

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

*PROGRAMA ACADÉMICO DE
CONTABILIDAD Y FINANZAS*



“EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS) Y EL
DERECHO AL PAGO OPORTUNO DE VACACIONES TRUNCAS
EN LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION ICA - 2016”

Tesis para optar el Título Profesional de
CONTADOR PÚBLICO

Elaboradopor:

BACH. MARINE LISSET MARQUINA ESPILCO

Docente Asesor:

C.P.C. NILTON ALEJANDRO JARA Y CLAUDIO

HUANUCO – PERÚ

2017

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las 12:00 pm del día 16 del mes de Diciembre del año 2017, en el Auditorio de la Facultad de Ciencias Empresariales "San Juan Pablo II" (Aula 202-P5), y en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunió el Jurado Calificador, integrado por los docentes: Mg. Luis Tarazona Cervantes (Presidente); C.P.C Julián Faustino Huatuco Galarza (Secretario); y el C.P.C Juan Daniel Toledo Martínez (Miembro); nombrados mediante la Resolución N° 1363-2017-D-FCEMP-EAPCF-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: "**EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS) Y EL DERECHO AL PAGO OPORTUNO DE VACACIONES TRUNCAS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ICA - 2016**", presentado por la Bachiller en Contabilidad y Finanzas; **MARQUINA ESPILCO, Mariné Lisset** para optar el título Profesional de **CONTADOR PUBLICO**

Teniendo en consideración el contenido del informe final de la tesis y los conocimientos demostrados por el sustentante, se considera APROBADA Con la nota de Trece (...13...), correspondiente al calificativo SUFICIENTE

En consecuencia queda en condición de ser considerada: APTA para recibir el Título Profesional de **CONTADOR PUBLICO**.



PRESIDENTE

Mg. Luis Tarazona Cervantes



SECRETARIO

C.P.C Julián Faustino Huatuco Galarza



MIEMBRO

C.P.C Juan Daniel Toledo Martínez

DEDICATORIA

Mi tesis la dedico con todo mi amor y cariño a mi adorado hijo Aitor, fuerza vital de motivación e inspiración, por darme el aliento para poder superarme cada día más y así luchar para que la vida nos depare un futuro mejor; por quererme tanto, haciendo que los momentos difíciles los convierta en comprensión, cariño y amor.

A mis amados padres y hermanos quienes con sus palabras de aliento no me dejaban decaer para que siguiera adelante y siempre sea perseverante y cumpla con mis ideales.

A mis compañeros y amigos todos, quienes sin esperar nada a cambio compartieron sus conocimientos, alegrías, tristezas y a todas aquellas personas que durante estos cinco años estuvieron a mi lado apoyándome y lograron que este sueño se haga realidad.

Gracias a todos

AGRADECIMIENTO

A la Universidad de Huánuco, por darme la oportunidad de estudiar y lograr como profesional.

Agradecer a la Sra. Sandra Besada (Coordinadora de UDH – Sede ICA) y a mis profesores, que durante toda mi carrera profesional aportaron de gran manera a mi formación, todos ellos son muy especiales ya que contare con su gran amistad.

De igual manera a mi profesor de Investigación y de Tesis de Grado, C.P.C. Nilton Alejandro Jara Y Claudio por su visión crítica, por su rectitud en su profesión como docente, por sus consejos, que ayudan a formarte como persona e investigador motivando en mi motivación profesional. Asimismo agradecer el apoyo incondicional de mis compañeros de clases.

Son muchas las personas que han formado parte de mi vida profesional las cuales agradezco enormemente, por su gran amistad, consejos, apoyo, ánimo y compañía en los momentos más difíciles de mi vida. Algunos están aquí y otros en mis recuerdos y en mi corazón, sin importar en donde estén quiero darles las gracias por formar parte de mí, por todo lo que me han brindado y por todas sus bendiciones.

Por ello: Muchas gracias y Dios los bendiga

INDICE:

PORTADA.....	I
DEDICATORIA.....	II
AGRADECIMIENTO.....	III
INDICE.....	IV
RESUMEN.....	VI
ABSTRACT.....	VII
INTRODUCCIÓN.....	VIII

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	9
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	12
1.4. OBJETIVO ESPECÍFICO.....	12
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	12
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	13
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	13

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	14
2.2. BÁSES TEORICAS.....	19
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	35
2.4. HIPÓTESIS.....	36
2.5. VARIABLES.....	37
2.5.1. VARIABLE DEPENDIENTE.....	37
2.5.2. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	37
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	38

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	39
3.1.1 ENFOQUE.....	39
3.1.2 ALCANCE O NIVEL.....	39
3.1.3 DISEÑO.....	39

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	39
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS.....	41
3.3.1 TECNICA.....	41
3.3.2. INSTRUMENTOS.....	41
3.4. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN.....	41
CAPITULO IV	
RESULTADOS	
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	42
4.2. CONTRASTACION DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS	57
CAPITULO V	
DISCUSION DE RESULTADOS	
5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACION DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	61
CONCLUSIONES.....	62
RECOMENDACIONES.....	63
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	65
Anexo 01: Matriz de Consistencia.....	66
Anexo 02: Cuestionario.....	67
Anexo 03: Organigrama Estructural.....	69
Anexo 04: Galería de fotos.....	70

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se realizó en la Dirección Regional de Educación – Ica. Esta institución pública se encuentra ubicada en el Distrito, Provincia y Departamento de Ica.

En el trabajo desarrollado el problema identificado se resume en que los servidores contratados en el régimen CAS son conocedores de sus derechos pero que al final de su contrato no se les cumple con el pago de su derecho por vacaciones trucas, los mismos que están normados.

En los antecedentes que se adjuntan se ha considerado trabajos de investigación realizados en España (Madrid), Lima y Trujillo, todos ellos relacionados con la modalidad de Contratos Administrativos.

La base fundamental para el desarrollo del presente fue la normatividad que rige esta modalidad donde se contempla el derecho al pago de vacaciones que en la práctica no se está cumpliendo.

La metodología utilizada en la investigación ha sido presentada y descrita en el capítulo tres.

La población identificada está constituida por todos los trabajadores contratados bajo la modalidad CAS en la DRE Ica durante el año 2016, de donde se ha tomado la muestra no probabilística del 10% de la población.

En el proceso de aplicación de la encuesta ha sido directamente con los servidores quienes son conocedores de sus derechos pero que al finalizar su vínculo laboral no se les paga su derecho por vacaciones trucas, constituyéndose un problema en el tiempo ya que se ven obligados a realizar nuevos trámites para percibir este derecho.

ABSTRACT

The present research work was carried out in the Regional Directorate of Education - Ica. This public institution is located in the District, Province and Department of Ica.

In the work developed the problem identified is summarized in that the servers hired under the CAS regime are aware of their rights but that in the end their contract is not fulfilled with the payment of their right for vacations truncated, the same that are regulated.

In the attached background has been considered research conducted in Spain (Madrid), Lima and Trujillo, all related to the modality of Administrative Contracts.

The fundamental basis for the development of the present was the regulations that govern this modality where the right to the payment of vacations is contemplated, which in practice is not being fulfilled.

The methodology used in the investigation has been presented and described in chapter three.

The identified population is constituted by all the workers contracted under the CAS modality in the DRE Ica during the year 2016, from where the non-probabilistic sample of 10% of the population has been taken.

In the process of applying the survey has been directly with the servers who are aware of their rights but that at the end of their employment link they are not paid their right for vacations truncated, constituting a problem over time as they are forced to perform new procedures to receive this right.

INTRODUCCION

En la presente investigación se realiza un tratado sobre el Régimen Especial de Contrato Administrativo de Servicio – CAS; su creación y evolución en cuanto a beneficios y derechos se refiere. Cabe señalar que este régimen es aplicado sólo al Sector Público.

Asimismo el presente trabajo está contenido en cinco capítulos. El Primer Capítulo muestra el Problema de la Investigación, describiendo el problema, su formulación, los objetivos generales y específicos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación; en esta parte se describe el problema y se formula con la debida metodología para poder señalar los objetivos e hipótesis. En el segundo capítulo, se presenta el Marco Teórico donde se describen los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, variables y la respectiva operacionalización de las variables. El tercer capítulo, comprende la Metodología de la Investigación, donde fundamenta el tipo de investigación, enfoque, alcance, diseños, población y muestra, como las técnicas e instrumentos de recolección de datos. En el cuarto capítulo, comenta los resultados en cuanto a los procesamientos de datos y la contratación y prueba de hipótesis. Por último, el capítulo cinco, incluye la discusión de resultados, la contrastación de los resultados de la investigación, las conclusiones y recomendaciones.

Las fuentes adicionales que nos ha servido para el desarrollo del presente trabajo relacionado con el derecho laboral referente a las vacaciones trucas se tuvo en cuenta la declaración de los Derechos Humanos, la normatividad abundante del Régimen, el Marco Teórico que regula el Régimen Especial De Contratación Administrativa De Servicio – CAS; Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y su modificatoria, Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad la tendencia mundial en relación a la estabilidad laboral es de disminuir la carga social del estado, por ello los países tienden a establecer políticas de contratos temporales en diversas modalidades del sector público.

Tenemos casos en América, de países que han normado modalidades de contratos temporales (máximo un año) para cubrir sus necesidades de personal y cumplir sus metas. Así tenemos:

En Argentina, la Ley N° 25164 Ley Marco de Regulación de Empleo Público Nacional, es el marco normativo que regula el contrato periódico de personal.

En Chile La Ley N° 18834, establece el Estatuto Administrativo que regula las relaciones existentes entre el Estado y el personal público.

En Colombia el Estado establece las normas que regulan el empleo público y la carrera administrativa y sus diversas modalidades en los siguientes dispositivos; Ley N° 909 del 2004 y la Ley N° 27 de 1992.

En Ecuador El Servicio Civil y la Carrera Administrativa Ecuatoriana están regulados por la Ley N° 2003-17, Ley Orgánica del Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público.

En Uruguay La Ley N°16.127, Ley de Funcionarios Públicos, contempla la designación de personal contratado por el Estado de Uruguay.

De la información descrita se ha podido determinar que el único país que presenta una forma de contratación similar al Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es Chile, a pesar de que no se precisa el tipo de labor que desempeñan los trabajadores a contrata, la similitud que encontramos con el CAS es que el periodo de

duración de este tipo de contrato es que vencen como máximo el 31 de diciembre de cada año. Lo rescatable de la utilización de este tipo de contratación en Chile, es que se establece un porcentaje máximo del 20% para su utilización y que las remuneraciones que perciben estos trabajadores no pueden superar a la escala de remuneraciones de planta, del organismo al que pertenezcan

El Tratado de Libre Comercio celebrado entre el Estado Peruano y los Estados Unidos, ha generado que el gobierno implemente algunas mecanismos legales que superen la precariedad laboral que tenían parte de la población laboral del sector público como eran los famosos contratos de SNP, “servicios no personales” que en el fondo eran contratos de trabajo, que se fueron utilizando durante más de diez años en el Perú una modalidad de contratación de personal no regulada por ninguna Ley y lo que es peor aún, esta modalidad de contratación (SNP) fue desnaturalizada, ya que pasó de ser un contrato civil a un contrato laboral quebrantado, en vista que el personal contratado debía de cumplir un horario de trabajo y estar bajo subordinación permanente sin reconocerle beneficio laboral alguno; todo ello por cuestiones de austeridad y racionalidad del gasto público impuestas por el Estado; siendo el problema fundamental los daño ocasionados a los trabajadores o servidores, contratados bajo esta modalidad. Por ello se hizo necesario que el Estado Peruano regularice el ámbito laboral conforme los diversos convenios de la OIT, y la propia Constitución peruana de 1993.

El Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) fue pensado como el medio perfecto a través del cual el Estado “formalizaría” la situación de miles de personas que laboraban bajo la modalidad atípica de contratación de personal denominados servicios no personales (SNP) y contrato de Locación de Servicios; los cuales si bien en la práctica eran efectivamente trabajadores no se les reconocía ningún derecho ni beneficio, con el argumento de evitar reconocer el vínculo laboral y con ello evitar una posible desnaturalización de contrato.

En el 2008, (28 de junio) se publicó el Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). El 25 de noviembre del 2008, se publicó el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, posteriormente el 27 de julio del 2011, se publicó el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contrato CAS.

El objetivo principal de este paquete de normas ha sido, regular el contrato CAS, sin embargo, en el transcurso se han venido dando situaciones que han constituido un problema ya que los trabajadores que están en estas modalidades siempre han tenido dificultades en el cobro de sus beneficios al culminar el contrato establecido (vacaciones truncas) por la “falta de recursos presupuestales”.

En la DREIca durante el año 2016 se han establecido 274 plazas para contrato como régimen de contrato CAS. Concluido el periodo de contrato los trabajadores tienen derecho al pago inmediato de sus vacaciones no gozadas por el periodo laborado, el mismo que es reconocido por la DRE ICA, pero el pago se posterga hasta fin de año y está en función de la disponibilidad de saldos por lo que en muchos casos no se hace efectivo dicho pago.

Los usuarios para hacer efectivo el pago de sus vacaciones, que debe ser un pago de oficio, tiene que hacer un trámite para que se les programe y el pago siempre está en función de la disponibilidad de saldos, creándose un problema social regional por el malestar y descontento de los trabajadores por la falta del pago de sus vacaciones que por derecho les corresponde el pago inmediato a su cese o terminación del contrato.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL:

¿El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con el derecho al pago oportuno de vacaciones truncas en la DRE ICA 2016?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS:

- a) ¿El marco legal del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con el derecho al pago oportuno de vacaciones trucas en la DRE ICA 2016?
- b) ¿El contenido del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con el derecho al pago oportuno de vacaciones trucas en la DRE ICA 2016?
- c) ¿Los derechos que otorga el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con el derecho al pago oportuno de vacaciones trucas en la DRE ICA 2016?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación que existe entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el derecho al pago oportuno de vacaciones trucas en la DRE ICA 2016.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Determinar la relación que existe entre el marco legal del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el derecho al pago oportuno de vacaciones trucas en la DRE ICA 2016.
- b) Determinar la relación que existe entre el contenido Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el derecho al pago oportuno de vacaciones trucas en la DRE ICA 2016.
- c) Determinar la relación que existe entre los derechos que otorga el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el derecho al pago oportuno de vacaciones trucas en la DRE ICA 2016.

1.5. JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación se justifica por la necesidad de conocer el real tratamiento de los derechos de los trabajadores CAS que están en contraposición con las normas pertinentes.

Así mismo, el presente trabajo se justifica por los aportes que va dejar sobre el tema, contribuir en algo a la solución del problema que afecta a la sociedad y generar datos para futuros trabajos de investigación.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Entre las limitaciones que se ha considerado está el hecho de que los involucrados en el tema y que conforman la muestra de estudio no brinden la información fidedigna.

Otra de las limitaciones es que por ser un tema típico de la realidad peruana, no se encuentra mucha bibliografía y los antecedentes son pocos.

La ubicación y disponibilidad de tiempo de los trabajadores CAS 2016 se convierte en otra limitante así como la disponibilidad de tiempo de la responsable del presente trabajo de investigación.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El proyecto es viable por el acceso directo a la información de la DRE – Ica por parte de la responsable ya que se cuenta con la información disponible (normas, informes, documentos digital) y con la participación voluntaria del personal contratado bajo el régimen CAS, de la Dirección Regional de Educación (DRE) Ica, para la aplicación de los instrumentos de investigación.

Contando con los recursos materiales y tecnológicos apropiados para el buen desempeño considerando la voluntad de trabajo, disponibilidad de tiempo y la experiencia de permanencia como trabajadora de la institución me ha ayudado a conocer de cerca a los trabajadores CAS de la Institución.

La disponibilidad de los recursos: humanos, tecnológicos, financieros y materiales va facilitar y coadyuvar al logro de los objetivos del presente trabajo de investigación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACION

2.1.1. EN EL CONTEXTO INTERNACIONAL

TITULO: EL CONTRATO DE SERVICIOS

AUTOR: LUIS SALVADOR GIRALDES GUTIÉRREZ

FECHA DE PUBLICACIÓN: España Madrid – 2014.

UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD COMPLUTENSE DE MADRID

CONCLUSIONES:

PRIMERA: El contrato de servicios es una categoría esencial, dentro del contexto histórico que vive actualmente la Administración.

Actualmente nos encontramos sumidos en un proceso de cambio continuo motivado por el crecimiento de las nuevas tecnologías y por el fenómeno de la globalización, todo ello está produciendo un cambio social. Se puede decir que el futuro cada vez es más imprevisible y cambiante. Inmerso en este proceso de movilidad social, tiene que prestar servicios; la Administración, en un contexto de crisis económica y de contención del déficit público a una sociedad cada vez más exigente que demanda servicios de calidad. Una de las principales medidas de las que se ha hecho uso para reducir el déficit público, ha sido la limitación de la tasa de reposición de efectivos en la Administración. Lo anterior, supondrá una disminución de los cuerpos de funcionarios, y que el espacio que los mismos dejen vacante se ocupe por empresas privadas. En definitiva, los cambios que se están produciendo en el seno de la Administración, unido al carácter dinámico de la sociedad a la que presta servicios, fomentarán la externalización de servicios, que se canalizará, entre otros

tipos contractuales, por medio del contrato de servicios. La anterior tendencia a la externalización es una consecuencia de la fugacidad de los tiempos actuales, ahora en época de cambios, la Administración no quiere compromisos a largo plazo (como el que supone un funcionario), sino que busca compromisos cortos, que le permiten una más rápida reacción a corto plazo. Esto implica, no sólo un cambio de prestador, sino que parte de la razón de la existencia del funcionario (dar estabilidad e independencia a la gestión de los asuntos públicos) se vea sustituida por la fugacidad del momento (contratos con empresas).

SEGUNDA: El contrato de servicios nace bajo un contexto de aumento de las intervenciones en la sociedad de la Administración, que evidencia una carencia de medios y la necesidad de acudir al sector privado para suplirla. Se ha señalado un determinado momento histórico, tras el cual se encuentra un determinado contexto histórico social, en el que las necesidades que tiene la Administración, propician la aparición de la figura del contrato de servicios. Ese momento histórico, se sitúa en la década de los sesenta, coincidiendo con la intervención de la Administración en el campo económico, hecho este que genera una carencia de medios en el seno de la Administración, empujando a la creación de la modalidad contractual que se analiza en este trabajo. Pasando al plano concreto, la aparición de la figura del contrato administrativo de servicios, como un contrato administrativo y nominado, se sitúa en el año 1974, año en el que tras una evolución histórica dilatada, se culmina con la creación del contrato de asistencia por medio del Decreto 1005/1974, de 4 de abril. A partir de ese momento, la figura se recoge con tres denominaciones diferentes (consultoría y asistencia o de servicios) por la Ley 13/1995, de 18 de mayo, de Contratos de las Administraciones Públicas, siendo la tendencia que se advierte, a partir de ahí la simplificación, hasta acabar

recibiendo todas las prestaciones una denominación única cual es la de contrato de servicios.

TERCERA: Resulta esencial adaptar una visión amplia del concepto de expediente de contratación, que permita incluir dentro del mismo todas las vicisitudes que se pueden producir a lo largo de la vida del contrato. El expediente de contratación constituye una pieza clave para entender y analizar la formación de la voluntad de la Administración, en el mismo se documenta toda la vida del contrato, cumpliendo una labor cardinal dentro del sistema de defensa de los derechos de los licitadores, ya que en él se deja testimonio de todo lo actuado, pudiendo ser consultado por todo aquel que tenga un interés legítimo en el asunto. Durante la fase de elaboración del expediente administrativo, se van produciendo una serie de actos de contenido presupuestario, que es necesario conocer e identificar, ya que suponen la materialización presupuestaria de las diferentes fases por las que atraviesa el procedimiento de contratación.

CUARTA: Del contrato de servicios nacen una serie de derechos y obligaciones, que se extienden a lo largo de la vida del vínculo y que es necesario analizar de una manera sistemática, guardando un especial respeto al derecho comunitario. Los problemas que plantea el contrato de servicios no se agotan en conocer sus orígenes, calificarlo adecuadamente, y saber diferenciarlo de otros tipos con los que guarda similitudes, nada más lejos de la realidad. El contrato de servicios crea un vínculo que se prolonga a lo largo del tiempo, y que atraviesa por incidencias que le afectan de manera diversa. Creo que todos los aspectos que afectan a la figura del contrato de servicios, y en particular a la vida del vínculo contractual, han de interpretarse a la luz del derecho comunitario, que es el ordenamiento de referencia en la actualidad. En particular, debe tomarse en consideración la jurisprudencia comunitaria en materia de cesión de contratos y

los límites que la misma impone y que no han tenido su correlativo reflejo en la Ley española. Un estudio pormenorizado de la vida del contrato, conduce inevitablemente al análisis de las potestades de las que dispone la Administración sobre el contrato administrativo de servicios. Del mismo he llegado a la conclusión de que cada vez son menos diferencias entre los contratos administrativos y los civiles. Son rasgos que evidencian esa progresión, los siguientes: En primer lugar, la renuncia, por el legislador, al uso de instituciones propias del derecho administrativo, para sustituirlas por otras provenientes del derecho civil. En concreto hablo de la modificación introducida por la Ley 34/2010, de 5 de agosto, que ha dispuesto que los contratos administrativos se perfeccionen con la formalización (novedad sistematizada ahora en el Texto Refundido de la Ley del Contrato de Servicio - TRLCSP). Lo anterior ha supuesto una ruptura con la tradición normativa anterior que establecía que los contratos se perfeccionaban con la adjudicación, que era un acto administrativo declarativo de derechos. La reforma supone ceder el espacio del acto administrativo (institución propia del derecho administrativo), a la formalización del contrato (institución propia del derecho civil). En segundo lugar, la Ley de Economía Sostenible ha modificado todo el régimen jurídico del ius variandi, permitiendo hacer uso de esa potestad, a entidades que no tienen una forma pública de personificación. Eso supone, que una de las notas diferenciales más importantes que tenía el contrato administrativo, con respecto a los contratos civiles, se diluya permitiendo su uso a cualquier organización, ya concierte contratos administrativos o ya sean privados. Esta es la segunda línea de tensión que hace que se diluya el contrato administrativo, aproximando, en este caso, el contrato civil al público. Las anteriores reformas se han introducido, para pretexto de transponer el derecho comunitario al ordenamiento jurídico español, pero lo que es cierto, es que

el legislador comunitario no se opone a la existencia de la figura del contrato administrativo, se podría decir que, en este punto es aséptico, respetando el ordenamiento interno de los países miembros, no imponiendo la desaparición de la figura del contrato administrativo. Por lo que el proceso de repliegue que vivimos es una decisión del legislador español. Si no tuviera tantos recelos sobre el cariz que está adquiriendo la forma de legislar en los últimos años, pensaría que estamos ante un proceso deliberado de repliegue de la figura del contrato administrativo. Pero, nada más lejos de la realidad, el legislador en materia de contratación pública, legisla al día, de una manera apresurada y asistemática. Por lo tanto, se debe concluir que estamos asistiendo a un proceso involuntario de progresivo repliegue de la figura del contrato administrativo, y de correlativo acercamiento de esta modalidad al contrato civil. Como he manifestado en el trabajo, no todas las reformas que se han producido y que han supuesto la difuminación de fronteras entre las dos modalidades son negativas, sino que algunas de ellas se pueden considerar lógicas o propias del tiempo en el que vivimos. En particular, la última modificación del régimen del ius variandi, supone un reconocimiento implícito a una realidad propia de nuestro tiempo, cual es que la Administración se oculta bajo todo tipo de ropajes, lo que hace que los intereses públicos se tutelen por entes con formas diversas, no pudiendo ser precisamente la forma de constitución un impedimento para los intereses públicos cuya tutela persiguen, siendo necesario reconocer el ius variandi a toda esa galaxia de entes que persiguen intereses público. Pero, independientemente lo que sí que es discutible es la falta de reflexión sobre las reformas que se introducen, y el daño que las mismas producen sobre una institución como es el contrato administrativo.

QUINTA: El contrato de servicios es una figura propia de su tiempo. Muestra de la evolución que está sufriendo el derecho

administrativo en la actualidad. El contrato de servicios es una figura propia de nuestro tiempo, por medio del mismo se canaliza el proceso de adelgazamiento de las estructuras de la Administración, siendo un mecanismo de mutación o cambio de interlocutor con los ciudadanos a la hora de recibir servicios. El estudio de esta figura nos sirve para ser testigos de la evolución propia del derecho administrativo, se puede comprobar al analizar el contrato, la influencia que la doctrina o la jurisprudencia tiene sobre la institución, de qué manera las necesidades internas de la Administración impulsan el nacimiento de la figura, la importancia que tiene el derecho comunitario, o lo contingente que la motorización legislativa hace a las instituciones.

2.1.2. EN EL CONTEXTO NACIONAL

TITULO: “CONSECUENCIAS JURÍDICAS Y ECONÓMICAS QUE SE DERIVAN DE LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN ESPECIAL CAS AL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE TRUJILLO”

AUTOR: Br. NADIA DOMENICA, PALOMINO FERNÁNDEZ.

FECHA DE PUBLICACIÓN: 2016

UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD NACIONAL DE TRUJILLO - ESCUELA DE POSTGRADO - SECCION DE POSTGRADO EN DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

CONCLUSIONES

1. Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos sin embargo, estos resultaron insuficientes.

2. En cuanto al reconocimiento parcial de derechos laborales, señalado en el párrafo precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del

Decreto Legislativo 1057, gozaron de derecho a un seguro de salud (Es salud), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública.

3. La Municipalidad Provincial de Trujillo, cambió el marco normativo bajo el que contrataba al personal de la entidad, a través de la aplicación del Régimen CAS, coexistiendo así un régimen nuevo y especial a la par con los regímenes laborales que se utilizaban. (Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo 728 y Locación de Servicios – Código Civil)

4. En materia laboral, los efectos jurídicos a raíz de la dispersión normativa, aumentaron el desorden e inequidades producto de ella, generándose un mecanismo alternativo de ingreso a la función pública, que no eliminaba a los anteriores, sólo se sumaba a ello, prueba de esto es que la locación de servicios no ha desaparecido como puerta de acceso a las entidades del Estado.

5. Respecto a las encuestas aplicadas al personal que laboraba bajo el régimen CAS, se evidenció que los encuestados encontraban en este nuevo régimen de contratación mayores beneficios jurídicos y económicos, sobretudo un reconocimiento incipiente de sus derechos laborales, antes ignorados.

6. A pesar de los resultados referidos en el 5.3.5., los encuestados también manifestaron su inconformidad, frente a que el régimen CAS, sea la respuesta o solución para ellos, considerando en un 71% que no es la mejor modalidad de contratación en el sector público.

7. Otra consideración importante respecto a la encuesta aplicada, es que casi la totalidad de los trabajadores CAS (95%), entienden que la estabilidad laboral es un privilegio que solo alcanza a los servidores públicos de carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo 276, significando una vulneración a su derecho a la dignidad como trabajadores,

quienes deben aceptar estas marcadas diferencias entre un régimen y otro.

8. Con respecto a las entrevistas efectuadas a los funcionarios responsables del tránsito de los locadores de servicios al régimen instituido a través del Decreto Legislativo N° 1057, podemos concluir que, para ambos funcionarios, la Contratación Administrativa de Servicios, constituye una modalidad beneficio en cuanto a las ventajas laborales otorgadas a los trabajadores contratados inicialmente por contrato civil de locación de servicios.

2.1.3. EN EL CONTEXTO REGIONAL

TITULO: “VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS”

AUTOR: Bach.MARÍA ISABEL CONDEZO TAIPICURI

FECHA DE PUBLICACIÓN: 2012

UNIVERSIDAD: UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER S.A. – LIMA.

CONCLUSIONES:

El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios.

Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de derechos, como es el cuestionado contrato administrativo de servicios. Del presente estudio se ha comprobado que los contratos administrativos de servicios contienen los elementos esenciales para ser considerados

como un contrato laboral, en consecuencia, la relación existente entre la persona que presta servicios y la entidad pública deviene en una relación laboral y no administrativa.

En la realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley.

La entrada en vigencia del régimen CAS otorgó derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de los servicios no personales; sin embargo, ello no ha asegurado en su totalidad derechos laborales ni beneficios que les corresponde.

En algunos países existen regímenes laborales similares al nuestro con la diferencia que aquellos tratan de manera uniforme al personal contratado en el sector público sin que existan diversas modalidades de contratación en el sector público.

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

Los contratos administrativos de servicios vulneran el derecho de igualdad ante la ley, en el sentido que se trata de manera diferenciada a dos grupos de servidores que se encuentran en iguales condiciones de trabajo.

Existe discriminación laboral en los grupos de servidores pertenecientes al régimen de la contratación administrativa de servicios pues son tratados de manera diferenciada al tomar en cuenta criterios subjetivos por pertenecer a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían pertenecer al ámbito laboral y no administrativo.

La sentencia que declara la constitucionalidad de los CAS, no se ha pronunciado sobre el fondo respecto al derecho de igualdad ni al principio de proporcionalidad o ponderación de la norma.

La Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, trae consigo beneficios y derechos que ha mejorado la calidad laboral de los servidores; sin embargo, esos derechos son otorgados a medias, puesto que aún no cuenta con una estabilidad laboral.

La norma precedente ha legalizado el despido arbitrario en el sentido que el empleador puede despedir sin causa alguna para lo cual será efectivo el pago de una indemnización correspondiente a tres meses. De manera que ahora se puede despedir cuantas veces lo vea necesario el trabajador pues al Estado solo le costará pagar tres meses de sueldo. La derogación del cuestionado régimen provocaría una notable disminución económica por lo que la mejor solución sería la eliminación progresiva de la norma. Por lo que se debe tener en cuenta que no hace falta la creación de un nuevo régimen sino la eliminación progresiva de normas vulneradoras de derechos.

2.2. BASES TEORICAS

2.2.1. CARRERA ADMINISTRATIVA

(Beltrán, L. 2013.)

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

promover su realización personal, en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos.

No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados, los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable. No están comprendidos en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional ni los trabajadores de las Empresas del Estado o Sociedades de Economía Mixta, cualquiera sea su forma jurídica.

La norma que rige al personal incluido en la carrera administrativa es el Decreto Legislativo N°276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

La carrera administrativa es permanente y se rige por los principios de Igualdad de oportunidades, Estabilidad, Garantía del nivel adquirido; y Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único de remuneraciones.

El Sistema Único de Remuneraciones (S.U.R.) se rige por los principios de Universalidad, Base técnica, Relación directa con la Carrera Administrativa; y Adecuada compensación económica. Para efectos de la Carrera Administrativa y el S.U.R., la Administración Pública constituye una sola Institución.

Los servidores trasladados de una entidad a otra conservarán el nivel de carrera alcanzado. Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las Empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de Economía Mixta. Es incompatible, asimismo, la percepción simultánea de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. La única excepción a ambos principios está constituida por la función educativa en la cual es compatible la percepción de pensión y remuneración excepcional.

2.2.2. CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS)

(Beltrán, L. 2013.)

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado. Se regula por el Decreto Legislativo N° 1057 y otras normas conexas. Los incluidos en este régimen no se encuentran sujetos a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable; es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado. Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios el Requerimiento realizado por la dependencia usuaria, la existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces. Dentro de los derechos establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, para el contrato administrativo de servicios tenemos los siguientes:

- Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana.
- Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.
- Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.

A partir del sábado 07 de abril de 2012, los servidores por contrato CAS se rigen por la **Ley N° 29849 “Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales”**, se otorga los siguientes derechos tales como el de recibir una contraprestación mensual no menor a la mínima vital, una jornada laboral máxima, vacaciones, afiliación a un régimen previsional, seguridad social, sindicalización y huelga, aguinaldos por julio y diciembre, capacitación, la obtención de permisos y licencias; sin embargo estos derechos son reducidos a comparación del régimen laboral público regulado por el D.Leg.276 o el régimen laboral privado regulado por el D.Leg.728.

Nuevo contenido del contrato.- El Contrato Administrativo de Servicios otorga al trabajador los siguientes derechos:

- a) Percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida.
- b) Jornada máxima de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales. Cuando labore en una entidad en la que existe una jornada de trabajo reducida establecida para los trabajadores sujetos a los regímenes laborales generales, le será aplicable tal jornada especial.
- c) Descanso semanal obligatorio de veinticuatro (24) horas consecutivas como mínimo.
- d) Un tiempo de refrigerio, que no forma parte de la jornada de trabajo.
- e) Aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a los montos establecidos en las leyes anuales de presupuesto del sector público.
- f) Vacaciones remuneradas de treinta (30) días naturales.
- g) Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, y otras licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.

- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) A la libertad sindical, ejercitada conforme a lo establecido en el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo 010-2003-TR, y normas reglamentarias
- j) A afiliarse a un régimen de pensiones, pudiendo elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones, y cuando corresponda, afiliarse al Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.
- k) Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD. La contribución para la afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD tiene como base máxima el equivalente al 30% de la UIT vigente en el ejercicio por cada asegurado. Cuando el trabajador se encuentre percibiendo subsidios como consecuencia de descanso médico o licencia pre y post natal, le corresponderá percibir las prestaciones derivadas del régimen contributivo referido en el párrafo anterior, debiendo asumir la entidad contratante la diferencia entre la prestación económica de ESSALUD y la remuneración mensual del trabajador.
- l) Recibir al término del contrato un certificado de trabajo. □ Los derechos reconocidos en el presente artículo se financian con cargo al presupuesto institucional de cada entidad o pliego institucional, sin demandar recursos adicionales al Tesoro Público."

Modalidades.- Existen dos modalidades de Contrato Administrativo de Servicios: Por **sustitución** y por **suplencia**.

Por sustitución se refiere al cambio de modalidad contractual que significa convertir los contratos vigentes en la fecha (Contratos por Servicios No Personales – SNP) en Contratos Administrativos de Servicios (CAS), exceptuándose para ello el procedimiento de concurso previo.

Por suplencia o desplazamiento se refiere cuando un contratado CAS va a suplir o encargarse un cargo de manera temporal: a) Designación temporal; b) Rotación temporal; c) Comisión de servicios.

2.2.3. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS BAJO EL REGIMEN CAS.-

(D.Leg. N° 1057)

Son los siguientes:

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

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

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

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

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

Si concluye el contrato antes del cumplimiento del año de servicios, con el que se alcanza el derecho a descanso físico, el trabajador tiene derecho a lo que se denomina vacaciones trucas, es decir una compensación por descanso físico a razón

de tantos dozavos y treintavos de la retribución como meses y días hubiera laborado, siempre que a la fecha de cese, el trabajador cuente como mínimo con un mes de labor ininterrumpida en la entidad. El cálculo de la compensación se hace en base al 100% de la retribución que el trabajador percibía al momento del cese. Cabe agregar, que este derecho al pago de las vacaciones trucas, fue una modificación al reglamento CAS introducido por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM vigente a partir del 28 de julio 2011, por lo que solo se aplica a partir de esta fecha, ese decir aplica a aquellos contratados cuyo cese se hubiera producido a partir del 28 de julio del año 2011, fecha de entrada en vigencia de la norma, de manera que los ceses ocurridos hasta el 27 de julio 2011 no generaron derecho alguno en tanto hasta esa fecha no existía norma que lo estableciera.

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

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

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

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

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

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

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

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

Otras características:

2.2.4. DISPONIBILIDAD PRESUPUESTAL

(Palomino Cruz 2016)

Es la existencia de crédito presupuestal disponible y libre de afectación para la asunción de obligaciones con cargo al presupuesto del respectivo año fiscal, se garantiza mediante el Certificado de Crédito Presupuestario (CCP), documento expedido por el Jefe de la oficina de presupuesto o quien haga sus veces en la Unidad Ejecutora.

El Certificado de Crédito Presupuestal (CCP) se expide a solicitud previa del área que ordena el gasto o de quien tenga delegada esta facultad, o en base en la solicitud suscrita por el jefe de alguna de las áreas de la entidad, cada vez que se prevea ordenar un gasto, contratar y/o adquirir una obligación. El responsable del área de Presupuesto o quien haga sus veces verificará la disponibilidad del crédito presupuestario para emitir el correspondiente Certificado de Crédito Presupuestario.

Expedido el Certificado de Crédito Presupuestario se remite al área solicitante para que procedan a efectuar los trámites respectivos para la adquisición de las obligaciones

correspondientes. El CCP implica reservar el crédito presupuestal, mientras se adquiere la obligación, así todo CCP expedido afecta los créditos presupuestarios en forma preliminar, mientras se perfecciona la obligación y se efectúa el correspondiente registro presupuestal. En consecuencia, los órganos deberán llevar un registro de éstos que permita determinar los saldos de apropiación disponibles para expedir nuevas disponibilidades.

El Certificado de Crédito Presupuestario se genera únicamente para el año fiscal y su valor puede afectar como máximo el saldo disponible de los créditos presupuestales en la específica respectiva y cuando la ejecución contractual se prolongue por más de un ejercicio presupuestario el jefe de la Oficina General de Administración o el que haga sus veces en el Pliego Presupuestario debe emitir un documento que garantice la programación de los recursos suficientes para atender el pago de las obligaciones de los años fiscales subsiguientes.

El Certificado de Crédito Presupuestario es susceptible de adicionarse, reducirse o anularse, o de ser modificado en la descripción de su objeto, siempre y cuando estén debidamente justificadas dichas modificaciones y se cuente con la verificación correspondiente del responsable de presupuesto o quien haga sus veces. Cuando se detecte que el monto del compromiso es inferior al del CCP expedido, se procederá a anular el CCP por el valor no comprometido, liberando así el crédito presupuestal en dicho monto.

2.2.5. VACACIONES TRUNCAS

(Ley N° 29849)

Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales (vigente desde el 07 de abril de 2012), estableció como uno de los derechos de los servidores bajo el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el gozar de

treinta (30) días calendarios de vacaciones, previo cumplimiento de la prestación de servicios por un año. Es así que el servidor CAS que cumple un año de servicios, adquiere el derecho a vacaciones remuneradas de treinta (30) días calendarios; sin embargo, de acuerdo al numeral 8.5 del artículo 8° del Reglamento del Régimen CAS, si el contrato CAS concluye al año de servicios o después de este sin que se haya hecho efectivo el respectivo descanso físico, el trabajador percibe el pago correspondiente al descanso físico acumulado y no gozado por cada año de servicios cumplido (vacaciones no gozadas).

Como se advierte de la citada norma, al momento del cese del servidor CAS, la entidad empleadora deberá proceder al pago de los conceptos por vacaciones no gozadas que el servidor hubiese generado durante la vigencia de su vínculo laboral, sin observar un máximo de períodos a efectos del referido pago. Finalmente, cabe agregar que el régimen CAS y sus disposiciones reglamentarias y complementarias no han regulado -como si sucede en los regímenes laborales regulados por los Decretos Legislativos N°s 276 y 728- la acumulación de períodos vacacionales, por lo cual se entiende que los servidores CAS que no hayan gozado de su descanso vacacional en la oportunidad correspondiente (dentro del año siguiente de haberse alcanzado el derecho), mientras mantengan vínculo laboral con la entidad empleadora, podrán gozar con posterioridad de todo el período de descanso físico al que tengan derecho.

2.2.6. RECONOCIMIENTO DE VACACIONES TRUNCAS

(Ley N° 29849)

El descanso vacacional anual constituye un derecho inherente a una relación subordinada, y el cual es de reconocimiento Constitucional.

Las vacaciones en el régimen CAS se otorga tanto a los servidores como a los que se desempeñan como funcionarios, empleados de confianza y directivos mediante dichos régimen.

Si el servidor bajo el régimen CAS cumplió un año de servicios, este adquiere el derecho a vacaciones de treinta (30) días calendarios, por lo que si se extingue el contrato antes de haber gozado de las vacaciones, la entidad contratante debe pagar el íntegro por este concepto (vacaciones no gozadas). Asimismo, respecto del pago por vacaciones truncas, el numeral 8.6 del artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por el Decreto Supremo N° 065- 2011-PCM, señala que, "Si el contrato se extingue antes del cumplimiento de año de servicios, con el que se alcanza el derecho al descanso físico, el trabajador tiene derecho a una compensación a razón de tantos dozavos y treintavos de la retribución como meses y días hubiera laborado, siempre que a la fecha de cese, el trabajador cuente al menos, con un mes de labor ininterrumpida en la entidad". Por tanto, si el contrato CAS se extingue antes de cumplirse el año de servicios, pero el servidor cuenta con más de un mes ininterrumpido de servicios, tendrá derecho a un pago proporcional por concepto de vacaciones truncas, siendo el cálculo proporcional sobre la base del cien por ciento (100%) de la remuneración que el servidor percibía al momento del cese.

Cabe señalar que, el pago de las vacaciones truncas deberá efectuarse en la siguiente e inmediata oportunidad en la que ordinariamente se le abona la remuneración a los servidores CAS, de acuerdo con lo dispuesto en la Novena Disposición Complementaria Final del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

2.2.7. DETERMINACION DEL PAGO DE VACACIONES TRUNCAS

(Ley N° 29849)

A partir de esta Ley el cálculo de la compensación por vacaciones truncas se hace sobre la base del cien por ciento

(100%) de la remuneración que el trabajador percibía al momento del cese. Ello, debido a que mediante la Ley N° 29849 se ha establecido 30 días de descanso físico.

Si el contrato CAS se extingue antes del cumplimiento de año de servicios, con el que se alcanza el derecho al descanso físico, el trabajador tiene derecho a una compensación a razón de tantos dozavos y treintavos de la retribución como meses y días hubiera laborado, siempre que a la fecha de cese, el trabajador cuente, al menos, con un mes de labor ininterrumpida en la entidad.

El descanso físico debe gozarse dentro del año siguiente de haberse alcanzado el derecho, teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 8° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado mediante Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM, modificado mediante Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. La oportunidad de goce del descanso físico es determinada por las partes. De no producirse acuerdo, la determina la entidad contratante. En el régimen CAS no es posible la suma de periodos laborados en el marco de contratos distintos, y que la configuración del derecho al descanso anual supone la prestación de servicios en virtud de un solo contrato.

La licencia a cuenta del periodo vacacional para los trabajadores sujetos al régimen CAS, se sujetan siempre a la evaluación y conformidad institucional; y debe ser evaluada considerando, particularmente, el carácter temporal del contrato administrativo de servicios. Las vacaciones de treinta días naturales que el Decreto Legislativo N° 1057 reconoce a partir de la modificación introducida por la Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y Otorga Derechos Laborales, la oportunidad por descanso físico es determinada por las partes.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

Contrato.- Es un acuerdo voluntario entre dos partes, el contrato hace nacer para las partes una obligación, llamada contractual, por la fuente de la que surge. Los contratos pueden ser consensuales, que quedan terminados y comienzan a surtir efectos, con el acuerdo de las partes.

El objeto de los contratos debe ser lícito y las partes deben poseer capacidad de contratar. En ciertos contratos se requieren formalidades.

Si bien el contrato se considera ley entre las partes, por razones de equidad no pueden convenirse en ciertos contratos algunas cláusulas. Por ejemplo, en el contrato de trabajo deben respetarse las normas vigentes, ejemplo: el límite máximo de horas de trabajo y en la duda este tipo de contratos se resuelven en su interpretación a favor del trabajador.

Contrato laboral.- El contrato de trabajo es el acuerdo entre dos partes (empresa y trabajador), que las vincula legalmente, y que tiene como fin brindar seguridad y protección jurídica a cada una, pues establece los términos y condiciones de la relación laboral, así como los derechos y obligaciones de ambas.

Este acuerdo voluntario es entre una persona natural y una persona jurídica o natural, por el cual el primero se obliga a poner en disposición del segundo su propio trabajo (subordinación) a cambio de una remuneración.

El contrato da inicio a la relación (vínculo) laboral, generando un conjunto de derechos y obligaciones para el trabajador y el empleador (partes), así como las condiciones dentro de las cuales se desarrollará dicha relación laboral.

Es importante resaltar que para la existencia del contrato de trabajo es necesario que concurren los tres elementos esenciales: Prestación personal del servicio, Remuneración y Subordinación.

Vacaciones.- Es el descanso físico remunerado de 30 días calendario al cumplir un año de prestación servicios en la entidad. La oportunidad del descanso se decide entre el trabajador y la entidad, y en caso de desacuerdo, lo decide la entidad. Si concluye el contrato después del año de servicio sin que se haya hecho efectivo el descanso físico, el trabajador percibirá el pago correspondiente al mismo.

Vacaciones truncas.- Si concluye el contrato antes del cumplimiento del año de servicios, con el que se alcanza el derecho a descanso físico, el trabajador tiene derecho a lo que se denomina vacaciones truncas.

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. HIPOTESIS GENERAL

El Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el derecho al pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016.

2.4.2. HIPOTESIS ESPECÍFICAS:

- a)** El Marco Legal del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el derecho al pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016.
- b)** El contenido del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el derecho al pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016.
- c)** Los derechos que otorga el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el derecho al pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

El Contrato Administrativo de Servicio – CAS

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Derecho al Pago oportuno de Vacaciones Truncas

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)	MARCO LEGAL DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)	Nivel de cumplimiento de la ley 1057 y la ley 29849	¿Considera Ud. que se cumple estrictamente las normas relacionadas al contrato CAS?
			¿Considera Ud. que el contrato CAS le favorece en cuanto a derechos laborales se refiere?
	CONTENIDO DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)	Grado de conocimiento del marco legal	¿Conoce Ud. las normas que rigen al contrato CAS?
			¿Las normas del contrato CAS establecen le otorgan derechos laborales adicionales a las remuneraciones?
	DERECHOS QUE OTORGA EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)	Beneficios de los trabajadores bajo contrato CAS	¿Conoce que aspectos debe contener el contrato CAS?
			¿Considera que el contrato CAS es justo y le otorga todos los derechos laborales?
	DERECHOS QUE OTORGA EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS)	Nivel de conocimiento de los derechos de los trabajadores bajo contrato CAS	¿Considera Ud. que los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho a un régimen de pensiones y a un seguro de salud?
			¿Considera Ud. que los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho a libre sindicalización y huelga?
			¿Sabe Ud. que los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho al pago de aguinaldos y vacaciones?
			¿Al finalizar su contrato CAS el año 2016, le han pagado puntual sus vacaciones no gozadas?
DERECHO AL PAGO OPORTUNO DE VACACIONES TRUNCAS	DERECHO A VACACIONES	Determinación del monto como derecho de vacaciones	¿Considera justo el monto que le han pagado como vacaciones trucas?
		Nivel de conocimiento del derecho al goce de vacaciones.	¿Le consideran su derecho a vacaciones luego de un año de labores continuas como contrato CAS?
	DERECHO A VACACIONES TRUNCAS	Nivel de conocimiento del derecho al pago de vacaciones trucas.	¿La DRE – Ica, realiza de oficio el pago de vacaciones?
			¿Le consideran su derecho al pago de vacaciones trucas al concluir su contrato antes de un año de labores continuas como contrato CAS?
			¿La DRE – Ica, realiza de oficio el pago de vacaciones trucas?

CAPITULO III

METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

3.1. TIPO DE INVESTIGACION

3.1.1. ENFOQUE

(Hernández Sanpieri 2010)

El presente trabajo de investigación tiene un enfoque cuantitativo ya que hace uso de recolección de datos y los procedimientos de análisis se harán con medios estadísticos.

3.1.2. ALCANCE

El alcance es Descriptivo, ya que se describe los componentes de las variables y se orienta a medir el grado de relación que existe entre las variables.

3.1.3. DISEÑO:

El presente es un trabajo de investigación no experimental ya que no se va tratar de manipular variables, sólo describirlas y confrontarlas con el marco teórico.

3.2. POBLACION Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Es un conjunto de seres vivos de una especie que habita en un determinado lugar. Se utiliza también para referirse al conjunto de viviendas, de forma similar al término 'localidad'.

La población considerada para el presente trabajo lo conforman todos los trabajadores contratados bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) durante el año 2016.

En la Dirección Regional de Ica para el año 2016, se ha considerado 274 plazas que fueron convocadas bajo la

modalidad CAS. Para la contratación de personal se seleccionó por programa presupuestal y sede administrativa

CUADRO N° 01

CANTIDAD DE PLAZAS PARA CONTRATAR BAJO EL REGIMEN CAS EN LA DIRECCION REGIONAL DE EDUCACION ICA

PROGRAMA / SEDE	NOMBRE	PLAZAS
PROGRAMAS	Programa presupuestal 0106 - PREVAED	06
	Programa presupuestal 0091- Incremento en el acceso a los servicios educativos	04
	Programa presupuesta 0090 - PELA	07
	DOCENTE FORTALEZA	89
	Acompañamiento para soporte pedagógico	25
	Acompañamiento pedagógico multigrado	20
	Plan fortalecimiento de Educación Física	15
	JEC - Jornada Escolar Completa	79
	Acompañamiento de Docentes de Ingles	06
SEDE ADMINISTRATIVA	Seguimiento de gestión administrativa UGEL - Ica	03
	Sede Central DRE - Ica	13
	Instituto Superior Tecnológico Público de Palpa	07
	Total	274

N = 274

3.2.2. MUESTRA

Considerando que la muestra es la porción representativa de la población, para el presente trabajo vamos a considerar una muestra no probabilística o por conveniencia ya que por las características del proyecto tomaremos como muestra el 10% de la población, es decir 27 elementos.

$$n = 27$$

3.3. TECNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

3.3.1. TECNICA

La Técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta, aplicadas según la muestra, a 27 trabajadores, utilizando la encuesta como instrumento de investigación, las mismas que resultaron de la Operacionalización de las variables.

3.3.2. INSTRUMENTOS

La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario, conformado en 15 preguntas cerradas, que ayudarán a dar respuestas a mis interrogantes, respecto a mi problema general.

3.4. TECNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACION

Para la presentación de datos de mi cuestionario, he aplicado los programas Office Wordy Office Excel con el cual se elaboraran las tablas y gráficos estadísticos que serán sometidos a mi análisis.

CAPITULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

1. ¿Considera Ud. que se cumple estrictamente las normas relacionadas al contrato CAS?

Cuadro N ° 01

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	17	63 %
NO	10	37%
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 01



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La grafica muestra del total de 27 encuestados, 17 personas que representan el 63%, señalan que si se cumple con las normas relacionadas al contrato CAS, pero 10 personas que equivale al 37% señalan que no se cumple con

las normas. Esto se debe a que la mayoría goza de otros beneficios, Como seguro de salud, AFP, ONP, gratificaciones, pero al final en lo que se refiere a vacaciones trucas en muchos casos este derecho se posterga por lapsos de tiempo considerable.

2. ¿Considera Ud. que el contrato CAS le favorece en cuanto a derechos laborales se refiere?

Cuadro N ° 02

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	22	81 %
NO	05	19 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 02



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación:La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 22 personas que equivale al 81% señalan que el contrato CAS le favorece en cuanto a derechos laborales se refiere, pero 05 personas que equivale al 19% señalan que el contrato CAS no favorece en cuanto a derechos laborales se

refiere. Esto se debe a que la mayoría está conforme con los beneficios que obtienen durante el tiempo que laboran bajo la modalidad de contrato CAS.

3. ¿Conoce Ud. las normas que rigen al contrato CAS?

Cuadro N ° 03

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	19	70 %
NO	08	30 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 03



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 19 personas que equivale al 70% señalan que si conocen las normas que rigen al contrato CAS, pero 08 personas que equivale al 30% señalan que no conocen las normas que rigen al contrato CAS. Esto se debe a que la mayoría de los trabajadores cuentan con experiencia anterior de trabajo bajo este mismo régimen de contrato, por ende conocen el procesos de

tramitación en reconocimiento de sus derechos, en este caso de vacaciones trucas, por ello la incomodidad del trabajador al ver la demora e incumplimiento oportuno de dicho beneficio al concluir el vínculo de contrato con la Entidad.

4. ¿Las normas del contrato CAS establecen derechos laborales adicionales a las remuneraciones?

Cuadro N ° 04

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	22	81 %
NO	05	19 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 04



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 22 personas que equivale al 81% señalan que el contrato CAS si establece derechos laborales adicionales a la remuneración, pero 05 personas que equivale al 19% señalan que

el contrato CAS no establece derechos laborales adicionales a la remuneración. Esto se debe a que la minoría de la población, consideran beneficios adicionales a los no establecidos en la Ley N° 1057 Ley CAS, similares a la Ley N° 276, que reciben productivas de horas, o canastas navideñas, y esto debido a que dicha población no tiene claro las normativas del Régimen CAS.

5. ¿Conoce que aspectos debe contener el contrato CAS?

Cuadro N ° 05

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	21	78 %
NO	06	22 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 05



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 21 personas que equivale al 78% señalan que conocer que aspecto debe contener el Contrato CAS, pero 06 personas que equivale al 22% señalan noconocer que aspecto

debe contener el Contrato CAS. Esto se debe a que existe un mínimo de trabajadores que desconocen el contenido del documento de contrato de servicio, que establecen con la entidad.

6. ¿Considera que en el contrato CAS es justo y le otorga todos los derechos laborales?

Cuadro N ° 06

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	19	70 %
NO	08	30 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 06



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 19 personas que equivale al 70% señalan que el contrato CAS es justo y le otorga todos los derechos laborales, pero 08 personas que equivale al 30% señalan que el contrato CAS no es justo y no le otorga todos los derechos laborales. Esto

se debe a que la mayoría conoce la normativa, sin embargo esto no implica que estén conformes en el modo de aplicación de dicho derecho, referido al pago de vacaciones truncas.

7. ¿Considera Ud. que los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho a un régimen de pensiones y a un seguro de salud?

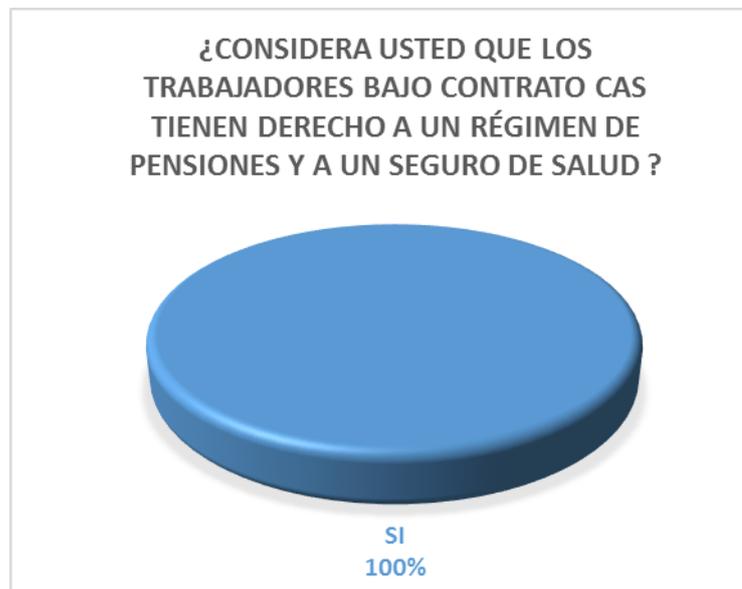
Cuadro N ° 07

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	27	100 %
NO		
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 07



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra que total de 27 encuestados que equivale al 100% consideran que los trabajadores bajo el Régimen CAS tienen derecho a un régimen de pensiones y a un seguro de salud. Esto se debe a que el total

de la muestra reconoce en cuanto al derecho otorgado de afiliación a un régimen pensionario como Seguro de Salud.

8. ¿Considera Ud. que los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho a libre sindicalización y huelga?

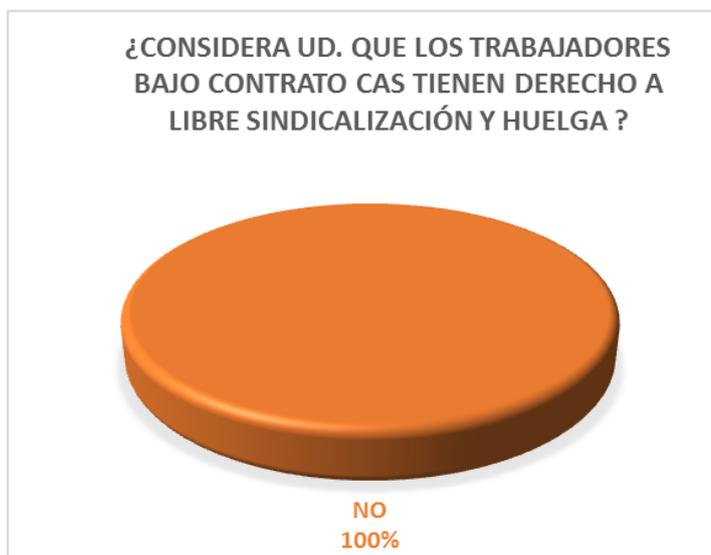
Cuadro N ° 08

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI		
NO	100	100 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 08



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra que del total de 27 encuestados que equivale al 100% consideran que los trabajadores bajo contrato CAS no tienen derecho a libre sindicalización y huelga. Esto se debe a que el total de la muestra reconoce que el contrato bajo este régimen, es inestable y que tiende a culminar el 31 de diciembre de cada periodo. Sin

embargo consideran que este régimen debería cambiar y mejorar en cuanto beneficio se refiere.

9. ¿Sabe Ud. que los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho al pago de aguinaldos y vacaciones?

Cuadro N ° 09

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	27	100 %
NO		
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 09



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La grafica muestra de los encuestados de 27 personas que equivale al 100% señalan que en la DRE Ica los contratados CAS tienen derecho al pago de aguinaldos y vacaciones. Esto se debe a que conocen los beneficios establecidos a este régimen, y ven el cumplimiento oportuno en cuanto pago de aguinaldo, y no de vacaciones.

10. ¿Al finalizar su contrato CAS el año 2016, le han pagado puntual sus vacaciones no gozadas?

Cuadro N ° 10

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	08	30 %
NO	19	70 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 10



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 8 personas que equivale al 30% señalan que al finalizar su contrato CAS el año 2016 la DRE Ica si le han pagado puntual sus vacaciones no gozadas, pero 19 personas que equivale al 70% señala que al finalizar su contrato CAS el año 2016 la DRE Ica no ha pagado puntual las vacaciones no gozadas. Esto se debe a una posiblemente mala programación en cuanto al presupuesto destinado para pago de vacaciones.

11. ¿Considera justo el monto que le han pagado como vacaciones truncas?

Cuadro N ° 11

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	13	48 %
NO	14	52 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 11



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 13 personas que equivale al 48% señalan que es justo el monto que le han pagado como vacaciones truncas, pero 14 personas que equivale al 52% señalan que no es justo el monto que le han pagado como vacaciones truncas. Esto se debe a que un grupo de personas consideran que el monto calculado por concepto de vacaciones truncas es correcto, sin embargo hay otro grupo que no considera dicho monto, toda vez de que haya un atraso y demora en el pago de vacaciones truncas y reciban lo mismo que al quien se pagó puntual.

12. ¿Le consideran su derecho a vacaciones luego de un año de labores continuas como contrato CAS?

Cuadro N ° 12

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	10	37 %
NO	17	63%
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 12



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 10 personas que equivale al 37% indicó que si les consideran su derecho a vacaciones luego de un año de labores continuas como contrato CAS, pero 17 personas que equivale al 63% señalo que no les consideran su derecho a vacaciones luego de un año de labores continuas como contrato CAS. Esto se debe a la recarga laboral por lo que postergan el descanso físico de los trabajadores.

13. ¿La DRE – Ica, realiza de oficio el pago de vacaciones?

Cuadro N ° 13

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	05	19 %
NO	22	81 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 13



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 05 personas que equivale al 19% señaló que la DRE – Ica si realiza de oficio el pago de vacaciones, pero 22 personas que equivale al 81% indicó que la DRE – Ica no realiza de oficio el pago de vacaciones. Esto se debe a que no se dispone con presupuesto para pago de vacaciones, por lo que los trabajadores al ver la demora de dicho pago, recurren con solicitarlo con documento de trámite.

14. ¿Le consideran su derecho al pago de vacaciones truncas al concluir su contrato antes de un año de labores continuas como contrato CAS?

Cuadro N ° 14

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	10	37 %
NO	17	63 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 14



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 10 personas que equivale al 37% indicó que si les consideran su derecho al pago de vacaciones truncas al concluir su contrato antes de un año de labores continuas como contrato CAS, pero 17 personas que equivale al 63% señalo que no les consideran su derecho al pago de vacaciones truncas al concluir su contrato antes de un año de labores continuas como contrato

CAS. Esto se debe a algunas contratados renuncian antes de su culminación de contrato por lo que no se cuenta con disponibilidad presupuestal para pago de vacaciones truncas, ya que dicho presupuesto debe cubrir la remuneración del nuevo contratado, debiéndose solicitar una ampliación o esperar al cierre del presupuesto para cubrir dicho pago.

15. ¿La DRE – Ica, realiza de oficio el pago de vacaciones truncas?

Cuadro N ° 15

RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	05	19 %
NO	22	81 %
TOTAL	27	100%

Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Gráfico N ° 15



Fuente: Aplicación del Cuestionario

Elaboración: Tesista.

Análisis e Interpretación: La gráfica muestra del total de 27 encuestados, 05 personas que equivale al 19% señaló que si se realiza de oficio el pago de vacaciones truncas, pero 22 personas que equivale al 81% indicó que no realiza de oficio el pago de

vacaciones truncas. Esto debido a la falta de disponibilidad presupuestal, que no se ejecuta el pago de vacaciones truncas en su monto.

4.2. CONTRASTACION DE HIPOTESIS Y PRUEBA DE HIPOTESIS

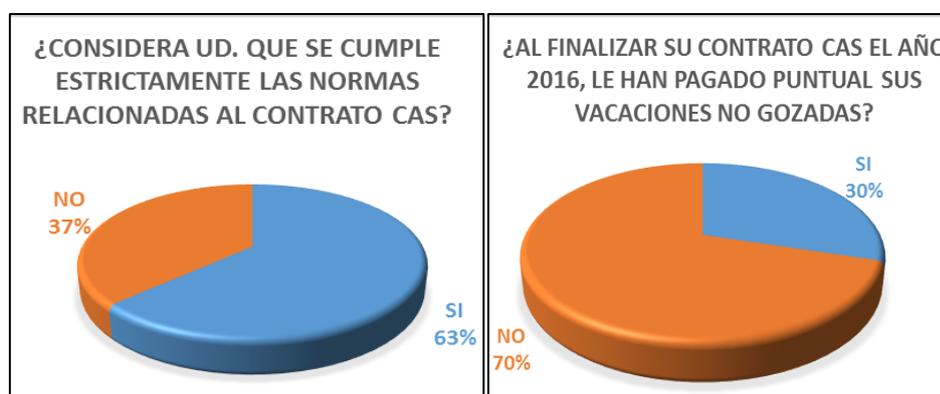
La hipótesis del presente trabajo es:

El Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016. A fin de contrastar la hipótesis hemos tomados los cuadro N° 01 y 10.

GRAFICO N° 01



GRAFICO N° 10

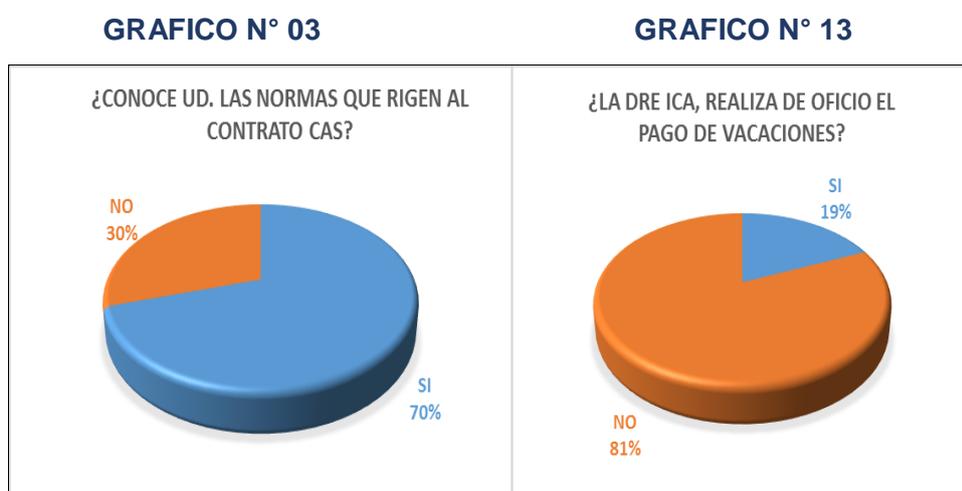


Los encuestados consideran que se cumple estrictamente con la normativa del Contrato Administrativo de Servicio, por que reciben su remuneración, gratificación, Seguro, como pago del régimen pensionario, en forma puntual, pero al finalizar el contrato los trabajadores se encuentran con un problema del no pago de vacaciones truncas, por lo que tiene que recurrir a otra instancia para efectivizar este pago, luego de transcurrido un tiempo considerable. De esta manera se demuestra que el contrato CAS según su Marco Legal otorga todos los beneficios al trabajador incluido el pago de vacaciones truncas. El problema se da luego de concluir el contrato al no cumplir con el pago de este derecho.

Contrastación de Hipótesis Específicas:

Nuestra hipótesis específica 1:

El Marco Legal del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016. A fin de contrastar la hipótesis hemos tomados los cuadro n° 03 y 13.



Según el gráfico N° 03 el 70 % de los encuestados conocen las normas que rigen el contrato CAS, por ende conocen el derecho que tienen al pago de vacaciones por parte de la entidad. De esta manera se demuestra que las normas CAS tienen relación directa con el pago de vacaciones lo que la entidad debe hacerlo de oficio.

En la práctica el problema surge cuando no se cumple lo que dice la normatividad.

Nuestra hipótesis específica 2:

El contenido del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016. A fin de contrastar la hipótesis hemos tomados los cuadro n° 05 y 15.

GRAFICO N° 05



GRAFICO N° 15



Según el Gráfico N° 05 el 78 % de los encuestados conocen que aspectos debe contener el contrato CAS, por lo tanto el derecho que tiene de vacaciones truncas. De esta manera se demuestra que el contenido del contrato CAS tienen relación directa con el pago de oficio de vacaciones truncas por parte de la entidad.

Nuestra hipótesis específica 3:

Los derechos que otorga el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016. A fin de contrastar la hipótesis hemos tomado los cuadros n° 04 y 15.

GRAFICO N° 04



GRAFICO N° 15



Según el Gráfico N° 04 el 81 % de los encuestados consideran que las normas del contrato CAS establecen derechos laborales adicionales a las remuneraciones, por lo tanto los trabajadores

conocen el derecho que tienen al pago de oficio de las vacaciones trucas por parte de la entidad. De esta manera se demuestra que los derechos que otorgan las normas CAS tienen relación directa con el pago de vacaciones trucas lo que la entidad debe hacerlo de oficio.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

5.1. PRESENTAR LA CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

Los resultados de esta investigación comprueban la hipótesis propuesta. Según la encuesta aplicada a los trabajadores, se puede determinar que el Contrato Administrativo de Servicio – CAS, se relaciona directamente con el derecho al pago oportuno de vacaciones trucas; considerando que el 70% de los encuestados si conocen las normas que rigen el contrato CAS, según Grafico N° 03, por ende conocen el derecho a pago de vacaciones trucas, motivo por el cual la entidad no ha cumplido con el pago oportuno del mismo, reflejado en el Grafico N° 15, donde el 81% de los encuestados responden que no se realiza de oficio el pago de vacaciones trucas, generando malestar en los trabajadores, como alguno menciona en la entrevista personal que ha teniendo que llegar a otras instancias a tramitar el pago de sus vacaciones de años anteriores.

En cuanto al Grafico N° 05 vemos, que el 78% de los encuestados conocen que aspectos deben contener el Contrato CAS, se entiende que tienen un alcance con respecto a este régimen, por ello apreciamos en el Grafico N° 07 y el 09, que el 100% de los encuestados consideran el Derecho Afiliación a un Régimen Pensionario, Es Salud y pago de Aguinaldo, siendo estos derechos aplicados mensualmente.

Asimismo vemos en el Grafico N° 02, que el 81% de los encuestados consideran que el contrato Administrativo de Servicio – CAS, les favorece en cuanto a derechos laborales se refiere.

CONCLUSIONES

2. La DRE ICA, es una Institución Pública, del Sector Educación, durante el periodo 2016, el Ministerio de Educación le asignó 274 plazas para contratar a persona bajo el Régimen de Contrato Administrativo de Servicio – CAS, plazas distribuidas en Programas Presupuestales: Programa presupuestal 0106 – PREVAED, Programa presupuestal 0091 Incremento en el acceso a los servicios educativos, Programa presupuesta 0090 – PELA, Docente Fortaleza, Acompañamiento Para Soporte Pedagógico, Acompañamiento Pedagógico Multigrado, Plan Fortalecimiento De Educación Física, JEC - Jornada Escolar Completa, Acompañamiento de Docentes de Inglés, como plazas para sede central, las cuales forman parte del plan estratégico para una mejor educación en la región de ICA.
3. Más del 70% de los contratados bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicio – CAS, conocen la parte normativa de esta modalidad de contrato sin embargo la entidad administradora no cumple a cabalidad con lo establecido, en cuanto al derecho de pago de vacaciones trucas.
4. Las vacaciones trucas, en varias ocasiones son originados por renuncias del personal contratado por razones como: otras opciones de trabajo, salud, etc...causando con ello un gran problema a la Entidad, por no llegar a cubrir la plaza solicitada siendo necesaria,generando tiempo adicionales y volviendo a trabajar otro proceso de convocatoria.
5. Cuando los trabajadores contratados bajo el sistema CAS cumplen un año de servicios efectivos o culmina su vínculo laboral, la entidad no cumple con pagar las vacaciones ni cumple con el pago de vacaciones trucas.

RECOMENDACIONES

1. Que siendo una de las Instituciones Públicas más importantes de nuestro país, que buscan el desarrollo del educando, se debe considerar implementar y ampliar los programas presupuestales a más Instituciones Educativas que buscan mejorar la calidad del estudiante.
2. Que los funcionarios cumplan con las normas y efectivicen el pago de vacaciones trucas cuando culmine su contrato, este procedimiento debe estar supervisado por los directores.
3. Se recomienda hacer una clausula, donde estipule una sanción, en caso renuncie sin una justificación justa y sin previa comunicación de 15 días de anticipación, para que no perjudique a la entidad y tome medidas al respecto.
4. Se recomienda implementar una directiva que incluya su mecanismo de sanciones a los funcionarios que no cumplan con el derecho a pago oportuno de las vacaciones trucas.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- 1.- GARCÍA GRANADA, Fernando. Los Principios del Derecho del Trabajo en el Derecho Peruano. Comité editor, Lima, 2004.
- 2.- GARCÍA GÓMEZ DE MERCADO, Francisco. Manual de Contratación y responsabilidad de la Administración. Comares, Granada, 2004.
- 3.- Becerra, K. (2010). El Contrato Administrativo de Servicios y la Jurisprudencia de la Justicia Ordinaria Post Sentencia STC N° 002-2010-TC/Pl. Derecho y Cambio Social.
- 4.- Castillo, J., Alba, J., Díaz, R. y Sánchez, S. Compendio de Derecho Individual del Trabajo. Estudio Caballero Bustamante, Osbac, Lima, 2001.
- 5.- Decreto Legislativo 1057, "Decreto Legislativo que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios". Publicado el 28 de junio del 2008.
- 6.- Ley N° 29849 "Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga Derechos Laborales". Publicada el 21 de marzo del 2012.
- 7.- La Constitución Política del Perú de 1993, artículo 25°, establece que todo trabajador tiene derecho al "descanso semanal y anual remunerados", añadiendo que "su disfrute y su compensación se regula por Ley o por convenio".

Consulta WEB

- 1.- Beltrán, L. (2013). "Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado". Agosto, 22, 2014, Pontificia Universidad Católica del Perú Sitio web:
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1
- 2.- PALOMINO – CRUZ, (2016). "Consecuencias Jurídicas y Económicas que se Derivan de la Aplicación del Régimen Especial (CAS) al Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo. Sitio Web:
http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fern%C3%A0ndez.pdf?sequence=1

ANEXOS

ANEXOS N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIO (CAS) Y EL DERECHO AL PAGO OPORTUNO DE VACACIONES TRUNCAS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ICA 2016

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
PG: ¿El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con el derecho al pago de vacaciones truncas en la DRE Ica 2016?	OG: Determinar la relación que existe entre el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el pago de vacaciones truncas en la DRE Ica 2016	H1: El Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el pago de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016.	V.I.: El Contrato Administrativo de Servicio – CAS	Marco Legal del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	Nivel de cumplimiento de la ley 1057 y la ley 29849
Problema Específico	Objetivo Específico	Hipótesis Específico:		Contenido del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	Grado de conocimiento del marco legal
a: ¿El marco legal del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con el pago oportuno de vacaciones truncas en la DRE Ica 2016?	a: Determinar la relación que existe entre el marco legal del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el pago oportuno de vacaciones truncas en la DRE Ica 2016	HE1: El Marco Legal del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016.		Derechos que otorga el Contrato Administrativo de Servicios (CAS)	Nivel de conocimiento de los derechos de los trabajadores bajo contrato CAS
					Determinación del monto como derecho de vacaciones
b: ¿El contenido del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con el pago oportuno de vacaciones truncas en la DRE Ica 2016?	b: Determinar la relación que existe entre el contenido del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el pago oportuno de vacaciones truncas en la DRE Ica 2016	HE2: El contenido del Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016.	V.D.: Derecho al Pago oportuno de Vacaciones Truncas	Derechos a Vacaciones	Nivel de conocimiento del derecho al goce de vacaciones.
c: ¿Los derechos que otorga el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) tiene relación con el pago oportuno de vacaciones truncas en la DRE Ica 2016?	c: Determinar la relación que existe entre los derechos que otorga el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) y el pago oportuno de vacaciones truncas en la DRE Ica 2016	HE3: Los derechos que otorga el Contrato Administrativo de Servicio (CAS) se relaciona directamente con el pago oportuno de vacaciones truncas de la Dirección Regional de Educación Ica 2016		Derechos a Vacaciones Truncas	Nivel de conocimiento del derecho al pago de vacaciones truncas.

ANEXO N° 02

CUESTIONARIO

EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS) Y EL DERECHO AL PAGO DE OPORTUNO DE VACACIONES TRUNCAS EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN ICA 2016.

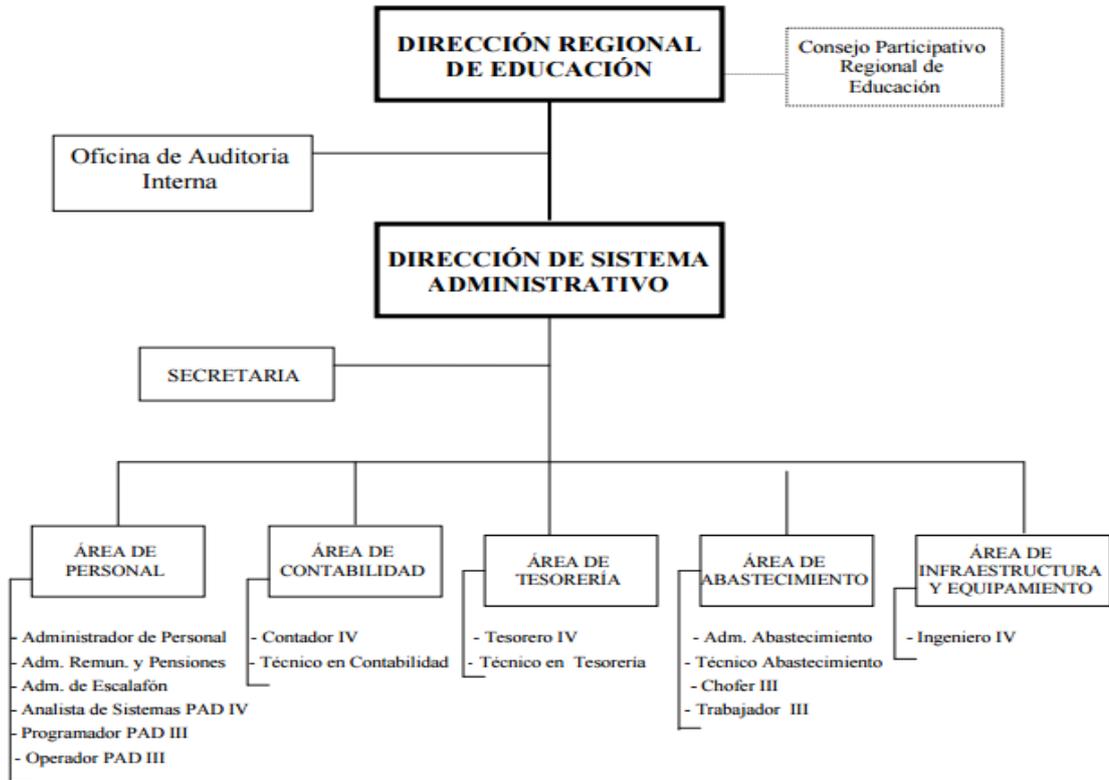
Estimado trabajador: En su calidad de trabajador contratado bajo la modalidad CAS, durante el año 2016 le solicito se sirva responder la presente encuesta:

N°	ITEMS	SI	NO
1	¿Considera Ud. que se cumple estrictamente las normas relacionadas al contrato CAS?		
2	¿Considera Ud. que el contrato CAS le favorece en cuanto a derechos laborales se refiere?		
3	¿Conoce Ud. las normas que rigen al contrato CAS?		
4	¿Las normas del contrato CAS establecen derechos laborales adicionales a las remuneraciones?		
5	¿Conoce que aspectos debe contener el contrato CAS?		
6	¿Considera que en el contrato CAS es justo y le otorga todos los derechos laborales?		
7	¿Considera Ud. que los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho a un régimen de pensiones y a un seguro de salud?		
8	¿Considera Ud. que los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho a libre sindicalización y huelga?		
9	¿Sabe Ud. que los trabajadores bajo contrato CAS tienen derecho al pago de aguinaldos y vacaciones?		
10	¿Al finalizar su contrato CAS el año 2016, le han pagado puntual sus vacaciones no gozadas?		
11	¿Considera justo el monto que le han pagado como		

	vacaciones trucas?		
12	¿Le consideran su derecho a vacaciones luego de un año de labores continuas como contrato CAS?		
13	¿La DRE – Ica, realiza de oficio el pago de vacaciones?		
14	¿Le consideran su derecho al pago de vacaciones trucas al concluir su contrato antes de un año de labores continuas como contrato CAS?		
15	¿La DRE – Ica, realiza de oficio el pago de vacaciones trucas?		

ANEXO N° 03

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL.



ANEXOS N° 04

GALERIA DE FOTOS

