



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO CORPORATIVO

TESIS

**LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS
ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS), EN
RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS
TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO PAZ
LETRADO – CHACLACAYO, 2018.**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
ABOGADO**

AUTORES:

Bach. ALIAGA SOTELO, DEIVIS ALBERTO
Bach. VASQUEZ MEJIA, OSCAR CRECENCIO

LIMA – PERÚ

2019

ASESOR DE TESIS

Mg. VÍCTOR VIVAR DÍAZ

JURADO EXAMINADOR

Dra. FLOR DE MARIA SISNIEGAS LINARES
Presidente

Dr. JUAN HUMBERTO QUIROZ ROSAS
Secretario

Mg. ARTURO WALTER NUÑEZ ZULUETA
Vocal

DEDICATORIA

Esta Tesis va dirigida a todas las personas que a lo largo de la carrera siempre estuvieron dándome ánimos; especialmente a mis padres Oscar y Juliana, que siempre creyeron en mí.

Oscar Crecencio Vásquez Mejía

El presente trabajo va dedicado a todas las personas que estuvieron a mi lado, que coadyuvaron a ser mejor persona, así como un buen estudiante, una consideración especial a mis padres y los docentes.

Deivis Alberto Aliaga Sotelo

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a la universidad privada Telesup, por permitirnos realizar un estudio de investigación respecto a un problema laboral que afecta a muchos trabajadores del sector público, en especial, los del poder judicial.

RESUMEN

Dentro del presente trabajo de investigación tenemos como propósito establecer y plantear las propuestas para mejorar los ingresos laborales de los trabajadores jurisdiccionales, de tal forma que sea posible brindar un ambiente laboral óptimo, a fin de realizar un trabajo adecuado y servicio al ciudadano en el 2° Juzgado de Paz Letrado de Chaclacayo lima este, En la elaboración de nuestra investigación consideramos, los siguientes factores que son muy importantes: socio económicos a fin de desarrollar una adecuado ingreso económico, e igualdad entre los trabajadores del sector judicial, sin diferenciar el régimen a que correspondan.

Al realizar la investigación de forma cualitativa, pudimos identificar las dificultades que tienen los trabajadores que se encuentran dentro del Régimen CAS, teniendo en cuenta que son los trabajadores, quienes menos ingresos económicos tienen dentro de la administración de justicia, asimismo se advierte que realizan las mismas funciones de un trabajador que pertenece al Régimen D.L 728, haciendo una homologación de categorías.

De todo ello, se advierte que un trabajador que pertenece al régimen CAS, y que ostenta el cargo de (Asistente Judicial), realiza las mismas funciones que un trabajador que pertenece al Régimen de la actividad privada D.L 728, empero percibe ingresos mucho menores que este, por ello debe realizar esfuerzos extras a fin de cumplir con cabalidad las funciones encomendadas, asimismo se advierte que se le es más difícil cumplir sus metas profesionales, sin dejar de lado, los beneficios laborales que no se le paga. Todo ello, coadyuva a que el servidor público pueda brindar una adecuada atención al ciudadano, así como realizar las funciones que correspondan, con la tranquilidad que tendrá una remuneración correspondiente a los esfuerzos desplazados.

En relación a todas las Resoluciones administrativas, expedidas por el poder judicial, donde establece un beneficio económico únicamente a los trabajadores que ostentan la calidad de indeterminado, dicho requisito es un trato diferenciado en merito a la constitución Política del Estado, motivo por el cual, se estaría afectando derechos laborales de los servidores públicos del Poder Judicial, que están dentro del régimen CAS.

Luego de revisar la importancia y el valor de las remuneraciones tal como lo establece la constitución política, es menester precisar que todo el servidor judicial, deben ser considerados como beneficiarios de dicho incentivos económicos y beneficios económicos, más aún al ser el Poder Judicial una institución pública que brinda un servicio permanente dentro del estado peruano.

Palabras claves: contratos CAS, régimen laboral D.L 728, beneficios laborales, ambiente laboral adecuado, equidad remunerativa

ABSTRACT

Within this research work, our purpose is to establish and propose proposals to improve the labor income of jurisdictional workers, in such a way that it is possible to provide an optimal work environment, in order to carry out an adequate job and service to the citizen in the 2 ° Justice of the Peace Lawyer of Chaclacayo lima east, In the preparation of our investigation we consider the following factors that are very important: socio-economic in order to develop an adequate economic income, and equality among workers in the judicial sector, without differentiating the regime to that correspond.

By carrying out the research qualitatively, we were able to identify the difficulties faced by the workers who are within the CAS Regime, taking into account that they are the workers who have the least economic income within the administration of justice, it is also noted that they perform the same functions of a worker who belongs to the DL 728 Regime, making a category homologation.

From all this, it is noted that a worker who belongs to the CAS regime, and who holds the position of (Judicial Assistant), performs the same functions as a worker who belongs to the DL 728 Private Activity Regime, however, receives much lower income than this Therefore, you must make extra efforts in order to fully comply with the assigned functions, it is also noted that it is more difficult for you to meet your professional goals, without neglecting the labor benefits that are not paid. All of this helps the public servant to provide adequate attention to the citizen, as well as perform the corresponding functions, with the peace of mind that he will have a remuneration corresponding to the displaced efforts.

In relation to all administrative Resolutions, issued by the judiciary, where it establishes an economic benefit only to workers who hold the status of undetermined, said requirement in a differentiated treatment on the merit of the Political Constitution of the State, which is why It would be affecting the labor rights of the public servants of the Judicial Power, who are within the CAS regime.

After reviewing the importance and value of the remuneration as established in the political constitution, it is necessary to specify that all the judicial servant must be considered as beneficiaries of said economic incentives and economic benefits,

even more so since the Judicial Power is an institution public service that provides a permanent service within the Peruvian state.

Keywords: CAS Contracts, Labor Regime D.L 728, Labor benefits, adequate work environment. Pay equity

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT.....	viii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	x
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	13
1.1. Aproximación temática.	13
1.1.1. Antecedentes de la investigación.....	14
1.1.1.1. Antecedentes nacionales	14
1.1.1.2. Antecedentes internacionales.	18
1.1.2. Marco referencial.	20
1.1.2.1. Bases legales.....	21
1.1.3. Marco espacial.	23
1.1.3.1. Etimología	25
1.1.3.2. Población	25
1.1.3.3. Elección del distrito de la presente investigación	25
1.1.4. Marco Temporal.....	25
1.1.5. Conceptualización.....	26
1.1.5.1. Histórico	26
1.1.5.2. Político	30
1.1.5.3. Cultural.....	32
1.1.5.4. Social	32
1.1.6. Supuestos teóricos	32
1.1.6.1. Formulación del problema de investigación	38
1.1.6.1. Problemas específicos	38
1.1.7. Justificación.	38
1.1.8. Relevancia.....	39

1.1.9. Contribución.	39
1.1.10. Objetivos.....	39
1.1.10.1. Objetivo general.....	39
1.1.10.2. Objetivos específicos.....	40
II. MARCO METODOLÓGICO.....	41
2.1. Supuestos de la investigación.	41
2.1.1. Supuesto General.....	41
2.1.2. Supuestos Específicos.....	41
2.2. Categorías-.....	41
2.2.1. Categoría General	41
2.2.2. Sub Categorías.....	41
2.3. Tipo de Estudio.....	42
2.4. Diseño	42
2.5. Escenario de estudio	43
2.6. Caracterización de los sujetos.....	43
2.7. Plan de Análisis o Trayectoria Metodológica	43
2.8. Población y muestra	44
2.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	45
2.9.1. Técnicas para la obtención de información documental	45
2.9.2. Técnicas para la realización de investigación de campo	45
2.9.3. Métodos de análisis de datos.....	46
2.10. Rigor Científico	46
2.11. Aspectos Éticos	47
III. RESULTADOS	48
IV. DISCUSIÓN.....	49
4.1. Análisis de discusión de resultados.....	49
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES.....	51
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	52
ANEXOS	54
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	55
Anexo 2: Instrumentos	56
Anexo 3: Validación del instrumento.....	58
Anexo 4: Cuestionario de entrevista	78

INTRODUCCIÓN

El contrato CAS (D.L 1057), su reglamento y la Ley N.º 29849 esta modalidad de contratación entró en vigencia el día 29 de junio de 2008. Es uno de los contratos más aplicados en el sector público, y esto a lo largo del tiempo ha generado muchas polémicas respecto a su aplicación, ya que su aplicación estaría trasgrediendo algunos derechos laborales del sector público, esta tesis va dirigida especialmente a los trabajadores del Poder Judicial, que se ven afectados al estar sujetos a un régimen laboral que no debería ser aplicados en aquel sector público.

La presente tesis de investigación pretende identificar que la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS), afecta en relación a los derechos laborales en los trabajadores del Poder Judicial. En el juzgado antes mencionado, y dar mayor fuerza al cambio de régimen laboral para este sector publico.

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Aproximación temática.

Dentro del sistema Laboral que enmarca a los Trabajadores que integran el Poder Judicial, se observa que coexisten diferentes tipos de contratos, de diferentes naturaleza, los cuales pueden ser: Servicios No Personales, Contrato de Trabajo Modales (Decreto Legislativo N^o 728) y el Contrato Administrativo de Servicios (CAS), y los contratos de Trabajo dentro del Régimen (Decreto Legislativo N^o 276), empero en el presente caso únicamente se va tocar los contratos Administrativos de Servicios y los contratos modales.

En mérito a ello, vamos a determinar la problemática del presente estudio, siendo a la naturaleza de las funciones que realiza un trabajador jurisdiccional, sea este; Asistente Judicial, Técnico Judicial, Especialista Judicial, Secretaria Judicial, u otro que naturaleza netamente jurisdiccional,

En virtud a ello, se observa un problema constante, en merito a las labores desarrolladas y funciones desplegadas de los jurisdiccionales, los cuales son netamente, indeterminadas y/o permanentes es por ello, que al momento de tener como régimen laboral aplicable dentro del Poder Judicial debe de ser el régimen más conveniente al contexto donde se desarrolla dichas funciones, en virtud de los beneficios laborales.

Ahora bien, vale hacer mención a los contratos de Servicios No Personales, contratos que a la actualidad, ya no se realiza puesto que este tipo de contrato es netamente civil, por ello es inaplicable dentro de este institución, asimismo en relación a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), emitido a través del Decreto Legislativo N^o 1057, que a la letra dice lo siguiente: el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) constituye una modalidad especial propia de derecho administrativo y privado del estado que se celebra entre éste y una persona natural para prestar un servicio no autónomo, subordinado y dependiente dentro de una determinada institución.

Finalmente, tenemos a los contratos modales emitido a través del Decreto Legislativo N^o 728 y el TUO emitido a través del Decreto supremo N^o 003-97-TR,

de ello, se aprecia que existen dos tipos de contratos, los cuales pueden ser contratos sujetos a modalidad y los contratos indeterminados, siendo los primeros la excepción y el segundo la regla, empero dentro de la institución del Poder Judicial, se observa la existencia y predominio de contratos modales, sujetos a plazo fijo.

De ello, se aprecia que existe una diferencia sustancial, entre los beneficios laborales que otorga cada régimen, afectando básicamente a los trabajadores que son contratados dentro del régimen laboral (CAS); y a los trabajadores dentro del régimen de la actividad privada Decreto Legislativo N° 728, de ello se observa que sin tener en cuenta, las labores desarrolladas del poder judicial son netamente permanente, la administración del Poder Judicial, continua contratando y usando este mecanismo como forma de contratación, asimismo se observa que, en la actualidad existan procesos laborales iniciados por trabajadores jurisdicciones, que pretenden la desnaturalización de los contratos sean SNP o contratos CAS, incrementando la carga procesal, es por ello, que se aprecia una mala administración y contratación dentro del sistema judicial, de ello se colige que el Poder Judicial es de administrar justicia dentro de un determinado territorio, asimismo se aprecia las funciones que realizan los trabajadores jurisdiccionales tienen una naturaleza permanente, motivo por el cual la contratación a plazo determinado y/o contratos CAS, es inapropiado.

1.1.1. Antecedentes de la investigación

1.1.1.1. Antecedentes nacionales

Antecedentes, básicamente son situaciones laborales semejantes de que prestan servicios en entidades del estado:

Gutiérrez Aguirre (2016), “Influencia del contrato Administrativo de Servicios (CAS) en la calidad de vida laboral de los empleados de la Gerencia Regional de Transporte y comunicaciones en el Gobierno Regional la Libertad”. -

En el presente trabajo, se ha dispuesto a realizar la incidencia que tiene el contrato Administrativo de Servicios CAS, dentro de los trabajadores de la Gerencia Regional de Transporte y Comunicaciones del Gobierno Regional de la Libertad, se hace referencia que esta modalidad contractual se suscribe por un año, teniendo la

posibilidad de renovación por uno más; sin embargo, eso no quiere decir que se puede llegar a la estabilidad laboral, situación que no se podría aplicar en este tipo de contrato laboral.

Asimismo, se observa que esta modalidad contractual no ampara beneficios laborales, en el primer año de suscripción; como pueden ser, Aguinaldo, AFP u ONP, Essalud, o algún otro beneficio laboral, situación que ha variado a partir del año de 2010, se le otorgó algunos derechos laborales, como Vacaciones, a portaciones a las AFP y un seguro médico.

En el año de 2011, periodo en el cual se otorgó un monto de aguinaldo de S/. 300.00 soles mensuales, así como el derecho de poder afiliarse a un sindicato, empero aún está pendiente hasta la actualidad el derecho a la estabilidad laboral, se podría trabajar muchos años en este régimen laboral, sin llegar a conseguir el tan ansiado derecho de la estabilidad laboral.

Posterior a ello, a inicios del año de 2012, en mérito al cambio de gobierno, se llevó a cabo la no renovación de los contratos CAS, a los trabajadores de tenían más de 3 años de antigüedad sin tener derecho a reclamo, de ello se advierte que fueron más de 450 mil empleados, motivo por el cual se presentaron muchas demandas solicitando la relación laboral a plazo indeterminado, situación que da a conocer que en este tipo de contratos es aplicable, motivo por el cual, las presentes demandas en la actualidad se encuentran archivadas.

Situación que coadyuva para que la entidad actualmente siga suscribiendo Contratos Administrativos de Servicios, sin observar la naturaleza de las labores a realizar, por los trabajadores, y éstas no son tan beneficiados como los trabajadores que pertenecen al régimen de la actividad privada.

Motivos por los cuales, se determina que existe una mala calidad de vida, de las personas que laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N 1057, Contratos Administrativos de Servicios (CAS) dentro de la Entidad materia de Estudio.

Gutierrez Solórzano (2018) “Desnaturalización del Contrato Administrativo de Servicio CAS en el Sector Publico”.

En la presente investigación, el autor enfoca su trabajo en la modalidad de contratación de los trabajadores Jurisdiccionales y Administrativos, que prestan servicios en el Poder Judicial, motivo por el cual hace referencia que los contratos suscritos por los trabajadores y la Administración, se centre su investigación en determinar qué tipo de contrato es el adecuado para poder hacer respetar los derechos laborales de los trabajadores.

Teniendo en cuenta que los Contratos CAS emitidos por el Decreto supremo 1057, poseen efectos menos favorables en relación a un contrato laboral bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728, sea determinado o indeterminado, modalidades que la misma Ley lo dispone, además de hacer énfasis en el tiempo de contratación aplicándose el principio de la realidad y el plazo no mayor de 5 años, posteriores a ello, la naturaleza del contrato a plazo de convertiría en un contrato a plazo indeterminado.

Empero en los contratos CAS, no se ha realizado una buena disposición al momento que el trabajador pueda sufrir un despido arbitrario, aunque este contrato nació para minorar las deficiencias en la administración pública, empero trajo consigo situaciones que afectan a un trabajador que realiza carrera administrativa.

Motivo por el cual el autor realiza una inusual propuesta, de convertir los contratos Administrativos CAS, a contratos Indeterminados, ello, luego de un periodo anual, donde se pueda comprobar la idoneidad del personal que viene realizando sus servicios laborales al igual que un servidor contratado modalmente a plazo indeterminado.

Finalmente, mediante la nueva Ley de Carrera judicial, se abre una brecha para la contratación más favorable al servidor, pues la alternativa de unificar las diferentes contratos e indebido despido de los trabajadores, llegando a una estabilidad laboral.

Marquina Espilco (2016) “El Contrato Administrativo De Servicio (Cas) Y El Derecho Al Pago Oportuno De Vacaciones Truncas En La Dirección Regional De Educación Ica”

En el presente trabajo, se desarrolla los efectos que puedan causar la modalidad contractual del Régimen Laboral, implementado en virtud del Decreto

Legislativo 1057, la misma que fue implementado en virtud del Tratado de Libre comercio (TLC) con el estado de Estados Unidos, a fin de coadyuvar a mejorar las condiciones laborales, asimismo fue un mecanismo en la letra para poder incorporar una mejora en relación a los trabajadores de las entidades del estado, trabajadores que, tenían una relación “laboral” en virtud de haber suscritos contratos de naturaleza civil o contratos; sean contratos de Locación de Servicios o Contratos de Servicios No personales.

Ahora bien, toda relación laboral trae consigo derechos laborales inherentes a los trabajadores, conforme lo dispone la Constitución Política del Estado, de ello se entiende: Gratificaciones, compensación Por Tiempo de Servicios, Aportaciones a la AFP y Vacaciones. Asimismo, se aprecia que este tipo de régimen en este punto básicamente hablaremos del derecho de percibir vacaciones, las mismas que se tiene derecho al haber cumplido 1 año de labores efectivas, y teniendo en cuenta que los contratos administrativos de servicios la duración es de 1 año, se hace difícil el cobro de este derecho, puesto que las entidades del estado no cuentan con presupuesto adecuado para poder solucionar este inconveniente.

En la Dirección Regional de Ica, durante el periodo de 2016, se procedió a establecer 274 plazas para poder contratar a personal bajo el alcance del Decreto Legislativo 1057, (CAS), concluido el periodo de 1 año, los trabajadores tienen derecho inmediato a obtener las vacaciones no gozadas por el lapso laborado, el mismo que es reconocido por el la DRE ICA, pero el pago se tendría que postergar hasta fin de año está en función a la disponibilidad de saldos, razón por la cual no se efectúa el pago; de este modo, el ex trabajador tendrá que realizar un trámite administrativo para solicitar la cancelación de dicho beneficio, teniendo en cuenta que dicho pago debería ser de oficio.

Huaripoma Coronado y Rosado Evangelista (2017) “relación entre el clima laboral y el desempeño laboral de los trabajadores de contrato administrativo de servicios en una entidad pública del cercado de Lima”

El presente trabajo, realiza un investigación en relación a las trabajadores de una entidad del estado, contratados bajo contratos CAS, haciendo énfasis en el clima laboral y consecuentemente en el desempeño del mismo, teniendo en cuenta que subsisten diferentes regímenes laborales como son: D.L. 728, D.L N° 276 y y

los Contratos Administrativos de Servicios, de acuerdo al estudio de determina como factores influir en el desempeño laboral, básicamente los beneficios que no otorga por su naturaleza, los contratos CAS, situación que difiere a los otro regímenes, que si otorgan diferentes beneficios, como son: Dos gratificaciones al año, escolaridad, asignación Familiar, Es salud, solo por nombrar alguno; asimismo se hace referencia al Servicio Civil, modalidad que implementa a los trabajadores que ostentan contratos CAS, dentro del Régimen de la actividad privada, Decreto Legislativo N° 728, empero hasta la fecha no es posible realizar esa implementación situaciones que se complican más aún por proyectos de Ley que buscan la no aplicación del Servicios civil, en algunas entidades del estado,

Najarro Guzmán (2017) “El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte”

En el presente trabajo. el autor realiza un estudio referente a los trabajadores que forman parte del Poder Judicial del distrito judicial de Lima, norte hace referencia a la existencia de dos tipos de trabajadores, por un parte están los jurisdiccionales y de otro los administrativos, cabe referir que los jurisdiccionales realizan labor netamente jurisdiccional encargado del trabajo judicial, y los administrativos realizan labores que no tienen nada que ver con las funciones de administración de justicia del Poder Judicial, asimismo hace énfasis en la posible unificación de la Ley que regula el servicio civil, empero el poder judicial como tal no está dentro de estos supuestos.

1.1.1.2. Antecedentes internacionales.

Rivero Paez, Martinez Quintero y Duarte Alvarez (2018), “Los Funcionarios Del Poder Judicial En Colombia: La Bonificación Y El Factor Salarial”.

En la presente investigación, los autores enfocan su trabajo de tesis de grado respecto a la contraprestación del trabajador de la rama judicial de Colombia y el salario que recibe cada trabajador o servidor del poder judicial colombiano, pues se indica que hay bonificaciones que no se consideran salarios, pues esto para el trabajador colombiano constituye una afectación al patrimonio de los trabajadores judiciales, ya que al no considerar esas bonificaciones como salario reduce los aportes parafiscales y de la seguridad social; pues el trabajador de la rama judicial de Colombia indica que todo ingreso mensual o quincenal que se

obtenga debe ser considerado salario que estaría conformado por elementos como sobresueldos, horas extras, bonificaciones, vacaciones, días de descanso etc.

Pero también, indican que dentro de esos pagos de salarios hay una serie de pagos que no se constituyen como prestaciones sociales, pues esto, se clasifica en el auxilio monetario por enfermedad no profesional, las pensiones que recibe un jubilado, el vestido y el calzado que suministra el empleador al trabajador judicial por realizar sus funciones.

Teniendo en cuenta lo expuesto, se concluye los trabajadores de la rama judicial en Colombia no se les considera todo el ingreso que perciben mensual o quincenalmente se les considera un salario, ya que al no considerar esas bonificaciones se le afecta directamente al patrimonio de cada trabajador judicial.

Otero Varela (2014) “El Contrato Administrativo. Análisis crítico de su evolución y elementos en el Derecho Administrativo”

En la presente tesis, la autora trata de explicar la diferencia entre un contrato administrativo y un contrato civil de la administración pues la última se encuentra implementada a reglas o leyes del derecho privado y público, está haciéndola un derecho mixto, pues esta contratación es una relación jurídica entre el estado y el particular pues su propósito sería solo fines públicos en México, los tribunales han optado determinar que el contrato administrativo es de derecho público, pero a diferencia del contrato civil de la administración que vendría a ser un derecho público y privado, pues se indica que al haber estos regímenes diferentes hay una desigualdad y que al tener elementos comunes ambos o coincidentes en su desarrollo de formulación.

Norte Gil (2015) “Temporalidad y liberalización del empleo público”

En la presente tesis, la autora trata de enfocar su perspectiva sobre la contratación laboral temporal en la administración pública, pues se realiza un análisis que indica que el contrato temporal en el sector público y esto hace que tengan un acercamiento a la legislación de funciones públicas en el derecho laboral en España y estaría generando un problema entre funcionarios de empleo y el personal contratado en el régimen laboral, pues también afectaría a los mismos trabajadores pues la estabilidad laboral de cada funcionario se vería afectado, ya que al solo tener un contrato temporal esto se limitaría a poder pertenecer a un

sindicato, y por ende no podría tener una negociación colectiva y tampoco un derecho de inamovilidad del puesto, pues unas recientes normas permiten la posibilidad de del despedido a trabajadores del régimen laboral que ejerzan funciones públicas, esto viéndolo desde un punto de vista presupuestario.

Albarrán Mena (2016) “La ley de los trabajadores al servicio del estado de Puebla. Unificación del régimen laboral burocrático estatal y municipal”

En la tesis el autor habla sobre el derecho Burocrático, indicar respecto la diferencia entre los contratos del estado y los contratos municipales, el autor toma como lugar de estudio el estado de Puebla – México, donde realiza una propuesta en la tesis se busca la unificación de un solo régimen laboral para los trabajadores del sector público y para el sector municipal, del estado de Puebla y la creación de unos tribunales de conciliación y arbitraje independientes en el estado para la correcta administración de justicia para los trabajadores del sector público.

1.1.2. Marco referencial.

El contrato de régimen laboral CAS (D-L 1057) entrando en vigencia el 29 de julio de 2008, teniendo como principales características:

- Modalidad especial de contratación
- Es transitoria y
- Y solo lo aplica en el sector público.

Esta modalidad o régimen laboral solo se aplica para las entidades de la administración pública, quedando de lado las empresas del estado y los proyectos de la inversión pública.

Debido a que se considera para muchos de los trabajadores del sector público este régimen laboral CAS inconstitucional debido a ello se presentó una acción de inconstitucional ante el Tribunal Constitucional.

El tribunal Constitucional de pronuncio y resolvió determinado que es válido el régimen laboral y está totalmente constitucional.

Calificando el contrato CAS como un régimen Laboral Especial de contratación laboral para la Administración Pública, disponiendo que se regulen

algunos aspectos no considerados en la regulación inicial (**Sentencia del Tribunal Constitucional N.º 00002-2010-AI/TC**)

1.1.2.1. Bases legales

El siguiente apartado se detallará la base legal relacionada a los contratos laborales.

1.1.2.1.1 Constitución Política Del Perú

Derechos Fundamentales.

Artículo 2 inciso 2. “A la igualdad ante la Ley. Nadie puede ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, religión, idioma, opinión, condición económica o cualquier otra índole” (Constitución Política Del Perú, 1993, Art. 02)

Artículo 24°. “El trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual”. (Constitución Política Del Perú, 1993, Art. 02)

El “obrero es digno de salario” frase que tiene relevancia dentro del contexto en donde se desarrolla esta investigación, la Constitución Política del Estado, así como los tratados internacionales de la Organización Internacional de Trabajo, forman parte de la legislación nacional, motivo por el cual, debe existir una protección hacia el trabajador dentro del estado peruano.

1.1.2.1.2 Decreto Legislativo N° 728

“En toda prestación de servicios remunerados y subordinados se presume, salvo prueba en contrario, la existencia de un contrato de trabajo por tiempo indeterminado” (Decreto Legislativo 728, 1991, Art. 37)

Norma que fue creada para mejorar la contratación de los trabajadores dentro de la actividad privada, empero poco a poco fue incorporada dentro del ámbito de la actividad pública; teniendo mucha más relevancia que la Ley de la Carrera Administrativa D.L 276. Que a la fecha existe un número menor de servidores públicos inmersos dentro de este Régimen.

1.1.2.1.3. Decreto Legislativo N° 1057

Artículo N°. 03 El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad especial de contrato inmerso dentro del derecho público del estado peruano, está regulado por el D.L 1057, no se encuentra sujeta a otra norma de índole laboral. Esta modalidad de contratación se caracteriza por ser netamente transitoria. Motivo por el cual no sería aplicable dentro del ámbito del Poder Judicial. (Decreto Legislativo 1057, 2008)

1.1.2.1.4. Ley de Compensación de Tiempo de Servicios N° 650 y el TUO aprobado mediante el Decreto Supremo N° 001-97-TR.

Artículo N°. 02, La compensación por tiempo de servicios es un beneficio laboral de reserva de contingencia para aquellos trabajadores que terminen su vínculo laboral con el empleador, sea de manera unilateral o bilateral, este tipo de beneficio únicamente puede ser utilizado o forma parte de los bienes del trabajador cuando culmine la relación laboral. Es obligación del empleador cumplir con los depósitos semestrales de dicho beneficio calculados en relación a la remuneración y a todo ingreso que forme parte de su remuneración del trabajador. (Decreto Legislativo núm. 650, por el que dictan Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1991)

Artículo N° 03.- El cálculo y monto que deviene por la Compensación por Tiempo de Servicio debe ser cancelado dentro de las 48 horas siguientes ocurrido el cese del trabajador, conforme lo dispone dicho dispositivo Legal. (Decreto Legislativo núm. 650, por el que dictan Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, 1991)

1.1.2.1.5. Ley N° 27735 que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada

Artículo N° 01.- Objeto y campo de aplicación

La presente norma dispone que los trabajadores inmersos dentro de la actividad privada, esto es el D.L 728, se les pague dos sueldos al año, en los meses de julio por fiestas patrias, y en el mes de diciembre por motivo de navidad, dentro del ámbito laboral la gratificación es un beneficio laboral que tiene una gran importancia y relevancia económica, más aun si hacemos una comparación con el

monto del aguinaldo que perciben los trabajadores que prestan servicios dentro del D.L 1057 (CAS), en monto de S/ 300.00 soles es irrisorio (Ley N° 27735 que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002)

Artículo N°.02.- Monto de las gratificaciones

De ello se observa que los montos otorgar por este beneficio en equivalente a una remuneración que pueda percibir el trabajador, así como todas las cantidades que pueda recibir sea en dinero o en especie por su contraprestación, cualquiera que sea su origen. Que se dé su libre disposición, empero están excluidos los conceptos inmersos dentro del artículo 19° del Texto Único Ordenado por D.L N° 650, Ley de Compensación Por Tiempo de Servicios. (Ley N° 27735 que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad, 2002)

1.1.2.1.6. Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) LEY N° 27056.

Artículo. N° 01 Tiene por finalidad dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes, a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación, rehabilitación, prestaciones económicas, y prestaciones sociales que corresponden al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, así como otros seguros de riesgos humanos. (Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) LEY N° 27056., 1999)

1.1.3. Marco espacial.

El presente estudio de investigación es desarrollada dentro del Distrito Judicial De Lima Este. (2DO JUZGADO DE PAZ LETRADO DE CHACLACAYO)

A continuación, se desarrolla información sobre los diferentes concursos llevados a cabo dentro del distrito judicial de lima este.

- Proceso CAS N° 001-2019-UE- Lima Este.
- Proceso CAS N° 002-2019-UE- Lima Este.
- Proceso CAS N° 003-2019-UE- Lima Este.
- Proceso CAS N° 004-2019-UE- Lima Este.

- Proceso CAS N° 005-2019-UE- Lima Este.
- Proceso CAS N° 006-2019-UE- Lima Este.
- Proceso CAS N° 007-2019-UE- Lima Este.
- Proceso CAS N° 008-2019-UE- Lima Este.
- Proceso CAS N° 009-2019-UE- Lima Este.



BASES DE LA CONVOCATORIA PARA LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

A continuación se presentan los lineamientos generales que se aplican a los procesos de selección para integrar al Poder Judicial del personal más idóneo, el/a cual prestará sus servicios bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

I. BASE LEGAL

- ✓ Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- ✓ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, el cual aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- ✓ Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 61-2010-SERVIR/PE y sus normas modificatorias.
- ✓ Ley N° 29973, Ley General de la Persona con Discapacidad.
- ✓ Las demás disposiciones que regulen el Contrato Administrativo de Servicios.

II. REQUISITOS GENERALES

- a. Ser mayor de edad.
- b. Están impedidos de ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, aquellos/aqueñas que tienen impedimento para ser postores o contratistas, expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia.
- c. Están impedidas de percibir ingresos por contrato administrativo de servicios aquellas personas que perciben otros ingresos del Estado, salvo que, en este último caso, dejen de percibir esos ingresos dentro del periodo de contratación administrativa de servicios. La prohibición no alcanza cuando la contraprestación que se percibe proviene de la actividad docente activa o por ser miembros únicamente de un órgano colegiado.
- d. No estar inhabilitado administrativa o judicialmente para el ejercicio de la profesión, para contratar con el Estado o para desempeñar función pública.
- e. No registrar antecedentes policiales, penales, ni judiciales.
- f. Cumplir con todos los requisitos señalados en el perfil de la presente convocatoria.
- g. Para ser considerado apto el postulante no deberá incurrir en la incompatibilidad por parentesco por consanguinidad o afinidad con personal del Consejo Ejecutivo del Poder Judicial (incluyendo a la Gerencia General), establecida por la Directiva N° 006-2008-CE-PJ, Normas y procedimientos para el control de nepotismo y/o incompatibilidad en el Poder Judicial, aprobada mediante R.A. N° 087-2008-CE-PJ de fecha 10 de abril de 2008. De igual modo, tampoco deberá registrar inhabilitación administrativa vigente en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles – RNSSC.
- h. No haber sido condenado con sentencia firme por los delitos establecidos en la Ley N° 30794, Ley que establece como requisito para prestar servicios en el sector público, no tener condena por terrorismo, apología del delito de terrorismo y otros delitos.
- i. No haber cesado durante los últimos cinco (5) años, acogiéndose a programas de renuncia voluntaria con incentivos ejecutados por cualquiera de las instituciones comprendidas en los pliegos presupuestales de la Ley de Presupuesto del Sector Público.

Si tenemos en cuenta, los diferentes concurso que tiene el Poder Judicial, para poder ocupar una plaza vacante, sea administrativa o judicial, se observa que, de los diez concursos publicados en el portal del Poder Judicial el 100 % de los casos está bajo los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), esto es bajo los alcances del Decreto Legislativo 1057, de ello se aprecia que el Consejo Ejecutivo encargado realiza contratación de personal sin tener en cuenta que, el régimen de la institución en la del Decreto Legislativo N° 728 y su Reglamento Decreto Supremo N° 003-97-TR, por ello sin observar lo dicho la institución realiza concursos indiscriminadamente, únicamente teniendo en cuenta el régimen cas, esto se observa de las diferentes concursos realizados por la entidad pública.

1.1.3.1. Etimología

A continuación, se desarrolla información respecto al área de estudio relacionado a la presente investigación.

El Poder Judicial del –Distrito Judicial De Lima Este- Chaclacayo

1.1.3.2. Población

Teniendo en cuenta que el presente estudio se realiza dentro del Poder Judicial, del Segundo juzgado de paz letrado de Lima este, en relación a esto la población a estudiar sería de 5 servidores judiciales, considerándose la forma de contratación.

1.1.3.3. Elección del distrito de la presente investigación

Indicado lo anterior de manera introductoria y luego de evaluar los 43 distritos de lima metropolitana se ha elegido al distrito de Chaclacayo debido a que tiene una cercanía con nuestro centro de trabajo, así como nuestro domicilio que hace factible la adecuada investigación.

1.1.4. Marco Temporal

El estudio se realiza en el marco al año 2019, de acuerdo a la fuente de información obtenida por los diferentes instrumentos de investigación, como ya se a determinar en el punto adecuado.

Cabe precisar, que en el presente periodo existen concursos públicos para obtención de las diferentes plazas, las cuales únicamente bajo los alcances del decreto Legislativo 1057, se dará, esto es Contratación CAS.

1.1.5. Conceptualización

1.1.5.1. Histórico

A continuación, se desarrolla sobre la diferenciación de contratación, que subsiste dentro del 2 Juzgado de Paz Letrado de Lima Este.

Cabe señalar que, el centro de la actualidad y el periodo de investigación se va llevados a cabo procesos por los cuales, los servidores judiciales solicitan el vínculo laboral a plazo indeterminado bajo los alcances del Decreto Legislativo N° 728. Dicha información plasmada tiene como fuente la Pagina Web del Poder Judicial.

1.1.5.1.1. Proceso tramitado en el expediente N° 6917-2017, ante el 16° juzgado especializado de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Por la cual la demandada solicita el reconocimiento de una relación laboral a plazo indeterminado por el periodo comprendido entre el 16 de abril de 2008 al 22 de diciembre de 2013 por la desnaturalización de los contratos a plazo fijo suscritos; como pretensión accesorio, el pago de la bonificación por función jurisdiccional. El reintegro de la bonificación por función jurisdiccional desde mayo a noviembre de 2011.

En el presente caso, en la cláusula primera del contrato primigenio para servicio específico se señala que “EL EMPLEADOR, debido al proceso de reestructuración que viene implementando requiere cubrir necesidades de recursos humanos a fin de mantener optimizar los servicios que presta” y en la cláusula segunda se establece que la actora es contratada para que realice las labores de ASISTENTE JUDICIAL, indicando que deberá someterse al cumplimiento estricto de las funciones. Aun cuando, según el contenido del referido contrato para servicios específico, los servicios prestados por la demandante estarían comprendidos en procesos de reforma, de modernización o de reestructuración implementados por la entidad demanda, esta última no ha brindado mayor

información que permita dilucidar de qué modo, estos procesos de reforma hicieron necesario al desarrollo de actividades ocasionales, transitorias o estrictamente especializadas por el actor, por lo que dicha situación de modo, alguno llega a constituir una causa objetiva habilitante para la suscripción de contratos de trabajo para servicio específico, más aun si la optimización o mejora del servicio de administración e impartición de justicia no determina necesariamente la temporalidad o transitoriedad de las actividades a realizarse con tal finalidad. Inclusive, del tenor de los contratos suscritos se advierte que no se ha descrito de manera específica los servicios que deberá realizar el demandante ni bajo qué condiciones deberá realizarlos, no apreciándose que efectivamente aquellos sean de naturaleza especializada, temporal o transitoria. Por el contrario, es de verse que la accionante fue contratada para cumplir Funciones de ASISTENTE JUDICIAL, de lo cual se desprende que las labores desempeñadas correspondían a actividades permanentes propias de la entidad emplazada, como es la administración de justicia, por lo que no tenían las limitaciones temporales exigidas por el artículo 63° del T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral. Por las consideraciones expuestas se advierte que el contrato de trabajo para servicio específico celebrado entre las partes por el periodo que corresponde entre 16 de abril de 2008 al 31 de agosto de 2008 han sido desnaturalizados en atención a las labores desempeñadas por la demandante las cuales fueron de naturaleza permanente, y que las mismas formaban parte de la estructura orgánica de la emplazada, siendo que además no ha sido acreditado en el presente la existencia de una condición objetiva que permita la contratación temporal por parte de la emplazada, quedando demostrada por estas consideraciones la existencia de fraude a las normas contenidas en el T.U.O. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral en lo que se refiere a los supuestos legalmente permitidos para recurrir a la contratación temporal. En ese sentido, se tiene que el contrato de trabajo para servicio específico celebrado entre la parte demandante y la demandada se desnaturalizaron, debiendo considerarse por tanto como uno de duración indeterminada, tanto más si la propia emplazada ha reconocido al actor la condición de trabajadora contratada bajo el régimen de la actividad privada a plazo indeterminado.

1.1.5.1.2. Expediente N° 5544-2017, tramitado ante al 8° Juzgado de Trabajo de la Corte de Lima.

Según Desnaturalización de contratos (2017), se declare la desnaturalización de los contratos de servicio específico entre la actora y la demandada desde el 01-04-2008 hasta 12-09-13. Pretensiones accesorias.

La actora, pretende que se le reconozca su condición de trabajadora, sujeta a un contrato de trabajo de duración indeterminada, en el ámbito del régimen laboral privado, desde el 16 de abril del 2008 hasta el 12 de setiembre del 2013, En ámbito del régimen laboral privado el principio de causalidad, impone como regla general que los contratos de trabajo son de duración indeterminada, conforme así lo prevé el artículo 4° de la LPCL; y con carácter excepcional permite la contratación temporal o de duración determinada, siempre y cuando concurra alguna de las causas objetivas determinantes de la contratación temporal y que se encuentren previstas expresamente en la ley, como así lo prevé el artículo 72° de la LPCL, que precisa los requisitos formales de validez de los contratos sujetos a modalidad: 1) Que deben constar por escrito y por triplicado; 2) Que debe consignarse en forma expresa su duración; 3) Que debe consignarse las causas objetivas determinantes de la contratación temporal y las demás condiciones de la relación laboral. 6. A su vez, el inciso d) del artículo 77° de la LPCL, prescribe que los contratos de trabajo sujetos a modalidad se desnaturalizaran y se considerarán como de duración indeterminada, cuando el trabajador demuestre la existencia de simulación o fraude a las normas establecidas en dicha ley.

1.1.5.1.3. “Expediente N° 23696-2017” tramitado ante el 11° juzgado de trabajo de la Corte Superior de Justicia de Lima.

Proceso Judicial (2017), conforme a lo señalado en el artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057 "Ley del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios", el contrato administrativo de servicios, constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado, por lo que no se sujeta 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; asimismo, el artículo 1 del Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM establece que este tipo de contrato laboral vincula a una entidad pública con una persona natural que presta

servicios de manera subordinada y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial, indicándose en el artículo 2 de este mismo cuerpo normativo que este régimen es de aplicación a todas las entidades de la administración pública, entendiéndose por ellas al Poder Ejecutivo, los ministerios y organismos públicos, al Congreso de la República, al Poder Judicial, a los órganos constitucionalmente autónomos, a los gobiernos regionales y locales y las universidades públicas.

Al respecto, según sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el proceso de inconstitucionalidad signado con el N° 0002-2010-PI /TC se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad presentada contra el Decreto Legislativo N° 1057 estableciendo que este tipo contractual es de naturaleza laboral y que constituía un régimen especial de contratación del Estado que no infringía la Constitución Política ni por la forma ni por el fondo, puesto que de la propia Carta Fundamental no se puede derivar la necesidad de un régimen laboral único para el sector público (FJ 22) pues los obreros, empleados, servidores y funcionarios públicos que cumplen funciones para el Estado "... pueden encontrarse vinculados a cualquiera de los regímenes laborales generales, pues de ello depende de cuál es el aplicable a la entidad a la que pertenecen, dándose supuestos en los que incluso es posible la coexistencia de ambos regímenes laborales en la misma institución (...) Por lo que se puede tener, como primera conclusión, que no resulta inconstitucional considerar al Decreto Legislativo N° 1057 como una norma de derecho laboral, dado que puede coexistir con los regímenes generales existentes..." (FJ 25-26), además que éste régimen no es complementario de alguno de los regímenes laborales existentes puesto que tiene sus propias reglas de contratación, por lo que se le puede considerar como un sistema de contratación laboral independiente.

Al respecto, la Corte Suprema de Justicia ha señalado que "La interpretación de la sentencia recaída en el Expediente N° 00002-2010-PI /TC a través de la cual se declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad incoada contra el Decreto Legislativo N° 1057, permite colegir con meridiana claridad que, lo que en rigor se dispuso con la misma es la validez, entendiéndose la compatibilidad, de dicha norma con la Constitución Política del Estado, pero desde la fecha de su entrada en vigencia, esto es, a partir del veintiocho de junio de dos mil ocho. Así las cosas, no

obstante que se establezca que para acceder a tal contratación basta su sola suscripción (Fundamento Jurídico 17); dicha conclusión debe necesariamente enmarcarse en el fundamento de la ratio decidendi de la sentencia constitucional, cuál es -según se desprende de su texto- la inexistencia de relación laboral alguna (encubierta o no bajo otra forma contractual) y el empleo del Contrato Administrativo de Servicios - CAS como medio de mejoramiento de tal condición del servidor" , lo que implica que el contrato administrativo de servicios será ineficaz cuando previamente el trabajador estuvo sujeto a un contrato de trabajo encubierto (contrato de locación de servicios desnaturalizado) o sujeto a alguna modalidad laboral desnaturalizada, sin solución de continuidad.

Asimismo, el II Pleno Jurisdiccional Supremo Laboral se acordó por mayoría que existe invalidez de los contratos administrativos de servicios, de manera enunciativa, en los siguientes supuestos:

- a) Cuando la relación contractual preexistente tiene su origen en un mandato judicial de reposición al amparo de la Ley N° 24041, o por aplicación directa de la norma al caso concreto;
- b) Cuando se verifica que previo a la suscripción del contrato CAS, el trabajador tenía una relación laboral de tiempo indeterminado por desnaturalización de la contratación modal empleada; y,
- c) Cuando se verifica que previa a la suscripción del contrato CAS, el locador de servicios tenía, en los hechos, una relación laboral de tiempo indeterminado encubierta.

1.1.5.2. Político

1.1.5.2.1. Que acciones realiza el estado en referencia a la contratación de CAS?

Acciones que realiza a través El Consejo Ejecutivo del Poder judicial que cumple como organismo interno disponiendo la creación de plazas presupuestadas de los servidores públicos, las mismas que están dentro del Régimen de Contratación de Servicios Administrativos CAS.

Si bien es cierto. A Través de un proceso constitucional signado con el 00002-2010-PI-TC, en su fundamento número dispone que los contratos Administrativos de Servicios CAS, por considerarlo un régimen especial de contratación laboral para contratación público, de ello se entiende la calidad de contratos laborales, las mismas que pueden aplicarse a los trabajadores de las instituciones públicas, claro existen excepciones en las cuales es inaplicable este tipo de contrato: ejemplo a los obreros de las entidades públicas, sin embargo en el presente caso sería inaplicable el presente contrato, por ineficacia, teniendo en cuenta que la labor principal a desarrollar del Poder Judicial, es de impartir justicia, las mismas que son permanentes, de ello se aprecia la afectación a los derechos laborales, como son: la gratificación, escolaridad, asignación familiar y vacaciones. Cabe hacer mención que a través de la Ley N^a 29849 que dispone la eliminación progresiva del Régimen Especial del D.L 1057. La misma que en su artículo 1 inciso F, establece lo siguiente: *vacaciones remuneradas de 30 días bartulares*, sin embargo, no todos los derechos laborales tienen la misma variación.

Cabe precisar que los contratos administrativos de servicios (CAS), está vigente desde el 27 de junio de 2008, la misma que fue creada para ser aplicable dentro de las entidades del estado que están sujetas bajo el Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y Remuneraciones del sector Publico, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo a las entidades públicas sujetas a la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

De ello se observa, que las entidades del estado amparándose a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1057, realiza contrataciones sin analizar las funciones que realiza una contratación indiscriminada, ello se puede apreciar a través de los diferentes concursos que realiza; de ello se desprende que dentro del año de 2019 el distrito judicial de lima este, a realizado 10 concursos externos para ocupar las plazas vacantes, las mismas que están D.L. 1057, excluyendo a la norma que regula la actividad privada como es el Decreto Legislativo N° 728.

Asimismo, podemos colegir que, por los sendos contratos firmados por el poder judicial y los trabajadores, dichos contratos son suscritos por un periodo máximo de 3 meses, teniendo en cuenta ello, en un 90% de los casos.

1.1.5.3. Cultural.

En relación al presente trabajo de investigación, lo que se puede observar es la desmesurada aplicación de los contratos cas, y además si tenemos en cuenta que en la actualidad no únicamente existen contratos de servicios CAS a través de los concursos públicos, ya sea internos o externos, también se observa que existe los –contratos de servicios CAS a través de los trabajadores de confianza, el cual no está regulada por un proceso de contratación, sino se efectúa en base a la afinidad que pueda existir entre los contratantes, motivo por el cual no es posible desnaturalizar dichos contratos, teniendo en cuenta que la norma no establece un mecanismo de protección a dichos despidos y/o deficiencias que pueda existir en ello.

1.1.5.4. Social

1.1.5.4.1. ¿Cómo influye a aplicación de los contratos Cas dentro del ámbito Socio-económico?

Dentro del ambiente socio-económico podemos observar que, al no tener los mismos ingresos, las personas que suscriben contratos de servicios cas y las servidoras que están bajo los alcances del decreto legislativo N° 728, están en una situación inferior analizando desde el punto económico, más aún si tenemos en cuenta que el tribunal constitucional ha desarrollado el test de igualdad: *Este principio contiene tres sub principios: idoneidad, necesidad y de proporcionalidad en sentido estricto. En función de estos principios, el Tribunal ha elaborado un test para evaluar la afectación a la igualdad. Estos pasos del test son: a) determinación del tratamiento legislativo diferente: la intervención en la prohibición de discriminación, b) determinación de la «intensidad de la intervención en la igualdad, c) Determinación de la finalidad del tratamiento diferente (objetivo y fin), d) Examen de idoneidad, e) Examen de necesidad, y f) Examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderación (FJ 32)*

1.1.6. Supuestos teóricos

Conforme a la sentencia N° 525 -2010 PA/TC de fecha 09 de setiembre de 2010, emitida por el Tribunal Constitucional, se aprecia que los contratos de trabajo temporales, es una modalidad que sirve para la contratación de los trabajadores

temporales o estrictamente especializadas que no están inmersa en las labores permanentes de la empresa, dichos contratos pueden ser renovados a medida de la necesidad del empleador, contrario sensu si los contratos modales son utilizados para efectuar labores que forman parte del rubro principal de la empresa, este vulneraría la naturaleza de la misma.

Se ello se colige que, la declaración Universal de los Derechos Humanos, la misma que fue ratificada por el estado peruano a través de la Resolución Legislativa N° 13282, de fecha 09 de diciembre de 1956, dispone en su artículo 23°, “ toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, dicha norma coadyuva a tener una protección de los derechos laborales dentro del ámbito laboral del Perú, más aun teniendo en cuenta que, existe una diferencia sustancial en relación a los trabajadores y los empleadores.

Asimismo, cabe precisar que la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema, hace referencia a la Remuneración que debe tener como contraprestación el trabajador, y de ese mismo modo el Segundo Pleno Nacional en materia laboral en el Tema 4.1 establece los parámetros a tener en cuenta para determinar cuáles son los ingresos que percibe el trabajador para tener en cuenta como remuneración. Desarrollado un análisis exhaustivo dentro del amplio margen de la remuneración

La protección del derecho al empleo ha sido uno de los principales temas de análisis y debate en los foros laborales en los últimos años. En este sentido, es conocida la doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado sobre la protección de los derechos laborales constitucionales y los alcances de la jurisprudencia respecto al derecho al empleo, consagrado en el artículo 22 de la Constitución.

Las sentencias emitidas por dicho órgano constitucional autónomo, de acuerdo con sus atribuciones, en las demandas de amparo interpuestas por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y Fetratel (Exp. 1124-2001-AA/TC) en contra de Telefónica del Perú de fecha 11 de Julio del 2002; Eusebio Llanos Huasco (Exp. 976-2001-AA/TC) en contra de la misma empresa de fecha 13 de marzo del 2003 y César Antonio Baylón Flores (Exp. 206-2005-PA/TC) en

contra de E.P.S. Emapa Huacho S.A. de fecha 14 de diciembre del 2005, han establecido importante jurisprudencia. En los dos primeros casos, **doctrina jurisprudencial** merced a lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y en el último, **precedente vinculante** de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

- **Exp. 3683-2012-AA/TC**

Por tanto, al no haberse especificado con detalle la causa objetiva de contratación, el referido contrato de trabajo ha sido desnaturalizado, por haberse producido el supuesto previsto en el inciso d) del artículo 77º del Decreto Supremo 003-97-TR, debiendo ser considerado, entonces, como un contrato de trabajo a plazo indeterminado. Siendo así, los contratos de trabajo suscritos por las partes con posterioridad carecen de eficacia jurídica pues mediante ellos se pretendió encubrir la existencia de una relación laboral a plazo indeterminado.

- **Exp. 4598-2008-AA/TC**

Respecto al contrato de trabajo para servicio específico, debe precisarse que esta modalidad contractual es de duración determinada, ya que tiene como elemento justificante para su celebración la naturaleza temporal, ocasional o transitoria del servicio que se va a prestar (..) **se deberá especificar en el contrato cuáles son los servicios a prestar por parte del trabajador y bajo qué condiciones deberá realizar dichos servicios; por consiguiente, si esto no fuera así, se habría desnaturalizado el referido contrato de trabajo.**

- **Exp. 1874-2002-AA/TC**

(..) por otro lado, **en los contratos no se ha cumplido con consignar las causas determinantes de la contratación**, todo lo cual otorga convicción a este Colegiado de que la institución simuló necesidades temporales para suscribir contratos de trabajo sujetos a modalidad, con el fin de evadir las normas laborales que obligaban a una contratación por tiempo indeterminad

Jurisprudencia

La protección del derecho al empleo ha sido uno de los principales temas de análisis y debate en los foros laborales en los últimos años. En este sentido, es conocida la doctrina que el Tribunal Constitucional ha desarrollado sobre la protección de los derechos laborales constitucionales y los alcances de la jurisprudencia respecto al derecho al empleo, consagrado en el artículo 22 de la Constitución.

Las sentencias emitidas por dicho órgano constitucional autónomo, de acuerdo con sus atribuciones, en las demandas de amparo interpuestas por el Sindicato Único de Trabajadores de Telefónica del Perú y Fetratel (Exp. 1124-2001-AA/TC) en contra de Telefónica del Perú de fecha 11 de Julio del 2002; Eusebio Llanos Huasco (Exp. 976-2001-AA/TC) en contra de la misma empresa de fecha 13 de marzo del 2003 y César Antonio Baylón Flores (Exp. 206-2005-PA/TC) en contra de E.P.S. Emapa Huacho S.A. de fecha 14 de diciembre del 2005, han establecido importante jurisprudencia. En los dos primeros casos, **doctrina jurisprudencial** merced a lo previsto en el artículo VI del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional, y en el último, **precedente vinculante** de observancia obligatoria, de conformidad con el artículo VII del Título Preliminar del Código Procesal Constitucional.

El Tribunal Constitucional, durante más de una década, ha tenido una posición de protección a las situaciones de desnaturalización de los contratos de trabajo, específicamente en los supuestos que contempla el artículo 77 del **Decreto Supremo 003-97-TR**. En la mayoría de los casos, al reconocer la situación de desnaturalización de los contratos de trabajo a modalidad, **estos se convertían en contratos de trabajo a plazo indeterminado**. Es decir, se analizaba la estabilidad de salida.

Referente a los derechos laborales

Cabe referir que el pago de Bono Por Función Jurisdiccional fue creado mediante Ley N° 26553, Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 1996, posteriormente, se emitieron diversas Resoluciones Administrativas del Titular del Pliego del Poder Judicial con el que se reglamentaba dicha bonificación, siendo

estas, las Resoluciones Administrativas N° 209-96-SE-TP- CME-PJ, 381-96-SE-TP-CME-PJ, 431-96-SE-TP-CME-PJ, 099-97-SE-TP- CME-PJ y 193-99-SE-TP-CME-PJ que establecieron el carácter no pensionable de la bonificación, así también la Resolución Administrativa N° 056-2008-SE- TP-CME-PJ y la vigente Resolución Administrativa N° 305-2011-SE-TP- CME-PJ.

En ese contexto es preciso hacer mención que el TC, ha desarrollado el TES de Igualdad, podrá advertir que las normas reseñadas precedentemente otorgarán un trato desigual en relación al tipo de vinculación temporal o permanente y así como distinción en relación al Quantum del Bono por Función Jurisdiccional al trabajador Administrativo que desempeñaron labores en la Gerencia general del Poder Judicial en perjuicio de los trabajadores Jurisdiccionales. Referimos que los pasos que comprende el Test de Igualdad son: a) Determinación del tratamiento Legal diferente, b) Determinación de la Intensidad de la Intervención de la Igualdad, c) Determinación de la finalidad del tratamiento diferente (objeto y fin), d) Examen de idoneidad, e) Examen de necesidad y f) Examen de proporcionalidad en sentido estricto o ponderado. En este contexto es preciso mencionar que la Décima Primera Disposición Transitoria y Final de la Ley N° 26553 – Ley de Presupuesto del Sector Público para el año 1996 -, autorizó al Poder Judicial el uso de los ingresos propios para solventar el Bono por Función Jurisdiccional a favor de Los Magistrados, Personal Jurisdiccional y Administrativo, activos, sin embargo en el decurso del tiempo, dicha facultad fue utilizada para: i. excluir al personal que tuviera contratación temporal y ii. Diferenciar su percepción entre el personal jurisdiccional y administrativo de la gerencia General del Poder Judicial en perjuicio de los primeros, y iii. Diferenciar su percepción entre el personal administrativo de la Gerencia General del Poder Judicial en perjuicio del personal de Administrativo de Corte; coligiéndose que la norma no vulnera derecho laboral alguno. Sin embargo, son las resoluciones administrativas que aprueban los reglamentos (Resoluciones Administrativas Nros. 431-96-SE-TP-CME-PJ, 138-97-SE-TP- CME-PJ, 369-97-SE-TP-CME-PJ, 297-98-SE-TP-CME-PJ, 193-99-SE-TP- CME-PJ, y 191-2006-P/PJ) y sus Anexos, los que establecieron distinción en el modo de pago, otorgándoles al personal jurisdiccional un monto de bono mucho menor al otorgado al personal Administrativo de la Gerencia General del Poder Judicial. Sobre lo expuesto, es pertinente hacer énfasis sobre el derecho de igualdad, contenido en

el inciso 2) del artículo 2º de la Constitución, el cual prescribe que: “Toda persona tiene derecho a La igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole”. De otro lado, el Tribunal Constitucional en relación al contenido constitucionalmente protegido de la igualdad jurídica, ha determinado en el fundamento N° 20 de la STC 00045-2004-AI/TC, que la igualdad: detenta la doble condición de principio y derecho fundamental. En cuanto principio, constituye el enunciado de un contenido material objetivo que, en tanto componente axiológico del fundamento del ordenamiento constitucional, vincula de modo general y se proyecta sobre todo el ordenamiento jurídico. En cuanto derecho fundamental, constituye el reconocimiento de un auténtico derecho subjetivo, esto es, la titularidad de la persona sobre un bien constitucional, la igualdad, oponible a un destinatario. Se trata del reconocimiento de un derecho a no ser discriminado por razones proscritas por la propia Constitución (origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica) o por otras (“motivo” “de cualquier otra índole”) que, jurídicamente, resulten relevantes. En cuanto constituye un derecho fundamental, el mandato correlativo derivado de aquél, respecto a los sujetos destinatarios de este derecho (Estado y particulares), será la prohibición de discriminación. Se trata, entonces, de la configuración de una prohibición de intervención en el mandato de igualdad”. En esta línea de criterios, la Primera Sala Labora de la Corte Superior de Justicia de Lima, en la sentencia de fecha 20 de octubre del 2009, recaída en el Proceso de Acción Popular, signado con el expediente N° 192-2008, en los Fundamentos -del quinto al sétimo- al examinar cada uno de los reglamentos que disponen el pago de Bono Por Función Jurisdiccional, desde el inicio, se advirtió que, al momento de efectuar la distribución por posición funcional entre Auxiliares Jurisdiccionales y Administrativos se hizo una distinción remunerativa en perjuicio de los Auxiliares Jurisdiccionales con la Resolución Administrativa de la Presidencia del poder Judicial N° 191-2006-P/PJ que dispone en su artículo primero adecuar los cargos contenidos en las Escalas de Bonificación por Función Jurisdiccional aprobados mediante la Resolución Administrativa del Titular del Pliego del Poder Judicial N° 193-99-SE-TP-CME-PJ y sus modificatorias, a los cargos aprobados en las escalas remunerativas de los Trabajadores del Poder Judicial, con el anexo que forma parte de dicha resolución, donde nuevamente al momento de efectuar la distribución por posición función entre Auxiliares Jurisdiccionales y Administrativos

se hizo una distinción remunerativa en perjuicio de los Auxiliares Jurisdiccionales y Administrativos en tanto que el último nivel correspondiente a los Auxiliares judiciales y Administrativos recibían S/. 205.00 soles, mientras que el personal Administrativo que (...) en su último nivel correspondía a: Secretarías, Encargados de Notificaciones, Recepcionistas, Encargados de Recepción y Clasificación y Auxiliares percibían la suma de S/. 400.00 soles.

1.1.6.1. Formulación del problema de investigación

PG ¿Cómo afecta la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS), en relación a los beneficios de los trabajadores del 2° Juzgado de Paz Letrado Chaclacayo – 2018?

1.1.6.1. Problemas específicos

PE 1 De qué manera afecta la aplicación de los contratos administrativos (CAS) dentro del ámbito económico referente a los derechos laborales de los trabajadores del 2° Juzgado de Paz Letrado de Chaclacayo- 2018.

PE 2 De qué manera afecta la aplicación de los contratos administrativos (CAS) dentro del ámbito social referente a los derechos laborales de los trabajadores del 2° Juzgado de Paz Letrado de Chaclacayo – 2018.

PE 3 De qué manera afecta la aplicación de los contratos administrativos (CAS) dentro del ámbito político referente a los derechos laborales de los trabajadores del 2° Juzgado de Paz Letrado de Chaclacayo – 2018.

1.1.7. Justificación.

El distrito judicial de Lima este, ha sido creado a partir de la descentralización autónoma de la Corte de Lima, por ello a partir del año de 2012, la Corte Superior de Lima este funciona como Unidad Ejecutora, motivo por el cual cuenta con autonomía para contratar y desarrollar concursos demás.

Sin embargo, cabe hacer mención que es una de las Cortes Superiores que cuenta dentro de su personal a trabajadores bajo el régimen CAS, de ello se aprecia los casi diez concursos llevados a cabo este año judicial.

1.1.8. Relevancia.

La presente investigación es relevante, pues beneficiara a los servidores públicos que suscriben contratos cas, a no estar en una diferencia sustancias de los ingresos remunerativos y beneficios laborales.

Además, el presente estudio será considerado como antecedente para otras futuras investigaciones,

Por último, en función a los resultados de las entrevistas aplicadas a los servidores públicos, analizaremos los diferentes puntos de vista, a fin de determinar los factores de alta relevancia.

1.1.9. Contribución.

Cabe precisar, que el presente trabajo de investigación hace referencia a los derechos laborales los cuales sean exceptos los trabajadores de la corte superior de Lima Este, Del 2° Juzgado De Paz Letrado De Chaclacayo; asimismo se debe tener en cuenta que no únicamente en esta corte existe este modalidad de contratación, de ello se aprecia que en todo el Poder Judicial se observa que la modalidad especial de los Contratos CAS, predomina dentro del ámbito laboral de la institución; por ello, el presente trabajo coadyuvara a una futura modificación dentro del margen de la actividad privada del Decreto Legislativo N° 728, o mejor aún todos los contratos laborales que coexisten dentro de las institución del Poder Judicial del estado se deben enmarcar dentro de la Ley de la Carrera Judicial.

1.1.10. Objetivos

1.1.10.1. Objetivo general.

OG Determinar de qué manera, la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS), afectan a los derechos laborales de los trabajadores del segundo juzgado de paz letrado – Chaclacayo.

1.1.10.2. Objetivos específicos.

- OE 1 Determinar de qué manera, en el ámbito económico afecta la aplicación de los contratos administrativos de servicios (Cas), en los derechos laborales de los trabajadores del segundo juzgado de paz letrado - Chaclacayo.
- OE 2 Determinar de qué manera, en el ámbito social afecta la aplicación de los contratos administrativo de servicios (CAS), en los derechos laborales de los trabajadores del segundo juzgado de paz letrado – Chaclacayo-
- OE 3 Determinar de qué manera, en el ámbito político afecta la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS), en los derechos laborales de los trabajadores del segundo juzgado de paz letrado – Chaclacayo.

II. MARCO METODOLÓGICO.

2.1. Supuestos de la investigación.

2.1.1. Supuesto General.

La aplicación de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), afectan los derechos laborales de los trabajadores del Segundo Juzgado de Paz Letrado – Chaclacayo

2.1.2. Supuestos Específicos.

- a)** Afectan a los ingresos remunerativos de los trabajadores del Segundo Juzgado de Paz Letrado – Chaclacayo.
- b)** La aplicación de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), afecta socialmente al incrementar las manifestaciones y huelgas y demandas, en relación a los derechos laborales de los trabajadores del Segundo Juzgado De Paz Letrado – Chaclacayo.
- c)** La aplicación de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), afecta en relación a la política que posee el Poder Judicial, teniendo incidencia referente a los trabajadores del Segundo Juzgado De Paz Letrado- Chaclacayo.

2.2. Categorías-

2.2.1. Categoría General

Los derechos laborales suscritos en el artículo 22 al 26 de la Constitución Política del Estado.

2.2.2. Sub Categorías.

- a)** Relevancia supuesto económico, referente a los ingresos y egresos de los trabajadores inmersos dentro de él Régimen Especial.
- b)** Influencia al supuesto Socio-cultural referente a la modalidad de contratación.
- c)** Importancia del supuesto Político en referencia a la aplicación de la modalidad de contratación de Régimen Especial.

2.3. Tipo de Estudio.

Este trabajo de investigación se realizó aplicándose el estudio cualitativo el cual tiene como objetivo poder profundizar los conocimientos básicos, para que así pueda ser mejor interpretados con facilidad por cualquier persona que no son especialistas; a fin de enmarcar las experiencias que es materia de estudio de nuestra tesis. Este estudio cualitativo nosotros lo utilizamos en la investigación con el propósito analizar la forma en que las personas y trabajadores del poder judicial observan y experimentan los fenómenos que giran en torno a su vida laboral, profundizando más afondo las opiniones y puntos de vista de los individuos, El presente estudio, permitirá entender el punto de vista de los trabajadores del poder judicial y asimismo de los ciudadanos, en relación a los supuestos de la aplicación del régimen laboral CAS (D.L 1057) en el Segundo Juzgado de Paz Letrado de Chaclacayo 2018, y desde ello. Mediante esta investigación inicialmente mencionada se desarrollarán algunos conceptos básicos donde recopilarán datos y también información de otros autores o especialistas, a fin de poder analizar la categoría de nuestra investigación y poder reforzar los supuestos planteados. Y, por último, recolectaremos informaciones de la realidad y que enriquecerá el conocimiento básico, orientándose a los descubrimientos de principios, normas, leyes, supuestos, planes e instrumentos de prevención, por lo que es un estudio básico.

2.4. Diseño

El diseño de este estudio a desarrollar es no experimental, ya que por su naturaleza no procedemos a manipular los supuestos, por lo que se estudiara los derechos laborales que afecta la aplicación del régimen laboral CAS, a fin de ser estudiado en la presente investigación. Asimismo, el diseño de la investigación también se asocia a la muestra teórica, debido a que se relaciona a la realidad laboral que pasan miles de peruanos, que buscan la interpretación respecto a la aplicación del DL. 1057 a la percepción sobre los trabajadores del poder judicial que piensan sobre la aplicación de esta ley. y finalmente respecto a los diseños que se han mencionado para la presente investigación es básicamente para saber exactamente los diversas opiniones de los trabajadores judiciales para así poder

determinar la realidad problemática que experimenta cada uno de estos trabajadores y así poder validar los supuestos impuestos.

2.5. Escenario de estudio

El escenario que nosotros hemos elegido es el Poder judicial, institución estatal donde los trabajadores judiciales interactúan, y que es accesible para los autores al ser parte de la relación laboral para poder estudiar más a fondo los supuestos, pues el escenario donde se desarrolla la presente estudio de investigación es el Segundo Juzgado De Paz Letrado de Chaclacayo de Lima - Este, mediante el cual se podrá identificar los factores que contribuyen a la afectación de los derechos laborales en la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS).

2.6. Caracterización de los sujetos

Los sujetos materia de investigación son en general los que laboral en el ámbito judicial, por el cual aportan información sobre temas materia a la investigación, ya que ellos en una gran mayoría viven la afectación de sus derechos laborales al ser parte de la aplicación del régimen laboral DL. 1057 (CAS) por el cual nos permite comprender con mejor facilidad la realidad al ser parte de este régimen laboral para una adecuada interpretación.

Se tiene por concerniente para realizar la investigación será realizados de la siguiente manera: por dos (01) Auxiliare Judicial, dos (02) Asistentes Judiciales dos (02) Secretarios Judiciales, los mismos que viene laborando en el Segundo Juzgado de Paz Letrado de Chaclacayo, y que parte de ellos vienen laborando en la actualidad en el poder judicial con el régimen laboral DL 1057.

Finalmente, indicar que los aportes de aquellos entrevistados nos ayudaran a validar nuestros supuestos y de esta manera poder reforzar nuestras conclusiones y recomendaciones.

2.7. Plan de Análisis o Trayectoria Metodológica

Para desarrollar este trabajo de investigación se seguirán los siguientes pasos:

- 1) La recopilación de información de hayan sido materia de investigación de tesis nacionales o estudio de temas especializados al tema de investigación, también bases legales, legislaciones, sentencias, entre otros
- 2) Para realizar una adecuada investigación se debe idéntica el tipo de investigación
- 3) Reunir varias informaciones, de fuentes para realizar los antecedentes.
- 4) Elegir los diseños de investigación para desarrollar la tesis..
- 5) Tomar la decisión para el tamaño de muestra a realizar.
- 6) Preparar la lista de las preguntas a realizar para la entrevista.
- 7) Reunir la información de los datos que arrojan los instrumentos aplicados (entrevista).
- 8) Realizar un análisis respecto a los datos obtenidos y de esta manera poder interpretarlos.
- 9) Respecto a los datos obtenidos en la entrevista se debe llegar a una conclusión.
- 10) codificar recomendaciones para poder llegar a la solución del problema de estudio.

Asimismo, se debe precisar que la presente investigación se desarrollara con la metodología básica, que de esta manera podrá permitir el mejor conocimiento relacionado a la identificación de los supuestos que relacionan a la afectación de la aplicación de los Contratos Administrativos de Servicio CAS, en los Derechos laborales de los trabajadores del Segundo Juzgado De Paz Letrado de Chaclacayo, durante el año 2018. Por otro lado con la información obtenidas de diversos autores se busca la solución para poder obtener la solución, con aplicación de leyes, normas a fin de que éstos sirvan para realizar la correcta solución para los derechos de los trabajadores judiciales, donde el cual contribuirá para determinar los supuestos que contribuyen la afectación de los derechos laborales.

2.8. Población y muestra

Nuestra población está conformada por trabajadores Judiciales de la corte superior de justicia de Lima Este, del Segundo Jugado de Paz Letrado de Chaclacayo, quienes en la actualidad viene laborando con el régimen laboral DL 1057 o DL 728, quienes nos comparten haber experimentado o experimentan

algunas vulneraciones de sus derechos laborales en la aplicación del decreto Legislativo 1057 dentro del Poder judicial.

En relación al muestreo que se realizó en el presente trabajo de investigación fue de los testimonios, el cual resulta necesario para que los investigadores puedan reunir información por parte de los mismos trabajadores judiciales a fin de poder enriquecer, profundizar mejor nuestro trabajo de investigación

En este sentido, se realizó la entrevista en el Distrito judicial de Lima Este, Segundo Juzgado de Paz Letrado de Chaclacayo a un total de 06 personas relacionados a al tema principal.

2.9. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En el siguiente trabajo de investigación se utilizó el método de entrevista, con el cual se logró obtener la información que fue aplicada en un grupo determinado de personas a través de preguntas.

Con la finalidad de llegar más a fondo respecto a nuestra investigación, respecto a las causas y supuestos Por tanto, para realizar las entrevistas se plantearon seis (05) preguntas mediante el instrumento de la entrevista, las cuales fueron realizadas a un total de seis (05) personas donde ellos nos ayudaron a identificar los supuestos que influyeron a que afecte los derechos laborales dentro del poder judicial con la aplicación DL. 1057. Contratos Administrativos CAS.

2.9.1. Técnicas para la obtención de información documental

Este trabajo de investigación se ha aplicado a las fichas bibliográficas para poder guardar la información plasmada en esta investigación, el cual fueron establecidas en nuestros antecedentes, en nuestras definiciones básicas, legislaciones nacionales e internacionales, definiciones del cual es objeto de estudio, la investigación de nuestro tema elegido.

2.9.2. Técnicas para la realización de investigación de campo

Debemos tener presente que el presente trabajo se realizó en un estudio de campo para poder acumular información idónea, opiniones respecto a la realidad problemática laboral de los trabajadores judiciales a fin de llegar a una acertada y evaluar los supuestos del problema de la presente investigación.

Cabe precisar, que la técnica efectuada en la presente investigación fue la encuesta, por ello se tuvo en cuenta a un número adecuado de trabajadores del poder judicial, a fin de conocer la opinión, consideración y demás conocimientos dentro de la esfera de trabajo.

Finalmente, se pudo apreciar que, mediante el instrumento descrito, se plantearon preguntas referentes al tema, con ello se terminó de recopilar información acertada y consolidar los supuestos.

2.9.3. Métodos de análisis de datos

Los datos adquiridos cualitativamente se analizaron de manera ordenada, pues de esta manera nosotros pudimos llegar a obtener nuestros conceptos básicos y así poder enriquecer nuestra investigación.

Por tanto, para el estudio de la presente investigación se han ordenado los datos e información recogidos a fin de realizar un análisis y de esta manera realizar una comparación respecto a las opiniones o puntos de vistas de los entrevistados.

2.10. Rigor Científico

En este trabajo de investigación tiene como base diversos estudios o investigaciones realizados por expertos o conocedores de nuestro tema, es ahí donde se logra obtener la variedad de información para el desarrollo de nuestra investigación.

Asimismo, esta investigación cuenta con información de las diversas tesis obtenidas del RENATI de la SUNEDU; tesis relacionados a nuestro tema de investigación donde se aplicó variedad de técnicas de investigación, el cual sirve para obtener los datos e información de otros investigadores o expertos para así de esta manera poder profundizar nuestra investigación y mejorar la calidad de su estudio.

2.11. Aspectos Éticos

El concepto de la Ética es un concepto general estudio el comportamiento del ser humano en cuanto al comportamiento individual dentro de la sociedad o dentro de un grupo determinado que también puede ser profesional, laboral.

Por tanto, nuestro trabajo de investigación está básicamente relacionado al ámbito del derecho laboral (estipulado dentro de la constitución política del estado, el derecho al trabajo y a la remuneración equitativa y suficiente), y en caso de observarse estos actos que contravenga en contra de la norma en forma general, se dará conocimiento a las autoridades correspondientes.

III. RESULTADOS

En esta parte de nuestro trabajo de investigación se procede a dar conocimiento de los resultados obtenidos con las entrevistas realizadas a seis (06) trabajadores judiciales del Segundo Juzgado de Paz Letrado de Chaclacayo, de la Corte Superior De Justicia De Lima Este.

El muestreo que se tomó se realizó de manera presencial a seis trabajadores judiciales (06) sin excepción alguna en el rango de tiempo de las fechas de 11 de noviembre a 05 de diciembre del año 2019.

Siendo un total de 06 personas, el cual se realiza la entrevista nosotros sacamos el porcentaje de 100% de una manera rápida el 99.9% está de acuerdo que se le afecta a sus derechos laborales de una u otra forma al ser parte del régimen laboral DL 1057 (CAS).

IV. DISCUSIÓN

4.1. Análisis de discusión de resultados

Análisis respecto a los resultados se puede analizar la respuesta de cada entrevistado.

- ¿Considera usted que los contratos CAS otorga los mismos derechos que los contratos sujetos bajo el Derecho Legislativo N° 728?
- ¿Cómo considera usted que la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial es la adecuada?
- ¿Considera usted que el factor económico se siente afectado por la aplicación de los Contratos CAS?
- ¿Por qué?
- ¿Considera usted que es bueno el ámbito laboral dentro del Poder Judicial, teniendo en cuenta que susciten diferentes regímenes laborales?
- ¿Por qué?
- ¿Considera usted que el factor político influye en la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial?
- ¿Por qué?
- ¿Considera usted que el factor social se siente afectado por la aplicación de los contratos CAS dentro del Poder Judicial? ¿Por qué?

V. CONCLUSIONES

- 1) Del presente trabajo de investigación se concluye que los contratos administrativos de servicios, son mecanismos que impiden a los trabajadores del Poder Judicial que puedan desarrollarse económicamente dentro de la sociedad, así como dificultad la autorrealización profesional del individuo, por la diferenciación de remuneración y/o beneficios sociales que existe dentro del sistema judicial.
- 2) Más aun, teniendo en cuenta que el Poder Judicial, es la entidad encargada de brindar justicia dentro del estado peruano, servicios que es permanente por lo tanto, es incoherente dicha contratación, motivo por el cual se debe aplicar una mejora dentro del sistema judicial referente a los trabajadores, de todo ello, se observa que no únicamente, la afectación se da dentro del área de investigación, sino dentro de todo el estado peruano, existen incontables casos similares de afectación de los derechos laborales.
- 3) Finalmente, se observa que dentro de los procesos que forma parte de la carga procesal que dificulta la función adecuada del poder judicial, existen procesos contra el Poder –judicial como parte demandada, siendo una de las principales materias a resolver dentro del ámbito jurisdiccional.

VI. RECOMENDACIONES

- 1) Del presente trabajo, se puede recomendar que la administración del Poder Judicial efectúe los contratos teniendo en cuenta la funciones que realizan el personal de la corte, a fin de no proceder a la afectación de los derechos.
- 2) Asimismo, se observa que, no es la primera vez que existe afectación dentro de la esfera de labores de los trabajadores jurisdiccionales, antes de este tipo de contratación el Poder Judicial contrataba bajo la modalidad de – Servicios No Personales, sin embargo, la Corte Suprema en diferentes pronunciamientos estableció que dicha modalidad no era de carácter laboral, concluyendo que esta modalidad de contratos no se suscriba más dentro de la entidad del Poder Judicial, caso diferente es con la contratación CAS, empero la afectación sigue latente, en menor grado, pero sigue latente.
- 3) Por último, se recomienda que el poder judicial pueda modificar la modalidad de contratos, sea dentro del marco del Decreto Legislativo N° 728, o creando una modalidad especial que incorpore a los trabajadores que integren el Poder Judicial, y así formar un solo régimen laboral judicial, sin discriminación alguna ni diferenciación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Código Procesal Laboral Peruano.

Constitución Política Del Perú de 1993. (29 de Diciembre de 1993). Asamblea Constituyente. Lima, Perú: Impacto Cultural.

Corte Superior (2017). Proceso Judicial, Expediente 23696- 2017

Elmer Arce Ortiz (2017). Derecho Laboral Peruano de la actividad privada

El Peruano. (28 de Junio de 2008). Decreto Legislativo 1057. Lima, Perú.

El Peruano (12 de Noviembre de 1991). Decreto Legislativo 728. Lima, Perú.

El Peruano (04 de Julio de 1991). Decreto Legislativo núm. 650, por el que dictan Ley De Compensación Por Tiempo De Servicios. Lima, Perú.

El Peruano (09 de Mayo de 2002). Ley N° 27735 que Regula el Otorgamiento de las Gratificaciones para los Trabajadores del Régimen de la Actividad Privada por Fiestas Patrias y Navidad. Lima, Perú.

El Tiempo de Piura. (10 de julio de 2018). Estos son los derechos laborales de todo trabajador

Gil, F. (31 de julio de 2018). Derechos laborales: Todo lo que tiene que saber antes de iniciar un trabajo. Diario Gestión

Ministerio de Trabajo Y Promoción del Empleo (s/f). Derechos laborales de los trabajadores.

Ley de Gratificaciones N° 27735. (s.f.). Lima, Perú.

Ley de Creación del Seguro Social de Salud (ESSALUD) LEY N° 27056. (28 de Enero de 1999). El peruano. Lima, País

Nueva Ley Procesal Del Trabajo Ley N° 29497

Reyes, A. (2015). *Análisis del régimen laboral aplicable a los trabajadores de los organismos públicos descentralizados del Gobierno del Estado de México y Municipios*. Universidad Autónoma del Estado de México.

Riveros, D.C., Martínez, L.E. y Duarte, E. E. (2018). Los Funcionarios del Poder Judicial en Colombia: La Bonificación y el Factor Salarial año

Zavala, A. (2018). El ABC del derecho laboral parte contratos de trabajo.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS), EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO PAZ LETRADO – CHACLACAYO, 2018.				
PROBLEMA DE INVESTIGACION GENERAL	OBJETIVO GENERAL	SUPUESTO GENERAL	CATEGORIA	METODOLOGIA
¿De qué manera la aplicación de los contratos administrativos de servicios (cas), afectan a los derechos laborales en los trabajadores del Segundo juzgado de paz letrado – Chaclacayo, 2018?	Determinar de qué manera, la aplicación de los contratos administrativos de servicios (cas) afectan a los derechos laborales en los trabajadores del Segundo Juzgado de paz Letrado – Chaclacayo 2018	La aplicación de los contratos administrativos de servicios (cas), afectan a los derechos laborales en los trabajadores del Segundo juzgado de paz letrado – Chaclacayo, 2018.	<ul style="list-style-type: none"> - DECRETO LEGISLATIVO N° 1057. - DECRETO LEGISLATIVO N° 728. - LEY DE COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS N° D.L. 650 - LEY DE GRATIFICACIONES N° N° 27735 - CONSTITUCION POLITICA DE 1993 	TIPO
				CUALITATIVA BASICA
				DISEÑO
				NO EXPERIMENTAL
				NIVEL
				DESCRIPTIVO
METODO				
				INDUCTIVO HERMENEUTICO
PROBLEMA ESPECIFICO	OBJETIVOS ESPECIFICOS	SUPUESTOS ESPECIFICOS	SUB CATEGORIA	ENFOQUE CUALITATIVO
<p>PROBLEMA ESPECIFICO:</p> <p>1. ¿De qué manera en el ámbito económico la aplicación de los contratos administrativos de servicios (cas) afecta a los derechos laborales de los trabajadores del Segundo Juzgado de Paz Letrado – Chaclacayo, 2018?</p> <p>2. ¿De qué manera en el ámbito social la aplicación de los contratos administrativos de servicios (cas) afecta a los derechos laborales de los trabajadores del Segundo Juzgado de Paz Letrado – Chaclacayo, 2018?</p> <p>3. ¿De qué manera en el ámbito político la aplicación de los contratos administrativos de servicios (cas) afecta a los derechos laborales de los trabajadores del Segundo Juzgado de Paz Letrado – Chaclacayo, 2018</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Determinar de qué manera en el ámbito económico afecta la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS) a los derechos laborales de los trabajadores del Segundo Juzgado de Paz Letrado – Chaclacayo, 2018 - Determinar de qué manera en el ámbito social afecta la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS) a los derechos laborales de los trabajadores del Segundo Juzgado de Paz Letrado – Chaclacayo, 2018 - Determinar de qué manera en el ámbito político afecta la aplicación de los contratos administrativos de servicios (CAS) a los derechos laborales de los trabajadores del Segundo Juzgado de Paz Letrado – Chaclacayo, 2018 	<ul style="list-style-type: none"> - La aplicación de los contratos CAS afecta económicamente a los ingresos remunerativos de los trabajadores del poder judicial de la corte superior de justicia de lima- este del 2ª juzgado de paz letrado – Chaclacayo, 2018. - La aplicación de los contratos CAS afecta socialmente al incrementar las manifestaciones y huelgas y demandas, en relación a los derechos laborales en los trabajadores jurisdiccionales del poder judicial de la corte superior de justicia de lima- este del 2ª juzgado de paz letrado – Chaclacayo 2018 - La aplicación de los contratos CAS afecta en relación a la política que posee el Poder Judicial, teniendo incidencia de los trabajadores jurisdiccionales del poder judicial de la corte superior de justicia de lima- este del 2ª juzgado de paz letrado – Chaclacayo.2018 - de la estabilidad laboral, 	<ul style="list-style-type: none"> - SOCIAL - ECONOMICA - POLITICA 	

Anexo 2: Instrumentos

- 1) ¿Considera usted que los contratos CAS otorga los mismos derechos que los contratos sujetos bajo el Derecho Legislativo N° 728?

Marque la alternativa con una (X) dependiendo su criterio.

Si,

No,

En algunos casos.

- 2) ¿Cómo considera usted que la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial es la adecuada? Marque la alternativa con una (X) dependiendo su criterio.

Muy mala.

Mala.

Buena.

Muy buena.

- 3) ¿Considera usted que el factor económico se siente afectado por la aplicación de los Contratos CAS?

Si

No

Explique-

- 4) ¿Por qué? Marque la alternativa con una (X) dependiendo su criterio y explique brevemente su opinión.

Si

No

Explique.-

5) ¿Considera usted qué es bueno el ámbito laboral dentro del Poder Judicial, teniendo en cuenta que susciten diferentes regímenes laborales?

Si

No

Explique.-

6) ¿Considera usted qué el factor político influye en la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial?

Si

No

Explique.-

7) ¿Considera usted qué el factor social se siente afectado por la aplicación de los contratos CAS dentro del Poder Judicial? ¿Por qué?

Si

No

Explique.-

8) ¿Qué opina Ud. De la Ley 1057 y la vulneración en el ámbito laboral?

- Que se vulnera los derechos de los servidores públicos
- Que retribuye a la sociedad que el Poder Judicial contrata bajo este régimen.
- Inaplicabilidad del D.L. 1057
- Otros
- Explique.-

Anexo 3: Validación del instrumento

ANEXO 2: GUIA DE ENTREVISTA.

NOMBRE DE LOS INVESTIGADORES	DEIVIS ALBERTO ALIAGA SOTELO. DNI N° 43158164, OSCAR CRECENCIO VASQUEZ MEJIA. DNI N° 76577447
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	"LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS), EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO PAZ LETRADO – CHACLACAYO, 2018.
ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO CORPORATIVO

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ESCALA DE ESTIMACIÓN	OBSERVACIONES RECOMENDACIONE
1.1 Describe el objeto de estudio y su ubicación acompañando las evidencias y si fuera el caso las correspondientes fuentes que sustentan la existencia del fenómeno materia de investigación	1 2 3 4 5	Cumple
1.2. Define con precisión el problema, siendo de interés y formulación de preguntas de investigación.	1 2 3 4 5	Cumple
1.3. Objetivos de la investigación. 1.3.1. Existe coherencia y pertinencia con los fundamentos y antecedentes. 1.3.2. Son viables y medibles. 1.3.3. Están claramente diferenciados los objetivos generales de los específicos. 1.3.4. Su formulación facilita la comprensión del alcance del trabajo de investigación.	1 2 3 4 5	Cumple
1.4. Justificación de la investigación. 1.4.1. Se establece con claridad los alcances del problema de investigación. 1.4.2. Considera los aportes que se obtendrán de la investigación.	1 2 3 4 5	Cumple
2. MARCO TEÓRICO		
2.1. Antecedentes. 2.1.1. Enuncia los antecedentes internacionales y nacionales con precisión y fuentes confiables. 2.1.2. Considera en forma precisa, secuencial las bases teóricas de la investigación y guarda relación con las variables. 2.1.3. Enuncia el marco conceptual, coherente y sistematizado	1 2 3 4 5	Cumple
2.2. Hipótesis. 2.2.1. Define la hipótesis del trabajo o supuesto. 2.2.2. Existe relación entre estas y los objetivos.		Cumple

	1 2 3 4 5	
2.3. Variables. 2.3.1. Identifica y clasifica las variables de investigación. 2.3.2. Las variables guardan relación con el problema de investigación.		Cumple
	1 2 3 4 5	
3. METODOLOGÍA		
3.1. Método - diseño. 3.1.1. Selecciona el método, tipo, nivel de investigación en forma apropiada. 3.1.2. El diseño de estudio es pertinente para la investigación, secuencial las bases teóricas de la investigación. 3.1.3. Se describe a la población de estudio. 3.1.4. Se establece el tamaño de la muestra y los criterios de selección.		Cumple
	1 2 3 4 5	
3.2. Técnicas, instrumentos y procesamiento de datos. 3.2.1. Detalla las técnicas a utilizar en la investigación. 3.2.2. Describe los instrumentos a emplear. 3.2.3. Anexa los instrumentos. 3.2.4. Explica las formas sistematizadas de las técnicas del procesamiento de datos de la investigación.		Cumple
	1 2 3 4 5	
4. RESULTADOS		
4.1. Los resultados responden a los objetivos de la investigación 4.2. Los resultados son precisos y claros 4.3. Se encuentran estructurados en tablas, gráficos u otros		Cumple
	1 2 3 4 5	
5. DISCUSIÓN		
5.1. La redacción tiene sintaxis y orden lógico de expresión 5.2. En la discusión el autor utiliza los datos de los antecedentes considerados en el trabajo de investigación. 5.3. La discusión es pertinente de acuerdo a los resultados.		Cumple

	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4 5	
6. CONCLUSIONES		
6.1. Responde a los objetivos de la investigación		Cumple
6.2. Es clara, precisa y pertinente		
	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4 5	
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		
7.1. La bibliografía es actualizada y relevante.		Cumple
7.2. Utiliza adecuadamente las normas de Vancouver en la redacción del proyecto de la investigación.		
	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4 5	

ESCALA DE CALIFICACIÓN:

- 1 – 2: Sí Cumple. (X)
- 3: Cumple Parcialmente.
- 4: No Cumple.
- 5: No Aplica (Según el tipo de estudio).

Asesor de investigación

Nombres y Apellidos del asesor (a)

Fecha 19/07/2020



VICTOR RAUL VIVAR DÍAZ
ABOGADO
CAL: N° 31224

FORMATO A

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

"LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO LURIGANCHO – CHACLACAYO 2018"

Investigadores:

DEIVIS ALBERTO ALIAGA SOTELO

OSCAR CRECENCIO VASQUEZ MEJIA

Indicación: Señor Certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los Ítems del cuestionario de encuesta respecto a "LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO LURIGANCHO – CHACLACAYO 2018" que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada Ítem se considera la escala del 1 al 5 donde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4= Bueno	5= Muy Bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

Versión: 002	Elaborado por el Vicerrector Académico	Página 5 de 9
Fecha de última actualización		

**LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS),
EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL
SEGUNDO JUZGADO PAZ LETRADO – CHACLACAYO, 2018.**

	DIMENSIÓN /ÍTEMS	
	INDICADOR: ACTIVIDAD	
1	Considera usted que los contratos CAS otorga los mismos derechos que los contratos sujetos bajo el Derecho Legislativo N° 728?	100%
	SI	
	NO	
	En alguno casos	
	Explique:	
	INDICADOR: FRECUENCIA	
2	¿considera usted que la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial es la adecuada?	100%
	Muy mala	
	Mala	
	Muy buena	
	Buena	
	INDICADOR: MOTIVO DE USO	
3	Considera usted que factor económico se siente afectado por la aplicación de los Contratos CAS?	
	SI	
	No	
	Explique:	
	INDICADOR: NIVEL SOCIO – ECONÓMICO	
4	Considera usted qué es bueno el ámbito laboral dentro del Poder Judicial, teniendo en cuenta que susciten diferentes regímenes laborales?	100%
	SI	
	No	
	Explique:	
	INDICADOR: ENFERMEDADES	
5	Considera usted qué el factor político influye en la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial?	100%
	SI	
	No	
	Explique:	
	INDICADOR: MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
6	¿Considera usted qué el factor social se siente afectado por la aplicación de los contratos CAS dentro del Poder Judicial? ¿Porqué?	100%
	SI	
	No	
	Explique...	
	INDICADOR DE EFECTOS	
7	¿QUÉ OPINA UD. DE LA LEY 1057 Y LA VULNERACIÓN EN EL AMBITO LABORAL	

	Que se vulnera los derechos de los servidores públicos.
	Que retribuye a la sociedad que el Poder Judicial contrata bajo este régimen. .
	Inaplicabilidad del D.L 1057?
	Otros.
	Explique: 40%

RECOMENDACIONES:

.....

.....

 **Muchas**

Gracias.

RECOMENDACIONES:

.....
.....

PROMEDIO DE VALORIZACION

40%

OPINION DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular Buena e) Muy buena

Nombres Apellidos: Anaximandro Odilo Perales Sanchez

DNI N°: 10354599 Teléfono/Celular: 983 470 769

Dirección Domiciliaria: Jr. Templo del Sol 379- Miraflores

Título Profesional: Licenciado en Educación

Grado Académico: Doctor

Mención: Educación

Lugar y Fecha: Lima, 03/02/20


Anaximandro Perales S.

Versión: 002	Elaborado por el Vicerrector Académico	Página 5 de 9
Fecha de última actualización		

FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I.DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS), EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO PAZ LETRADO –CHACLACAYO, 2018.**

1.2 Nombre del Instrumento: **ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES JURISDICCIONALES DEL PODER JUDICIAL,**

II.ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1
		0	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																		X		
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																		X		
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																		X		
4. Organización	Existe una organización lógica																		X		
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																		X		
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																		X		
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																		X		
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																		X		
9. Metodología	La estrategia responde al																		X		

PROMEDIO DE VALORACION

40%

OPINION DE APLICABILIDAD

a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombres y Apellidos: Anaximandro Odilo Perales Sanchez

DNI N°: 10357529 Teléfono/celular: 983 470 769

Título Profesional:

Grado Académico:

Mención:



Lugar y Fecha: Lima, 02/FEB/2020

ANEXO 2: GUIA DE ENTREVISTA.

NOMBRE DE LOS INVESTIGADORES	DEIVIS ALBERTO ALIAGA SOTELO. DNI N° 43158164, OSCAR CRECENCIO VASQUEZ MEJIA. DNI N° 76577447
TITULO DE LA INVESTIGACIÓN	"LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS), EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO PAZ LETRADO – CHACLACAYO, 2018.
ESCUELA PROFESIONAL	DERECHO CORPORATIVO

1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	ESCALA DE ESTIMACIÓN	OBSERVACIONES RECOMENDACIONE
1.1 Describe el objeto de estudio y su ubicación acompañando las evidencias y si fuera el caso las correspondientes fuentes que sustentan la existencia del fenómeno materia de investigación		Cumple
	1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 3 4 5	
1.2. Define con precisión el problema, siendo de interés y formulación de preguntas de investigación.		Cumple
	1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 3 4 5	
1.3. Objetivos de la investigación. 1.3.1. Existe coherencia y pertinencia con los fundamentos y antecedentes. 1.3.2. Son viables y medibles. 1.3.3. Están claramente diferenciados los objetivos generales de los específicos. 1.3.4. Su formulación facilita la comprensión del alcance del trabajo de investigación.		Cumple
	1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 3 4 5	
1.4. Justificación de la investigación. 1.4.1. Se establece con claridad los alcances del problema de investigación. 1.4.2. Considera los aportes que se obtendrán de la investigación.		Cumple
	1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 3 4 5	
2. MARCO TEÓRICO		
2.1. Antecedentes. 2.1.1. Enuncia los antecedentes internacionales y nacionales con precisión y fuentes confiables. 2.1.2. Considera en forma precisa, secuencial las bases teóricas de la investigación y guarda relación con las variables. 2.1.3. Enuncia el marco conceptual, coherente y sistematizado		Cumple
	1 <input checked="" type="checkbox"/> 2 3 4 5	
2.2. Hipótesis. 2.2.1. Define la hipótesis del trabajo o supuesto. 2.2.2. Existe relación entre estas y los objetivos.		

	1 2 3 4 5	
2.3. Variables. 2.3.1. Identifica y clasifica las variables de investigación. 2.3.2. Las variables guardan relación con el problema de investigación.		complete
	1 2 3 4 5	
3. METODOLOGÍA		
3.1. Método - diseño. 3.1.1. Selecciona el método, tipo, nivel de investigación en forma apropiada. 3.1.2. El diseño de estudio es pertinente para la investigación, secuencial las bases teóricas de la investigación. 3.1.3. Se describe a la población de estudio. 3.1.4. Se establece el tamaño de la muestra y los criterios de selección.		complete
	1 2 3 4 5	
3.2. Técnicas, instrumentos y procesamiento de datos. 3.2.1. Detalla las técnicas a utilizar en la investigación. 3.2.2. Describe los instrumentos a emplear. 3.2.3. Anexa los instrumentos. 3.2.4. Explica las formas sistematizadas de las técnicas del procesamiento de datos de la investigación.		complete
	1 2 3 4 5	
4. RESULTADOS		
4.1. Los resultados responden a los objetivos de la investigación 4.2. Los resultados son precisos y claros 4.3. Se encuentran estructurados en tablas, gráficos u otros		complete
	1 2 3 4 5	
5. DISCUSIÓN		
5.1. La redacción tiene sintaxis y orden lógico de expresión 5.2. En la discusión el autor utiliza los datos de los antecedentes considerados en el trabajo de investigación. 5.3. La discusión es pertinente de acuerdo a los resultados.		complete

	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4 5	
6. CONCLUSIONES		
6.1. Responde a los objetivos de la investigación		Cumple
6.2. Es clara, precisa y pertinente	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4 5	
7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		
7.1. La bibliografía es actualizada y relevante.		Cumple
7.2. Utiliza adecuadamente las normas de Vancouver en la redacción del proyecto de la investigación.	1 <input checked="" type="checkbox"/> 3 4 5	

ESCALA DE CALIFICACIÓN:

- 1 – 2: Sí Cumple. (X)
- 3: Cumple Parcialmente.
- 4: No Cumple.
- 5: No Aplica (Según el tipo de estudio).

Asesor de investigación

Nombres y Apellidos del asesor (a)

Fecha 19/ene/2020


 VICTOR RAUL VIVAR DIAZ
 ABOGADO
 CAL. N° 31224

FORMATO A

VALIDEZ DE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION POR JUICIO DE EXPERTO

TESIS:

"LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO LURIGANCHO – CHACLACAYO 2018"

Investigadores:

DEIVIS ALBERTO ALIAGA SOTELO

OSCAR CRECENCIO VASQUEZ MEJIA

Indicación: Señor Certificador, se le pide su colaboración para que luego de un riguroso análisis de los ítems del cuestionario de encuesta respecto a "LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO LURIGANCHO – CHACLACAYO 2018" que se le muestra, marque con un aspa el casillero que crea conveniente de acuerdo a su criterio y experiencia profesional, denotando si cuenta o no cuenta con los requisitos mínimos de formación para su posterior aplicación.

NOTA: Para cada ítem se considera la escala del 1 al 5 donde:

1= Muy Deficiente	2= Deficiente	3= Regular	4= Bueno	5= Muy Bueno
-------------------	---------------	------------	----------	--------------

Versión: 002	Elaborado por el Vicerrector Académico	Página 5 de 9
Fecha de última actualización		

**LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS),
EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL
SEGUNDO JUZGADO PAZ LETRADO – CHACLACAYO, 2018.**

DIMENSIÓN /ITEMS	
INDICADOR: ACTIVIDAD	
1	Considera usted que los contratos CAS otorga los mismos derechos que los contratos sujetos bajo el Derecho Legislativo N° 728?
	48%
	SI
	NO
	En alguno casos
	Explique:
INDICADOR: FRECUENCIA	
2	¿considera usted que la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial es la adecuada?
	Muy mala
	Mala
	Muy buena
	Buena
INDICADOR: MOTIVO DE USO	
3	Considera usted que factor económico se siente afectado por la aplicación de los Contratos CAS?
	48%
	SI
	No
	Explique:
INDICADOR: NIVEL SOCIO – ECONÓMICO	
4	Considera usted qué es bueno el ámbito laboral dentro del Poder Judicial, teniendo en cuenta que susciten diferentes regimenes laborales?
	48%
	SI
	No
	Explique:
INDICADOR: ENFERMEDADES	
5	Considera usted qué el factor político influye en la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial?
	48%
	SI
	No
	Explique:
INDICADOR: MEDIOS DE COMUNICACIÓN	
6	¿Considera usted que el factor social se siente afectado por la aplicación de los contratos CAS dentro del Poder Judicial? ¿Porqué?
	48%
	SI
	No
	Explique...
INDICADOR DE EFECTOS	
7	¿QUÉ OPINA UD. DE LA LEY 1057 Y LA VULNERACIÓN EN EL AMBITO LABORAL

	Que se vulnera los derechos de los servidores públicos.
	Que retribuye a la sociedad que el Poder Judicial contrata bajo este régimen. .
	Inaplicabilidad del D.L. 1057?
	Otros.
	Explique: 48%

RECOMENDACIONES:

.....

.....

 Muchas

Gracias.

RECOMENDACIONES:

.....
.....

PROMEDIO DE VALORACION

98%

OPINION DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy Buena

Nombre y Apellidos:
DNI: N°Teléfono/ Celular:
Dirección Domiciliaria:
Titulo Profesional:
Grado Académico:
Mención:
Lugar y Fecha:

Versión: 002	Elaborado por el Vicerrector Académico	Página 5 de 9
Fecha de última actualización		


.....
JUBENAL FERNÁNDEZ MEDINA
ABOGADO
C.A.L. # 52107

FORMATO B

FICHAS DE VALIDACIÓN DEL INFORME DE OPINIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1 Título de la Investigación: **LA APLICACIÓN DE LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS), EN RELACION A LOS DERECHOS LABORALES EN LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO PAZ LETRADO –CHACLACAYO, 2018.**

1.2 Nombre del Instrumento: **ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS TRABAJADORES JURISDICCIONALES DEL PODER JUICIAL,**

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

Indicadores	Criterios	5	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8	9	9	1	
		0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0	5	0
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.																					X
2. Objetividad	Esta expresado en conductas observables																					X
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia pedagógica																					X
4. Organización	Existe una organización lógica																					X
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad																					X
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los instrumentos de investigación																					X
7. Consistencia	Basado en aspectos teóricos científicos.																					X
8. Coherencia	Entre los índices e indicadores																					X
9. Metodología	La estrategia responde al																					X

PROMEDIO DE VALORACION

98%

OPINION DE APLICABILIDAD

- a) Deficiente b) Baja c) Regular ~~d) Buena~~ e) Muy buena

Apellidos y Nombres

DNI: Teléfono/ Celular:

Dirección Domiciliaria.....

Título Profesional:

Grado Académico:

Mención:

Lugar y fecha..... Lima, 02 FEB 2020


.....
JUBENAL FERNÁNDEZ MEDINA
ABOGADO
C.A.L. # 52107

.....
Firma

Anexo 4: Cuestionario de entrevista

ENTREVISTA A LOS TRABAJADORES DEL SEGUNDO JUZGADO DE PAZ LETRADO DE CHACLACAYO

1. ¿Considera usted que los contratos CAS otorga los mismos derechos que los contratos sujetos bajo el Derecho Legislativo N° 728?

Marque la alternativa con una (X) dependiendo su criterio.

Si,

No,

En algunos casos.

2. ¿Cómo considera usted que la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial es la adecuada? Marque la alternativa con una (X) dependiendo su criterio.

Muy mala.

Mala.

Buena.

Muy buena.

3. ¿Considera usted que el factor económico se siente afectado por la aplicación de los Contratos CAS?

Si.

No.

Explique.-

4. ¿Por qué? Marque la alternativa con una (X) dependiendo su criterio y explique brevemente su opinión.

Si

No

Explique.-

5. ¿Considera usted que es bueno el ámbito laboral dentro del Poder Judicial, teniendo en cuenta que susciten diferentes regimenes laborales?

Si

No

Explique.- *EXISTE DIFERENCIA ECONOMICA EN LOS PAGOS DE LOS TRABAJADORES, SIN DENIC EN CUANTO QUE REALICEN LAS MISMAS FUNCIONES.*

6. ¿Considera usted que el factor político influye en la forma de contratación de los servidores públicos del Poder Judicial?

Si

No

Explique.- como un poder del estado esta condicionado al gobierno de turno.

7. ¿Considera usted que el factor social se siente afectado por la aplicación de los contratos CAS dentro del Poder Judicial? ¿Por qué?

Si

No

Explique.- claro, debemos tener presente que los que estamos dentro del regimen CAS, nos cursa mas el desarrollo profesional que a los socios.

8. ¿Qué opina Ud. De la Ley 1057 y la vulneración en el ámbito laboral?

X- Que se vulnera los derechos de los servidores públicos

- Que retribuye a la sociedad que el Poder Judicial contrata bajo este régimen.

- Inaplicabilidad del D.L. 1057

- Otros

- Explique.-

 **PODER JUDICIAL**

BETTY CECILIA VALDIVIA YSLA
Asistente de Juez
1º Juzgado de Paz Letrado de
Lurigancho - Chosica y Chacabuco
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA ESTE