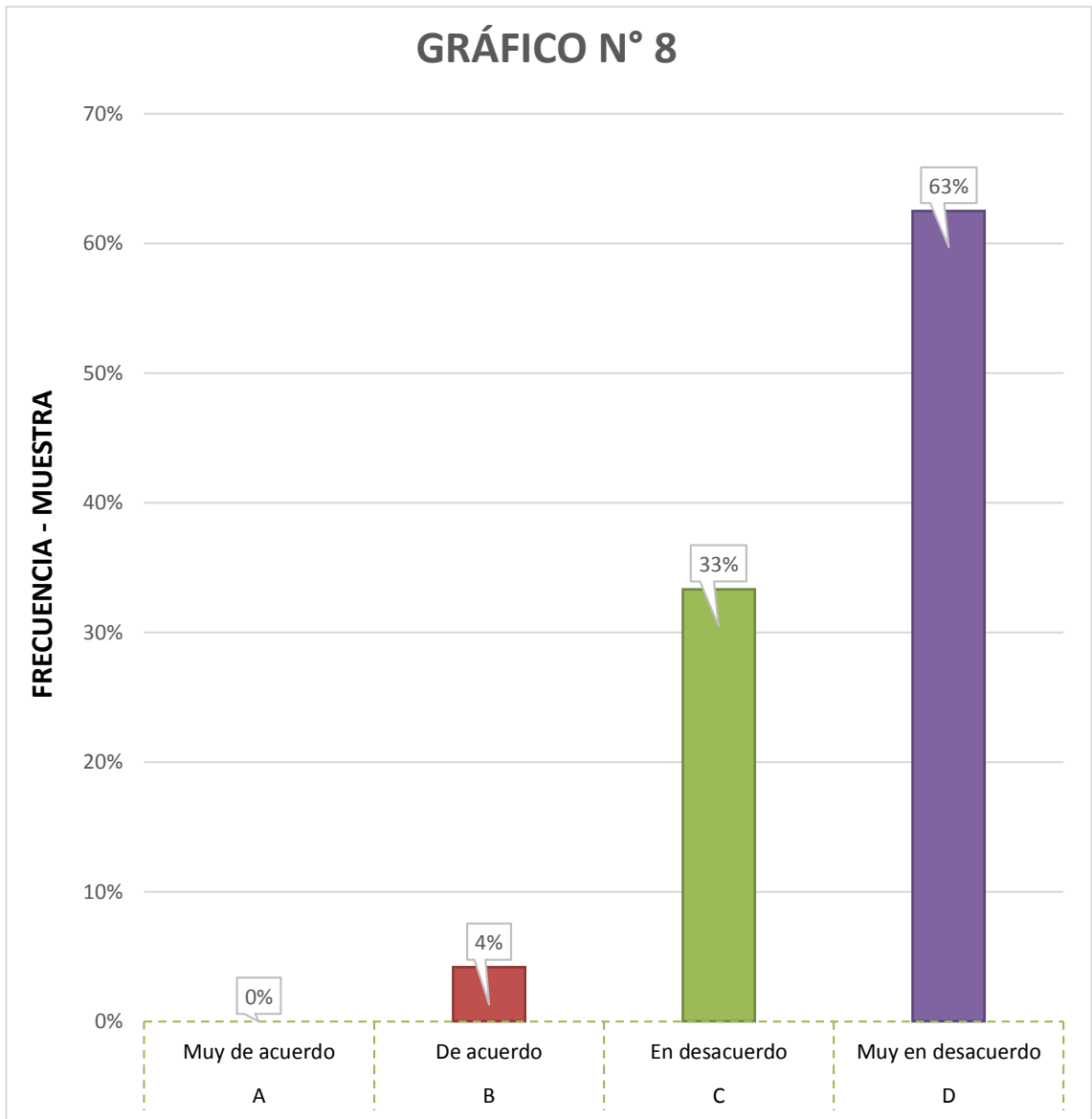
En consecuencia, el 58% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**; debido que, están limitados en el goce de subsidios por lactancia, maternidad, por sepelio y por incapacidad temporal (por enfermedad o accidente común) otorgados por EsSalud, por cuanto es necesario para el desarrollo libre de la personalidad del trabajador y su interrelación con los demás en el tiempo.

Ningún trabajador debe ser limitado o restringido a los derechos de la seguridad social como gozar de subsidios y aportaciones económicas por EsSalud por descuido o negligencia de los funcionarios y directivos de la Oficina de Recursos Humanos de la UNDAC.

TABLA Y GRÁFICO N° 8

PREGUNTA N° 8			
¿Está Ud. de acuerdo que los depósitos realizados por la UNDAC para EsSalud (atención en salud) y para pensiones a la ONP o AFP sean a destiempo o meses después que Ud. inicia su trabajo?			
POBLACIÓN Y MUESTRA: 24 TRABAJADORES DE LA UNDAC			
ESCALA DE LIKERT		N°	%
A	Muy de acuerdo	0	0%
B	De acuerdo	1	4%
C	En desacuerdo	8	33%
D	Muy en desacuerdo	15	63%
TOTAL		24	100%
FUENTE: MUESTRA ENCUESTADA			

GRÁFICO N° 8



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Respecto a la octava interrogante, los resultados no han sido homogéneos entre sí, en base a la población encuestada se obtuvo, que el 0% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; mientras que, el 4% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“De acuerdo”**; así mismo, el 33% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“En desacuerdo”**; y finalmente, el 63% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**, con la interrogante planteada.

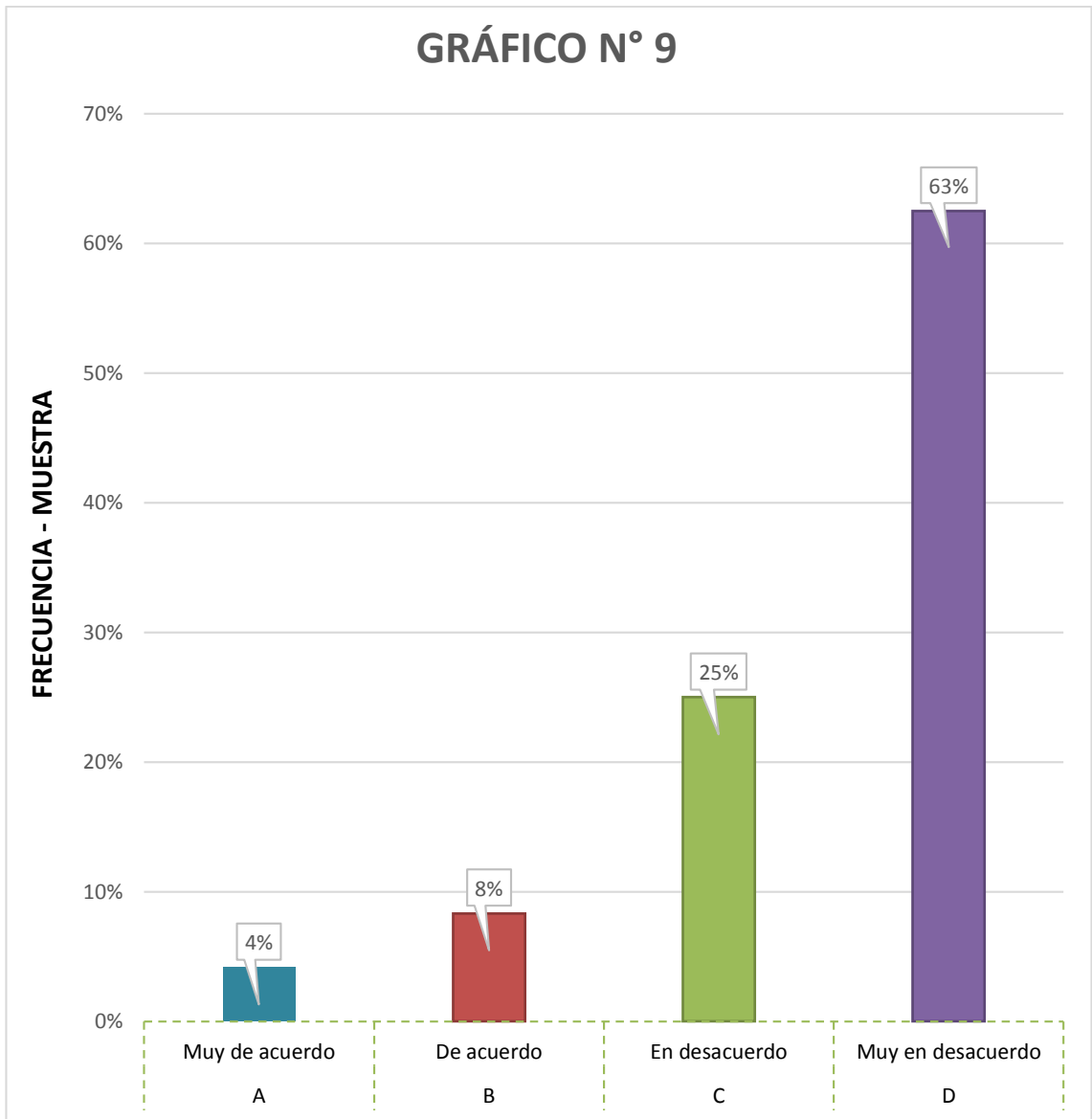
A razón de ello, el 63% del 100% de trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**; debido a que, los depósitos realizados por la UNDAC para EsSalud (atención en salud) y para pensiones a la ONP o AFP sean en destiempo o algunos meses después que inicia su trabajo, es completamente errónea afectando el derecho a la salud y al derecho a la pensión.

Si el resultado es altamente “Muy en desacuerdo”, porque los trabajadores administrativos de servicios carecen de su contrato y sin este documento no pueden percibir su remuneración, al no tener su remuneración tampoco se les abona el aporte para atención en salud y su aporte para su jubilación causando gran violación a la seguridad social.

TABLA Y GRÁFICO N° 9

PREGUNTA N° 9			
¿Aprueba que Ud. y sus familiares tienen bienestar, satisfacción y tranquilidad?			
POBLACIÓN Y MUESTRA: 24 TRABAJADORES DE LA UNDAC			
ESCALA DE LIKERT		N°	%
A	Muy de acuerdo	1	4%
B	De acuerdo	2	8%
C	En desacuerdo	6	25%
D	Muy en desacuerdo	15	63%
TOTAL		24	100%
FUENTE: MUESTRA ENCUESTADA			

GRÁFICO N° 9



ANÁLISIS DE RESULTADOS

Respecto a la novena interrogante, los resultados no han sido homogéneos entre sí, en base a la población encuestada se obtuvo, que el 4% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy de acuerdo”**; mientras que, el 8% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“De acuerdo”**; así mismo, el 25% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“En desacuerdo”**; y finalmente, el 63% de los trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**, con la interrogante planteada.

Por consiguiente, el 63% del 100% de trabajadores de la UNDAC respondieron que están **“Muy en desacuerdo”**; en base, a que no tienen bienestar de satisfacción y ni mucho menos tranquilidad a ellos y a sus familiares; por lo que, representa una grave vulneración a los derechos de los trabajadores, pese a que nos encontramos en un Estado Constitucional de Derecho donde prima la supremacía de la constitución y los derechos fundamentales.

Este conjunto de trabajadores administrativos carecen de bienestar, satisfacción y tranquilidad; tan igual que otros trabajadores CAS a nivel nacional. Este resultado se tiene de acuerdo a la realidad, por lo que este régimen especial debe ser eliminado ya, y no permitir el maltrato de las personas vulnerando su dignidad y respeto.

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTSDOS

5.1. EN QUE CONSISTE LA SOLUCION DEL PROBLEMA

En base a la tesis que lleva por título: “CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y DERECHO RESTRINGIDO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION, CERRO DE PASCO – 2019”; cuyo resultado de las encuestas desarrolladas en el capítulo anterior, nos indican con verosimilitud que se está vulnerando los derechos sociales y económicos protegidos.

Que los Contratos Administrativos de Servicios son contratos constitucionalmente reconocidos conforme a la interpretación auténtica del Tribunal Constitucional, recaída en el EXP. N° 00002-2010-PI/TC, sujetos a un régimen laboral especial; por ende, el derecho al trabajo debe comprender la remuneración y sus beneficios sociales para alcanzar el bienestar social, calidad de vida y un medio de realización de la persona. También, a estos trabajadores es aplicable el principio de la irrenunciabilidad de los derechos fundamentales; con el objetivo, del libre desarrollo de su personalidad.

5.1.2. SUSTENTACIÓN CONSISTENTE Y COHERENTE DE SU PROPUESTA.

El Contrato Administrativo de Servicios tiene una vital importancia significativa, por ser un contrato laboral como los otros regímenes de la administración pública a diferencia de los Contratos de Servicios No Personales o Contrato de Locación y Servicios que

corresponden ser contratos civiles; que estos últimos, muchas veces se vieron envueltos en desnaturalizaciones de contrato.

Por ello, es necesario tener en cuenta las diferencias principales de un Contrato Laboral con un Contrato Civil; los primeros tienen como características; la prestación personal, la subordinación, y la remuneración; los segundos se caracterizan por la autonomía, prestación personal y perciben la retribución.

En la misma línea, el Contrato Administrativo de Servicios no debe prescindir del Principio de Continuidad y Principio de Bienestar Social al trabajador en sí y a sus derechohabientes.

5.1.3. PROPUESTA DE NUEVAS HIPOTESIS

- Este régimen laboral especial, a *prima facie* debe estar dirigido a todos los servidores públicos; sobre la base, de la meritocracia; es decir como una forma de organización basada en la filosofía administrativa de sujeción de intereses y objetivos, sobre la base de la discriminación positiva por méritos y de esa manera la remuneración debe responder a criterios de proporcionalidad y razonabilidad, siendo equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual como ordena nuestra legislación madre.
- Así mismo, es un contrato de duración indefinida y consensual, resistente a situaciones que puedan alterar ese carácter.
- Los trabajadores deben contar a plenitud con todos los derechos constitucionales en materia laboral; en virtud del derecho a la igualdad en relación a otros regímenes laborales contemplados en nuestra Constitución Política del Perú.

- El derecho a la salud de los derechohabientes, los cuales deberían ser atendidos de manera oportuna con todas las medidas de prevención del caso; así como, al trabajador en sí.

Todo ello como propuesta de modificación en el Decreto Legislativo N° 1057, para una cubrir ciertos vacíos legales y dotarlos de eficacia.

CONCLUSIONES

- Existe evidentemente un grado de vulneración, es manifiesta y grave la contratación administrativa de servicios para el derecho restringido a la seguridad social en salud y pensiones de los trabajadores administrativos y sus derechohabientes del régimen especial CAS de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco.
- El Contrato Administrativo de Servicios es de naturaleza laboral sujeta a un régimen especial, constitucionalmente reconocido, sin embargo, el propio Estado a través de la administración pública, no tutela los derechos laborales a plenitud de estos trabajadores.
- La contratación administrativa de servicios restringe el derecho a la seguridad social de los trabajadores administrativos al no ser renovados automáticamente sus contratos o al no practicar el principio de continuidad los primeros meses del año fiscal siguiente, en peor de los casos no existe contrato administrativo alguno.
- Gran mayoría de los trabajadores administrativos de servicios y sus familiares directos no tienen bienestar social por lo que se presume tampoco su trabajo es un medio de realización de la persona como prescribe nuestra Constitución Política del Estado.

RECOMENDACIONES

- Los funcionarios de las Oficinas de la Dirección General y de Recursos Humanos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión deben cumplir con sus funciones gerenciales de planear, organizar, integrar personal, dirigir y controlar adecuadamente tal como ordena nuestra Constitución Política y la ley para evitar la restricción de los derechos de la seguridad social en salud y pensiones reconocidos a favor de los trabajadores administrativos del CAS y sus derechohabientes en la sede principal y sus filiales de la universidad.
- Los miembros natos del Consejo Universitario dos meses antes de terminar el año fiscal deben encargar a profesionales con experiencia y conocedores de la administración, derecho administrativo y derecho laboral como miembros integrantes de la Comisión Especial de Selección y Contratación Administrativa de Servicios del personal administrativo con contrato temporal para impedir en el futuro procedimientos administrativos sancionadores, denuncias penales y demandas civiles por parte de estos trabajadores administrativos.
- La autoridad universitaria debe conocer y supervisar permanente los procedimientos y situación real de los trabajadores administrativos de servicios, porque según nuestras técnicas e instrumentos de recolección de datos se ha detectado que no suscriben los contratos administrativos oportunamente y como consecuencia este sector de la masa laboral no gozan a plenitud el derecho a la seguridad social y otros derechos laborales.
- El Poder Ejecutivo ya de una vez por todas debe tomar una decisión política de eliminar este Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en todas las entidades de la administración pública y cumplir con lo ordenado en la Ley N° 29849.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. LIBROS

Abanto Revilla, César (2005). *La Constitución Comentada*. Tomo I. Lima: Editorial GACETA JURÍDICA S.A.

Arias, Fidias G. (2006). *El proyecto de investigación: introducción a la investigación científica*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme, Orial Ediciones.

Bartra Choclott, Eduardo (2017). *¿Desnaturalización del régimen de contratación administrativa de servicios- RECAS? Apropósito del II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral*. SOLUCIONES LABORALES, Año 9, Número 11, Mayo. Lima: GACETA JURIDICA S.A.

Bringas Díaz, Gianfranco (2012). *Aplicación supletoria de normas civiles en las relaciones laborales*. Lima: Editorial GACETA JURIDICA S.A.

Campos Torres, Sara (2014). *El nuevo rol del gestor de recursos humanos, Soluciones para la gestión de recursos humanos*. SOLUCIONES LABORALES, Año 7, Número 75, Marzo 2014, Lima: Editorial GACETA JURÍDICA S.A.

Carrasco Díaz, S. (2009). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. Lima: San Marcos.

Córdova Zamora, Manuel (2003). *Estadística descriptiva e inferencial, aplicaciones*. Lima: Librería MOSHERA S.R.L.

Haro Carranza, Julio E. (2010). *Derecho individual del trabajo*. Lima: Ediciones Legales E.I.R.L.

- Hernández Sampieri, Roberto y otros (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGRAW HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Higa García, Alfonso (2017). *La irrenunciabilidad de los derechos laborales. Un enfoque sustantivo y procesal*. Lima: Editorial GACETA JURIDICA S.A.
- Jara Bautista, José L. (2018). *Recurso Humanos en el Sector Público. Enfoque desde la reforma de la Ley N° 30057, Ley del servicio civil*. Lima: Pacífico Editores S.A.C.
- Koontz, Harold y otros (2012). *Administración global y empresarial (14ª Ed)*. México: Mc Graw Hill.
- Martínez Isuisa, Benjamín e Infantes Cárdenas (2014). *Manual Práctico Laboral. Tratamiento Legal y Casuística Aplicada*. Lima: Entrelíneas S.R.L.
- Niño Rojas, Víctor M. (2011). *Metodología de la investigación. Diseño y ejecución*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Rendón Vásquez, Jorge (2008). *Derecho de la seguridad social*. Lima: GRIJLEY.
- Rojas Soriano, Raúl (2013). *Guía para realizar investigaciones sociales*. México: Editores Plaza y Valdez.
- Tafur Portilla, Raúl (1995). *La tesis universitaria*. Perú: Mantaro.
- Tamayo y Tamayo, Mario (2004). *Proceso de la investigación científica*. México: Limusa.
- Valderrama Valderrama, Luis R. (2016). *La irrenunciabilidad de derechos: Tratamiento doctrinario y jurisprudencial*. SOLUCIONES

LABORALES, Año 7, Número 75, Agosto. Lima: GACETA JURÍDICA S.A.

Valderrama, Luis y otros (2016). *Diccionario del régimen laboral peruano. Enfoque normativo, doctrinario y jurisprudencial*. Lima: Editorial GACETA JURIDICA S.A.

Spector, H. (2015). *Los fundamentos filosóficos del derecho laboral*. En E. S. Jorge Luis Fabra Zamora, *Enciclopedia de Filosofía y Teoría del Derecho (VOLUMEN TRES)*. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM.

Witker, Jorge (1986). *Como elaborar una tesis en derecho. Pautas metodológicas y técnicas para el estudiante o investigador del derecho*. Madrid: Civitas S.A.

2. TESIS

Alegre Garayar, J. G. (2017). Tratamiento del contrato administrativo de servicios en el Perú como acto jurídico (tesis . Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido en https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/RUNM_5395f41a2a2598e423d246c8550c506c/Description#tabnav

Rueda Fernández, silvia C. (2011). La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – CAS (tesis de Pos Gradop doctorado) Universidad de San Martín de Porres. Obtenido en http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf

Mendoza Rojas, G. S. (2012). El contrato administrativo de servicios y su incidencia en la labor administrativa en el sector público (tesis de Pos Grado maestría). Universidad Nacional del Altiplano – Puno. Obtenido en

<http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/336/EPG664-00664-01.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

3. REVISTAS Y DOCUMENTOS

Anzalone, A. (2014). *Elementos para una perspectiva filosófica del trabajo*. Lex Social, p. 146.

Fernández, R. d. (2009). *Filosofía, administración y responsabilidad social*. “Encuentro Internacional de Investigación en Administración: La Responsabilidad Social en el Mundo. BUCARAMANGA-SANTANDER, p. 142.

Osuna, D. G. (2013). *Filosofía administrativa: la construcción de organizaciones desde constructos o artefactos sociales. xviii congreso internacional de contaduría, administración e informática*. p. 10.

Palomeque López, Manuel C. (2013). *El equilibrio estructural del derecho del trabajo y sus amenazas*. Revista de la Sociedad Peruana del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Lpaborem N° 13/2013. p. 31.

Paredes, J. (17 de Setiembre de 2007). *Filosofía de la administracion*. Cochabamba, Bolivia.

Sepúlveda Fernández, R. d. (2009). *Estructuras teóricas de la administración: una mirada filosofica desde T. KUHN*. Scientia et Technica Año XV, No 43, Diciembre de 2009. Universidad Tecnológica de Pereira. ISSN 0122-1701, p. 105.

Toyama Miyagusuku, Jorge (2013). *Tributos y aportes del contrato de trabajo: La tributación laboral*. Revista de Derecho. THÈMIS. p. 202.

4. DICCIONARIOS ESPECIALIZADOS

Ossorio, Manuel (2003). Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales. BB.AA. Argentina: Editorial Heliasta.

Varios autores (2005). La Constitución Comentada. Tomo I. Lima: Editorial GACETA JURÍDICA S.A.

5. CONSULTAS DE INTERNET

Gerencie.com. (31 de Enero de 2019). Gerencie.com. Obtenido de <https://www.gerencie.com/aportes-a-seguridad-social.html>

GOB.PE. (06 de Marzo de 2018). GOB.PE. Obtenido de <https://www.gob.pe/194-seguro-social-del-peru-essalud>

Guzman Ramirez, T. (29 de Setiembre de 2012). Obtenido de Blogger: <http://administracionteschi1la11.blogspot.com/2012/09/conclusion.html>

Organización Internacional del Trabajo. (2001). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf

EGPLAN UAP: EL DISEÑO DE LA INVESTIGACION -TESIS I - Dr. Osvaldo Gavagnin Taffarel, (5 de Febrero de 2013). Obtenido en: <https://www.youtube.com/watch?v=RsK3PM7BtNU>

TESIS DE INVESTIGACIÓN -Población y Muestra. Tamayo y Tamayo. (27 de Junio de 2011). Obtenido de Blogger <http://tesisdeinvestig.blogspot.com/2011/06/poblacion-y-muestra-tamayo-y-tamayo.htmlp>

ANEXOS

ESTIMADO TRABAJADOR: TE INVITO A RESPONDER EL PRESENTE CUESTIONARIO ESTRICTAMENTE DE CARÁCTER ACADEMICO, TUS RESPUESTAS CONFIDENCIALES Y ANONIMAS AYUDARAN EN UN TRABAJO DE ESTUDIO. SUS RESPUESTAS, POR FAVOR, SON DE ACUERDO AL CUADRO DE ABAJO. SIRVASE ESCRIBIR LA LETRA QUE CONSIDERE EN EL RECUADRO AL COSTADO DE CADA PREGUNTA.

A	B	C	D
Muy de acuerdo	De acuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo

N°	Preguntas	Respuesta
1	¿Está Ud. de acuerdo que el contrato administrativo de servicios es un contrato laboral reconocido por nuestra Constitución Política?	
2	¿Está Ud. de acuerdo ser contratado durante un año y ser renovado su contrato automáticamente durante el primer trimestre del año siguiente?	
3	¿Está Ud. de acuerdo que se le entregue su boleta de pago mensualmente?	
4	¿Reconoce Ud. gozar de todos los derechos laborales a plenitud durante su contrato de trabajo?	
5	¿Está Ud. de acuerdo en percibir una remuneración mínima vital de 930.00 soles mensuales haciendo las mismas labores de los servidores del D. Leg. 276?	
6	¿Considera que Ud. y sus familiares directos (cónyuge e hijos) tienen atención oportuna en salud?	
7	¿Está Ud. de acuerdo ser limitado en el goce de subsidios por lactancia, maternidad, sepelio y por incapacidad temporal (por enfermedad o accidente común) otorgados por EsSalud?	
8	¿Está Ud. de acuerdo que los depósitos realizados por la UNDAC para EsSalud (atención en salud) y para pensiones a la ONP o AFP sean a destiempo o meses después que Ud. inicia su trabajo?	
9	¿Aprueba que Ud. y sus familiares tienen bienestar satisfacción y tranquilidad?	

VALIDADO POR:	FIRMA
Dr. Rommel Luis LOPEZ ALVARADO VICERRECTOR DE INVESTIGACION-UNDAC -----	-----
Dr. Yino Pelé YAURI RAMON DECANO DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS-UNDAC -----	-----
Dr. Degollación Andrés PAUCAR COZ DOCENTE PRINCIPAL DE LA FACULTAD DE DERECHO- UNDAC	

GRACIAS POR SU APORTE

GUIA DE OBSERVACION

DATOS DE LA ENTIDAD

Fecha:/.../.....

Nombre: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión

Sede Central

Filial

Nombre del observado	
Puesto o cargo	
Antigüedad en el cargo	

INSTRUCCIONES: Observar si la entidad o el trabajador administrativo cumple con lo requerido.

OBJETIVOS: Observar y evaluar si se cumple de acuerdo a ley.

N°	ASPECTOS A EVALUAR	SI	NO	OBSERVACIONES
1	Suscribieron el contrato anterior oportunamente.			
2	Posee copia de su contrato administrativo actual.			
3	El contrato de trabajo tiene sus requisitos: prestación personal, subordinación y remuneración.			
4	Existe el plazo en el contrato.			
5	Indica la jornada de trabajo.			
6	Señala el lugar de prestaciones del servicio.			
7	Indica los derechos del trabajador: - Gozar efectivamente de las prestaciones de EsSALUD. - Afiliarse a un régimen de pensiones. - Gozar de permiso de lactancia y licencias.			

MATRIZ DE CONSISTENCIA
TITULO: CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y DERECHO RESTRINGIDO A LA SEGURIDAD SOCIAL DE LOS TRABAJADORES
ADMINISTRATIVOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DANIEL ALCIDES CARRION, CERRO DE PASCO –2019

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGIA
<p>General: ¿Cuál es el grado de vulneración de la contratación administrativa de servicios para el derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2019?</p>	<p>General: Determinar el grado de vulneración de la contratación administrativa de servicios para el derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2019.</p>	<p>General: El grado de vulneración es manifiesta y grave de la contratación administrativa de servicios para el derecho restringido a la seguridad social de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión de Cerro de Pasco, 2019.</p>	<p>V. Independiente (X) Contratación administrativa de servicios</p>	<p>- Contrato administrativo de servicios como modalidad especial de contratación laboral. - Contrato laboral a plazo determinado y renovable. - Contrato laboral con sus caracteres de prestación personal, subordinación y remuneración.</p>	<p>- Tipo de investigación: Descriptiva - Enfoque: Cuantitativo - Alcance: Descriptivo.explicativo - Diseño: No experimental cuantitativo. Transeccional o transversal - Población: 63 trabajadores administrativos CAS</p>
<p>Específicos: ¿Cuál es la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios, Cerro de Pasco, 2019?</p> <p>¿Cómo la contratación administrativa de servicios restringe el derecho a la seguridad social de los trabajadores administrativos, Cerro de Pasco, 2019?</p>	<p>Específicos: Identificar la naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios, Cerro de Pasco, 2019.</p> <p>Describir cómo la contratación administrativa de servicios restringe el derecho a la seguridad social de los trabajadores administrativos, Cerro de Pasco, 2019.</p>	<p>Específicas: La naturaleza jurídica del contrato administrativo de servicios es de carácter laboral de derecho mixto, Cerro de Pasco, 2019.</p> <p>Al no acatar las disposiciones legales los funcionarios, la contratación administrativa de servicios restringe el derecho a la seguridad social de los trabajadores administrativos, Cerro de Pasco, 2019.</p>	<p>V. Dependiente (Y) Derecho restringido a la seguridad social</p> <p>V. Intervinientes Relación laboral en la administración pública. Calidad de vida</p>	<p>- Limitación al régimen contributivo que administra EsSalud. - Goce restringido de subsidios por EsSalud. - Depósito inoportuno al fondo de pensiones ONP o AFP por la UNDAC.</p>	<p>- Muestra: 24 Trabajadores administrativos CAS - Técnicas e instrumento de recolección de datos Encuesta - cuestionario - Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Organizar, codificar y tabular datos Uso de la estadística descriptiva.</p>

¿Tienen bienestar social los trabajadores de la contratación administrativa de servicios, Cerro de Pasco, 2019?	Determinar el bienestar social de los trabajadores de la contratación administrativa de servicios, Cerro de Pasco, 2019.	Los trabajadores de la contratación administrativa de servicios no tienen bienestar social, Cerro de Pasco, 2019.			
---	--	---	--	--	--