

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
PROGRAMA ACADÉMICO DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS



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

TESIS

**“LAS DISTINTAS NORMAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y
SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO
JUDICIAL DE JUNÍN - 2017”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA: Vitte Quispe, Maritza Doris

ASESORA: Espinoza Cañoli, Ena Armida

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Desarrollo de estudios en derechos sustantivos y procesales en constitucional, civil, penal, laboral, tributario, administrativo y empresarial

AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2018-2019)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho

D

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Abogada

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41579805

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 22425372

Grado/Título: Maestro en derecho, con mención en ciencias penales

Código ORCID: 0000-0002-5243-1182

H

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Chamoli Falcon, Andy Williams	Doctor en gestión empresarial	43664627	0000-0002-2758-1867
2	Leandro Hermosilla, Wilder Sherwin	Abogado	07637566	0000-0003-3760-6500
3	Berrospi Noria, Marianela	Abogada	22521052	0000-0003-2185-5529



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **16:10** horas del día **26** del mes de **Octubre** del año dos mil veintiuno, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el Sustentante y el Jurado calificador mediante plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

- | | |
|--|-----------------------------|
| ➤ Dr. Andy Williams CHAMOLI FALCÓN | : PRESIDENTE |
| ➤ Abog. Wilder Sherwin LEANDRO HERMOSILLA | : SECRETARIO |
| ➤ Abog. Marianela BERROSPI NORIA | : VOCAL |
| ➤ Mtro. Eli CARBAJAL ALVARADO | : JURADO ACCESITARIO |
| ➤ Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI | : ASESORA |

Nombrados mediante la Resolución N° 1578-2021-DFD-UDH de fecha 25 de Octubre del 2021, para evaluar la Tesis intitulada: "**LAS DISTINTAS NORMAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN-2017**"; presentado por la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, **MARITZA DORIS VITTE QUISPE** para optar el Título profesional de Abogada.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: Exposición y Absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del jurado

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **APROBADO** por **UNANIMIDAD** con el calificativo cuantitativo de **QUINCE** y cualitativo de **BUENO**.

Siendo las **17:24** horas del día **26** del mes de **Octubre** del año dos mil veintiuno los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....
Dr. Andy Williams Chamoli Falcón
Presidente

.....
Abog. Wilder Sherwin Leandro Hermosilla
Secretario

.....
Abog. Marianela Berrospi Noria
Vocal

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

RESOLUCIÓN N° 1578-2021-DFD-UDH

Huánuco, 25 de Octubre del 2021

Visto, la solicitud con ID: 000003095, **presentado** por la Bachiller **Maritza Doris VITTE QUISPE** quien solicita se ratifique y se designe a los miembros del Jurado y se señale fecha y hora para sustentar el Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado: **"LAS DISTINTAS NORMAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN-2017"**;

CONSIDERANDO:

Que, según Resolución N° 338-21-DFD-UDH de fecha 19/ABR/21 se nombran Jurados revisores del Informe Final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) a los docentes Dr. Andy Williams CHAMOLÌ FALCÒN , Abog. Wilder Sherwin LENADRO HERMOSILLA y Abog. Hugo Marianela BERROSPI NORIA;

Que, mediante Resolución N° 1369-2021-DFD-UDH de fecha 16/SET/21 se aprueba el Informe Final del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) intitulado **"LAS DISTINTAS NORMAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN-2017"**; del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco;

Que, con Resolución N° 1399-21-DFD-UDH de fecha 23/SET/21 se declara apta a la Bachiller para sustentar la tesis.

Que, debido al estado de Emergencia Sanitaria Nacional a consecuencia del COVID-19 la Sustentación de la Tesis se hará de manera virtual cumpliendo con las exigencias del Reglamento de Grados y Títulos;

Estando a lo dispuesto en el Art. 41 del Reglamento General de Grados y Títulos a lo establecido en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 3220; inc. N) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco y la Facultad contemplada en la Resolución N° 795-18-R-CU-UDH de fecha 13/JUL/18 y Resolución N° 001-2021-R-AU-UDH del 05/ENE/21;

SE RESUELVE:

Artículo Primero.- RATIFICAR Y DESIGNAR a los miembros del Jurado calificador de Tesis para examinar a la Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco **Maritza Doris VITTE QUISPE** para optar el Título Profesional de Abogada por la modalidad de Sustentación del Trabajo de Investigación Científica (Tesis) a los siguientes docentes:

- | | |
|---|--------------------------|
| ○ Dr. Andy Williams CHAMOLÌ FALCÒN | PRESIDENTE |
| ○ Abog. Wilder Sherwin LEANDRO HERMOSILLA | SECRETARIO |
| ○ Abog. Marianela BERROSPI NORIA | VOCAL |
| ○ Mtro. Eli CARBAJAL ALVARADO | JURADO ACESITARIO |
| ○ Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI | ASESORA |

El acto de Sustentación se realizará el día 27 de Octubre del año 2021 a horas 4:00 pm, mediante la Plataforma Virtual Google meet.

Regístrese, comuníquese y archívese



DEDICATORIA

A mi madre Agripina Cornejo Bonilla,
por apoyarme y enseñarme que el
camino hacia la superación debe ser
a costa de sacrificios y esfuerzo;
siendo mis logros consecuencia que
se los debo a ella.

AGRADECIMIENTO

A Dios por iluminarme y bendecir mi camino hacia la superación, a la Universidad de Huánuco, mi alma mater, a mi asesora por su guía y sus consejos, a mis docentes por impartir sus conocimientos jurídicos en mi formación profesional y finalmente a mi familia por su incansable apoyo para lograr tan anhelado sueño que permitirá concretizar más objetivos profesionales.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	IX
SUMMARY.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	17
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	19
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	19
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.7.1. VIABILIDAD METODOLÓGICA	20
1.7.2. RECURSOS	20
CAPÍTULO II.....	21

MARCO TEÓRICO	21
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	21
2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL.....	21
2.1.2. NIVEL NACIONAL.....	23
2.1.3. NIVEL LOCAL	24
2.2. BASES TEÓRICAS	26
2.2.1. LAS DISTINTAS NORMAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL.....	26
2.2.2. EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS	36
2.2.3. DESEMPEÑO LABORAL.....	47
2.2.4. NORMAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES JUDICIALES EN EL PODER JUDICIAL.....	50
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	57
2.4. SISTEMAS DE HIPÓTESIS.....	58
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	58
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	58
2.5. SISTEMA DE VARIABLES	58
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	58
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	59
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)	59
CAPÍTULO III	61
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	61
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	61
3.1.1. ENFOQUE	61
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	62
3.1.3. DISEÑO	62

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	62
3.2.1. POBLACIÓN	62
3.2.2. MUESTRA.....	62
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	62
3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:.....	62
3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:	63
3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	63
3.4.1. PROGRAMAS ESTADÍSTICOS.....	63
3.4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO	64
3.4.3. ESTADÍSTICA INFERENCIAL	64
CAPÍTULO IV.....	65
RESULTADOS.....	65
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	66
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	76
CAPÍTULO VI.....	78
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	78
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	78
CONCLUSIONES	79
RECOMENDACIONES.....	81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	82
ANEXOS	85

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017	67
Cuadro 2: Contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017	69
Cuadro 3: Total de contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017	71
Cuadro 4: Contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia de Junin, 2017.	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2017.	71
Gráfico 2: Contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia de Junin, 2017.	74

RESUMEN

El Informe del trabajo de investigación en su versión culminada, refiere sobre las distintas normas de contratación de personal y su incidencia en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín- 2017, su contenido está dividida en cinco partes: El primer capítulo se relaciona con la descripción del problema que se presenta en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. El segundo capítulo se trata sobre los antecedentes de la investigación a nivel internacional, nacional y local, relacionado con la investigación y sus bases teóricas se desarrollaron en atención a su variable independiente las distintas normas de contratación de personal, y su variable dependiente incidencia en el desempeño laboral. El tercer capítulo versa sobre la metodología de la investigación empleada de tipo aplicada, y como base la descripción en el tiempo sobre los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal, su muestra está constituida por seis contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, características señaladas.

El capítulo cuarto contiene básicamente los resultados de la investigación, constituida por el procesamiento de datos, contrastación y prueba de hipótesis. Y para culminar en el capítulo quinto se ha desarrollado la Discusión de Resultados, y finalmente las conclusiones, recomendaciones y referencias bibliográficas, la conclusión final más relevante en la

investigación es el grado de incidencia de las distintas normas de contratación del personal, es relativamente bajo en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, porque vulnera los derechos del trabajador a un trabajo estable debidamente remunerado.

SUMMARY

The report of the investigation work in its culminated version, refers to the different norms of hiring of personnel and their incidence in the work performance in the Judicial District of Junín- 2017, its content is divided into five parts: The first chapter is related to the description of the problem that arises in the Judicial District of Junín, in the hiring of personnel under the modality of administrative service contract, on the one hand The Superior Court of Justice of Junín, through its President, and on the other hand the worker, to perform individually and in a subordinate manner the position designated to him, for a specified period since the contract cannot be longer than the period corresponding to the respective fiscal year within which the contract is made. The second chapter deals with the background of the investigation at the international, national and local level, related to the investigation and its theoretical bases were developed in attention to its independent variable, the different norms of hiring of personnel, and its dependent variable incidence in the job performance. The third chapter deals with the applied research methodology, and as a basis the description over time of the contracts under the special labor regime of the administrative service contract signed between the Superior Court of Justice of Junín and the jurisdictional and administrative workers, of the 2017 period, in which the contract term clause is warned that may be renewed or extended according to the decision of the Entity and the worker, not being able in any case, to exceed the fiscal year, its sample consists of six contracts under the special labor regime of the administrative contract of services signed between the Superior Court of Justice of Junín and the jurisdictional and administrative workers, of the period 2017, characteristics indicated.

The fourth chapter basically contains the results of the investigation, consisting of data processing, contrasting and hypothesis testing. And to culminate in the fifth chapter, the Results Discussion has been developed, and finally the conclusions, recommendations and bibliographic references, the most relevant final conclusion in the research is the degree of incidence of the different personnel hiring standards, it is relatively low in work performance in

the Judicial District of Junín - 2017, because it violates the worker's rights to a stable, duly paid job.

INTRODUCCIÓN

El informe de tesis que se ha concluido consiste en las distintas normas de contratación de personal y su incidencia en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín- 2017, en la que se ha comprendido los siguientes aspectos que se desarrolla en forma sucinta, a saber: La descripción del problema implica que se presenta en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. En cuanto a la formulación de problema, se ha tenido por conveniente plantear lo siguiente: ¿Cuál es la incidencia de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017? Asimismo, se justifica la investigación porque nos ha permitido describir y explicar jurídicamente que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable tanto más, si vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición. Los objetivos se orientaron a explicar la manera de demostrar el grado de incidencia de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, empleándose para tal efecto el método y técnica aplicada, y como base la descripción en el tiempo de contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, las fuentes de información se recabaron de las bibliotecas de la ciudad con limitaciones en el acceso restringido en las bibliotecas principalmente por el horario y la escasa información, ya que no existen investigaciones en forma directa por lo innovador del tema, y por último se ha arribado a las siguientes conclusiones, el grado de incidencia de las distintas normas de contratación del personal, es

relativamente bajo en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, porque vulnera los derechos del trabajador a un trabajo estable debidamente remunerado.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Hace unas décadas que el Derecho Laboral ha experimentado un proceso de constitucionalización a nivel nacional, y el Tribunal Constitucional ha cumplido con un rol crucial en la consolidación de dicho desarrollo mediante su construcción jurisprudencial, con aciertos y desaciertos, a la luz de, los principios, derechos y garantías contenidas en nuestra Constitución Política y los problemas tradicionales y emergentes en el ámbito de las relaciones laborales.

El derecho al trabajo está reconocido por el artículo 22 de la constitución. Este tribunal estima que el contenido esencial de este derecho constitucional implica dos aspectos. El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte, y, otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa. El derecho fundamental al trabajo, también entendido como derecho social, merece una protección real y efectiva, la cual debe ser incluso más tuitiva cuando la titularidad recae en personas que han sido históricamente discriminadas.

Según nuestra legislación se advierten diversos regímenes de contratación de personal para la actividad pública, como el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público (LMEP) y el Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS). Dicho documento normativo regula una modalidad contractual especial para la Administración Pública en la medida que dicta las normas para la relación jurídica con una persona natural, que prestará servicios de manera no autónoma.

En tal sentido, el ámbito de aplicación del régimen CAS se circunscribe a las entidades públicas sujetas al Decreto Legislativo N° 276 y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades

públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado. El régimen CAS es una situación extraordinaria y por tanto momentánea, únicamente le son aplicables las disposiciones normativas contenidas en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, contenido en el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. Tal es así que en la Cuarta disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo 1057 se señala:

“Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma”

El Tribunal Constitucional en constante jurisprudencia ha señalado que el contrato administrativo de servicios en uno a plazo determinado y que tiene una naturaleza laboral. En ese sentido la sola suscripción confiere derechos y obligaciones tanto para el empleador como para el trabajador. Sin embargo, no protege a cabalidad todos los derechos de los trabajadores, ya que es un régimen con desconocimiento total de beneficios laborales, y el reconocimiento efectivo de todos los derechos laborales. Ello puede ver concretizada en la eficacia restitutiva (indemnización) ante el despido de un trabajador CAS, ya que el mismo Tribunal se ha encargado de afirmar que en dicho régimen no es posible la readmisión en el empleo.

El problema se presenta en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. Lo que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del

justiciable tanto más, si vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición.

Con el presente trabajo se establece que es necesario que en el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscrito entre las Cortes Superiores de Justicia, le resultaría aplicable el régimen procesal de eficacia restitutoria, es decir de readmisión en el empleo, debido a la productividad desarrollada por el trabajador jurisdiccional, y no el régimen de eficacia restitutiva de indemnización, para evitar con la contratación de nuevo personal no capacitado en la función jurisdiccional, en ese sentido propondremos mecanismos de solución, a fin de proteger los derechos del trabajador del régimen laboral especial CAS, garantizando el principio de celeridad procesal y la tutela jurisdiccional efectiva de los justiciables.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es la incidencia de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

¿Cuál es el nivel de eficacia logrado del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017?

¿Cuál es la frecuencia de la aplicación del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Demostrar el grado de incidencia de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Determinar el nivel de eficacia logrado del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.

Identificar el nivel de frecuencia de aplicación del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

Conforme se desprende de la descripción del problema, en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. Lo que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable tanto más, si vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición.

1.5.2. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Es importante desde su perspectiva metodológica en razón, de que al haberse analizado la población y muestra de la investigación, la cual se encuentra basada en los contratos bajo el régimen laboral

especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que el contrato podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal, también se justifica en el sentido de que existen un número considerable de contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, con las características antes señaladas, siendo así, se tendrá a bien corroborar dicha información con las técnicas e instrumentos para la recolección de datos, así como con las técnicas para el procesamiento y análisis de la información.

1.5.3. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Se justifica la investigación por ser trascendente en el sentido de hacer conocer a los letrados, auxiliares jurisdiccionales y estudiantes de la facultad de derecho, que los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, el contrato podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal. De esa forma no solo se justifica el presente trabajo, sino básicamente por haberse identificado la problemática en cuanto a su relación con la posible vulneración de los derechos de los trabajadores del Poder Judicial.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Entre las limitaciones tenemos:

- El acceso restringido a la información sobre el tema de la investigación en las bibliotecas de la Universidad de Huánuco y Universidad Nacional Hermilio Valdizán, ya que no contaban con bibliografía actualizada, por lo que se recurrió a otras fuentes privadas.

- Igualmente, ha constituido un limitante la falta de investigaciones desarrolladas en relación directa con el título de nuestra investigación, por lo innovador que resultó ser el problema investigado.
- El acceso en forma relativa a la información a los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, por lo que solicitamos copias simples de los contratos, mediante solicitud a la Corte Superior de Justicia de Junín.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación es viable por:

1.7.1. VIABILIDAD METODOLÓGICA

El presente proyecto de investigación ha sido viable porque se ha tenido acceso a la información sobre el tema, aunque en forma restringida, tanto documentos bibliográficos de particulares, hemerográficos, así como a los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, período, 2017.

1.7.2. RECURSOS

Asimismo, porque se ha contado con asesores expertos en lo jurídico en materia de derecho de laboral, en la especialidad del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, y en lo metodológico para la realización del trabajo, quienes residieron en la ciudad de Huancayo, lugar donde se ha desarrollado el proyecto científico jurídico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Se han encontrado los siguientes antecedentes.

2.1.1. NIVEL INTERNACIONAL

Búcaro Chicas, Y. D. (2013), **en su tesis de licenciatura titulada “Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los Derechos Humanos”, sustentada en la Universidad Rafael Landívar, país, Guatemala. El objetivo de la presente investigación fue** contribuir a una mejor comprensión sobre los procesos de contratación laboral del Estado de Guatemala en materia de Derechos Humanos, **se empleó el tipo de investigación** no precisa, **utilizando el diseño** monográfico, descriptivo, y exploratorio **con un nivel** no precisa **y con un enfoque** no describe, **se trabajó con una muestra de** nueve sentencias, tres emitidas por la Corte de Constitucionalidad, tres por la Corte Suprema de Justicia y tres por las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social. **Para la recolección de la información se aplicó la técnica,** cuestionarios, **y el instrumento utilizado fue** la entrevista a expertos **y se concluyó lo siguiente:**

“1. La Constitución Política de la República de Guatemala en materia de Derechos Humanos y Derecho Laboral, así como las leyes ordinarias del país referentes a los principios y garantías de los trabajadores en general y del Estado en particular, propugnan por una remuneración a sus trabajadores igual y justa, ya que se trata de un Derecho tutelar, que busca otorgarle una protección jurídica preferente, lo que se evidencia en las sentencias analizadas, de la Corte de Constitucionalidad, Corte Suprema de Justicia, como las Cortes de Apelaciones de Trabajo y Previsión Social.

2. De acuerdo a lo establecido en la investigación las recomendaciones emanadas por la Comisión de Expertos de la OIT en los informes de los últimos años cuando se refiere al pago de prestaciones a los profesionales contratados por el Estado bajo el renglón 029, se encuentran en total concordancia con las sentencias analizadas, ya que estipulan el pago de prestaciones como si se tratara de un trabajador contratado bajo el renglón 011, siempre que se den los presupuestos del artículo 18 del Código de Trabajo.

3. Los contratos por servicios profesionales, a pesar que contienen estipulaciones que limitan los derechos de los profesionales al momento de dar por finalizados los mismos, el principio de la supremacía de la realidad, en que se base la Corte de Constitucionalidad al emitir sus fallos y que respetan los otros órganos jurisdiccionales, determina que se otorga prioridad a los hechos, es decir a lo que efectivamente pasó durante el transcurso de la relación, sobre las formas o apariencias de lo que las partes han convenido.

4. En este sentido la investigación estableció que las atribuciones asignadas a los profesionales contratados bajo el renglón 029 con la denominación de 100 contratos por servicios entre las que se encuentran, la existencia de un puesto de trabajo permanente y continuo dentro de la institución, la remuneración económica mensual, la dependencia y subordinación a la que estuvo sujeto el profesional y las atribuciones asignadas, son similares a las de cualquier trabajador del Estado contratado bajo la Ley del Servicio Civil sin que exista diferencia alguna, lo que permiten afirmar que se dan los elementos indispensables de un contrato de trabajo por tiempo indefinido y no de un contrato civil como lo pretende hacer suponer el Estado para evitar el pago de prestaciones laborales.

5. Por las circunstancias analizadas anteriormente los contratos suscritos entre el profesional y el Estado, poseen las características de un contrato de trabajo, ya que en su mayoría se hicieron por más de un año de forma ininterrumpida, asistían regularmente a las dependencias

del Estado, no podían ausentarse de ellas, su jefe les impartía órdenes, tenían una jornada de trabajo y en algunos casos se les otorgaba vacaciones, lo que nos permite concluir que la relación que emanó de ellos, los convierte en contratos por tiempo indefinido, lo que provoca la nulidad de lo actuado por el Estado al incluir en los contratos que suscribe, cláusulas que limitan el pago de prestaciones al profesional.

6. Por consiguiente la investigación estableció que la jurisprudencia de la Corte de Constitucionalidad en más de tres fallos en el mismo sentido, reconoce el derecho del profesional contratado bajo el renglón 029, para que se le paguen sus prestaciones laborales al momento de finalizar el contrato por parte del ente nominador (Estado de Guatemala), siempre que cumpla con los elementos del artículo 18 del Código de Trabajo, de la misma forma como se le paga a un trabajador del Estado contratado bajo el renglón 011 (trabajador permanente)”.

2.1.2. NIVEL NACIONAL

López Ayala, C.A., (2018), **en su tesis de licenciatura titulada** “Análisis de la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios emitido por el tribunal constitucional según la sentencia Exp. N° 00002-2010-PI/TC”, **sustentada en la Universidad** de Piura, país, Perú. **El objetivo de la presente investigación fue** Analizar la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios emitido por el tribunal constitucional mediante la sentencia Exp. N° 00002-2010-PI/TC, **se empleó el tipo de investigación** no señala, **utilizando el diseño** teoría fundamentada, **con un nivel** no precisa **y con un enfoque** cualitativo, **se trabajó con una muestra de** 05 notarios. **Para la recolección de la información se aplicó la técnica** fichaje, recolección y análisis de datos **y el instrumento utilizado fue**, procesamiento de información y análisis, y presentación de datos y resultados, **y se concluyó lo siguiente:**

“La constitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios emitido por el Tribunal Constitucional mediante el Expediente 00002-2010 PI/TC mejora en parte los derechos laborales, toda vez que dicho pronunciamiento se expresó en reconocer algunos derechos laborales

básicos como: (jornada máxima semanal, descanso semanal, vacaciones obligatorias entre otras) no habiendo más innovaciones positivas se puede observar que se trata de dejar sin protección el despido arbitrario como causal de extinción del vínculo laboral.

Siendo la constitucionalidad uno de los medios que utiliza el máximo intérprete de la constitución (Tribunal Constitucional) para determinar que una ley es acorde con lo establecido a los principios y directrices recogidas en la Constitución, este resultaría contrario en cuanto a que el Exp. 00002-2010 PI/TC y su pronunciamiento de la constitucionalidad del CAS este solo reconoce derechos y beneficios menores, a los acordados en otros regímenes de contratación público.

El Contrato Administrativo de Servicios como oportunidad laboral publica afecta los principios de derecho de igualdad de trato ante la ley, principio de progresividad, estabilidad laboral, con los que debería contar todo trabajador subordinado.

Los Gobiernos de turno deberían establecer un único régimen laboral para la contratación de personal en la administración pública, este no debería ser diverso para evitar tener un sistema de contratación flexible que afecta derechos a sus trabajadores teniendo que tomar oportunidades de trabajo con reconocimiento de derechos mínimos como los que ofrece el Contrato Administrativo de Servicios.

En cuanto a si la vulnerabilidad de los derechos laborales influyen de forma significativa en el desempeño del servidor público bajo el Régimen del Contrato Administrativo de Servicios dentro de la Administración Pública, este resulta ser negativo debido a que este tipo de contratos no cuentan con todas las expectativas de los beneficios laborales pudiendo generar en ellos disminución en su responsabilidad, eficacia, logro de metas y objetivos”.

2.1.3. NIVEL LOCAL

Carbajal Alvarado, E.,(2015), **en su tesis de licenciatura titulada “Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del**

estado-2014”, sustentada en la Universidad de Huánuco, país, Perú. **El objetivo de la presente investigación fue** Determinar de qué manera se garantiza la estabilidad laboral en los contratos temporales en las entidades públicas del estado Peruano, **se empleó el tipo de investigación** cualitativo, **utilizando el diseño** longitudinal, **con un nivel** descriptivo explicativo **y con un enfoque** cuantitativo, **se trabajó con una muestra de** 60 sentencias emitidas por ambos organismos donde se han resuelto conflictos sobre la estabilidad laboral y contratos temporales de derechos fundamentales 10 expedientes, sobre Tercería de Propiedad con pronunciamientos emitidos en el año 2014, además 20 encuestas dirigidas a abogados, magistrados y registradores residentes en Huánuco. **Para la recolección de la información se aplicó la técnica** fichaje, análisis de registro documental, observación, encuesta, y técnica del fichaje, **y el instrumento utilizado fue** cuestionario de encuestas, fichas bibliográficas y análisis documental **y se concluyó lo siguiente:**

“1. Los fundamentos jurídicos de la estabilidad laboral, y es principalmente en la estabilidad laboral, que el trabajador no puede ser despedido sino por causa justa. El establecimiento de un sistema que garantice una protección contra el despido arbitrario del trabajador que no es necesariamente la indemnización, el Tribunal Constitucional ha ampliado los supuestos de reposición, y por ende los casos de estabilidad laboral absoluta.

2. El despido como forma de extinción de la relación laboral por voluntad unilateral del empleador debe tener una naturaleza causal y para tener una causa justa debe de estar relacionado con la conducta o capacidad del trabajador.

3. En la legislación laboral peruana no podrán existir trabajadores de Confianza a quienes no se le controle el tiempo de trabajo además el empleador deberá abonarles las horas extras así mismo se puede despedir por “el retiro de la confianza”,

4. El proceso de amparo es una vía procesal válida para el tratamiento de temas laborales cuando esté de por medio la violación de un derecho

constitucional laboral en el marco de un despido y no exista una vía ordinaria adecuada e igualmente satisfactoria”.

2.2. BASES TEÓRICAS

A. De la variable independiente. Las distintas normas de contratación de personal.

2.2.1. LAS DISTINTAS NORMAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL

El Derecho laboral ha experimentado un proceso de constitucionalización a nivel nacional, y el Tribunal constitucional ha cumplido un rol preponderante en la consolidación de su desarrollo a través de su construcción jurisprudencial, a la luz de los principios, derechos y garantías según la Constitución Política y los problemas tradicionales y emergentes en el ámbito de las relaciones laborales.

Crispín Sánchez, (2020) señala:

“...es importante llamar la atención también sobre los pronunciamientos del tribunal constitucional sobre regímenes laborales especiales como los vinculados al contrato administrativo de servicios y el de los profesores universitarios. En el extremo referido al régimen CAS, se realiza un análisis crítico y se enfatiza en la necesidad del replanteamiento de su estabilidad laboral”. (p.6).

Caballero Segá, (2020) afirma:

“La normativa nacional establece que la relación laboral es una vinculación jurídica entre trabajador y empleador, donde el primero se obliga a prestar sus servicios de manera personal y subordinada, y el segundo se obliga a cumplir con el pago de la remuneración y los beneficios laborales” (p. 11).

León Pilco, (2020) agrega lo siguiente:

“Con la promulgación del Código Procesal Constitucional, en 2004, se introdujo en el ordenamiento jurídico peruano el precedente

constitucional, entendido como aquella regla jurídica extraída de un caso concreto (...) para la resolución de futuros procesos de naturaleza homóloga (...) expresa la vinculación para el juez de atenerse a los que se ha establecido en la sentencia anterior, es decir la vinculación del precedente.” (p. 61).

Al respecto, Castillo, Alba y Sánchez, (2001) señalan lo siguiente:

“Desde siempre, los servidores y funcionarios públicos estuvieron sujetos a un régimen laboral distinto al de los trabajadores de la actividad privada, situación que tiene sustento y clara acogida tanto en la Constitución Política de 1979 como en la de 1993”. (p. 134).

Los citados autores, sobre el particular añaden:

“En el año 2001, se creó una Comisión Multisectorial constituida para la elaboración de un Informe sobre la situación del Personal de la Administración Pública Central; la cual determinó que a mediados de la década de los noventa, dentro de un proceso de reforma del Estado, que quedó trunco, una serie de entidades e instituciones públicas comenzaron a migrar hacia el régimen laboral privado; entre ellas, el Instituto Nacional de Defensa de la Competencia y de la Propiedad Intelectual (INDECOPI), Organismo Supervisor de la Inversión en Energía y Minería (OSINERGMIN), Comisión Nacional de Supervisión de Inversiones y Valores (CONASEV), así como otras entidades reconstituidas como la Contraloría General de la República, la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria (SUNAT) y ADUANAS, e incluso algunas instituciones públicas y estatales como el Poder Legislativo y el Poder Judicial; asimismo señaló como una de sus conclusiones que en el Estado coexistían principalmente tres regímenes de contratación de personal: nombrados y contratados bajo el régimen laboral público (D.L. N° 276), contratados bajo el régimen laboral privado (D.L. N°728) y contratos por Servicios No Personales o SNP; regímenes que se sujetaban a principios, criterios y normas disímiles entre sí. (Castillo, Alba y Sánchez, 2001, p. 135)

2.2.1.1. Regímenes de Contratación de Personal en el Sector Público

Danos, (2002) precisa lo siguiente:

Antes de entrar a detallar la clasificación de los tres regímenes de contratación, es imprescindible mencionar que el vínculo laboral – estatal, es toda relación subordinada y remunerada existente entre una entidad del Estado y un trabajador público, nombrado o contratado al servicio de la Nación; dicho ello, procederemos a detallar y desarrollar brevemente los distintos tipos de contratación de personal en el sector público.(p. 236).

El nombrado autor agrega lo siguiente:

“El régimen de contratación de personal en el Estado está normado por dos dispositivos legales de gran importancia, el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y su Reglamento, así como la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público”, (Danos, 2002, p. 237).

Dentro de los principales alcances del régimen de contratación en el Estado se desarrollarán a continuación tenemos:

a) Decreto Legislativo N° 276: Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público

“Mediante Decreto Legislativo N° 276, se promulga la “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público” (en adelante Ley de Carrera Administrativa)⁴, la cual regula el ingreso, derechos y deberes que les corresponden a los servidores públicos; a continuación, procederemos a detallar los alcances de la Ley de Carrera Administrativa según el texto legal”(García, 2004, p. 75).

La Carrera Administrativa se rige por los siguientes principios:

- Igualdad de oportunidades
- Estabilidad
- Garantía del nivel adquirido
- Retribución justa y equitativa

b) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público

A continuación, analizaremos los alcances de la Ley Marco, según su texto legal.

Finalidad. La Ley Marco tiene como finalidad establecer los lineamientos generales para promover, consolidar y mantener una Administración Pública moderna, jerárquica, profesional, unitaria, descentralizada y desconcentrada, basada en el respeto al Estado de Derecho, los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana, el desarrollo de los valores morales y éticos y el fortalecimiento de los principios democráticos, para obtener mayores niveles de eficiencia del aparato estatal y el logro de una mejor atención a las personas.

Ámbito de Aplicación. La Ley Marco regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la Administración Pública y un empleado público, cualquiera fuera la clasificación que éste tenga.

Son entidades de la Administración Pública:

- El Poder Legislativo, conforme a la Constitución y al Reglamento del Congreso de la República.
- El Poder Ejecutivo, ministerios, organismos públicos descentralizados, proyectos especiales y, en general, cualquier otra entidad perteneciente a este Poder.
- El Poder Judicial, conforme a lo estipulado en su ley orgánica.
- Los Gobiernos Regionales, sus órganos y entidades.

- Los Gobiernos Locales, sus órganos y entidades.
- Los organismos constitucionales autónomos.

En el caso de los funcionarios públicos y empleados de confianza, la Ley Marco se aplicará cuando corresponda, según la naturaleza de sus labores. No están comprendidos en la Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.

Principios. El empleo público se rige por los siguientes principios:

- Principio de legalidad. Los derechos y obligaciones que generan el empleo público se enmarcan dentro de lo establecido en la Constitución Política, leyes y reglamentos.
- Principio de modernidad. Procura el cambio orientándolo hacia la consecución efectiva de los objetivos de la Administración Pública.
- Principio de imparcialidad. La función pública y la prestación de servicios públicos se ejercen sin discriminar a las personas y sin realizar diferencias.
- Principio de transparencia y rendición de cuentas. Busca que la información de los procedimientos que lo conforman sea confiable, accesible y oportuna y que las personas encargadas del manejo económico rindan cuentas periódicas de los gastos que ejecutan.
- Principio de eficiencia. El empleado público ejerce sus actividades empleando los medios estrictamente necesarios, teniendo en cuenta los escasos recursos con que cuenta el Estado.
- Principio de probidad y ética pública. El empleado público actuará de acuerdo a los principios y valores éticos establecidos en la Constitución y las leyes, que requiera la función pública.

- Principio de mérito y capacidad. El ingreso, la permanencia y las mejoras remunerativas de condiciones de trabajo y ascensos en el empleo público se fundamentan en el mérito y capacidad de los postulantes y del personal de la Administración Pública. Para los ascensos se considera además el tiempo de servicio.
- Principios de derecho laboral. Rigen en las relaciones individuales y colectivas del empleo público, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda.

c). Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo

“Orientado a constituir un régimen de igualdad de oportunidades de empleo que asegure a todos los ciudadanos el acceso a una ocupación útil que los proteja contra el desempleo y el subempleo en cualquiera de sus manifestaciones”(García, 2004, p. 78).

d) Contrato de Servicios No Personales y Nuevo Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios

En el caos organizacional en el que se encontraba nuestra Administración Pública, respecto a la contratación de personal, la utilización del contrato de SNP había tomado una importancia desmesurada, convirtiéndose así en uno de los tres regímenes de contratación de personal del sector público. Danos al referirse a este tipo de contratos, señala que: Dicho contrato no corresponde a ninguna categoría jurídica conocida o específica, al carecer de precedentes normativos o doctrinarios y menos de un marco legal adecuado, que precise sus alcances, lo cual da lugar a que los contratados bajo la mencionada modalidad se encuentren muchas veces, (Danos, 2002, p. 135).

2.2.1.2. Organización de la administración pública

“La adecuada regulación del funcionamiento de la Administración Pública, así como de la tramitación del procedimiento administrativo es de importancia medular para el derecho público en general y el derecho administrativo en particular. Ello porque la reglamentación de dichas materias debe asegurar la obtención de este delicado equilibrio que debe existir entre los intereses de los administrados y el llamado interés general, concepto este último que tiende a identificarse con los de interés público o bien común, y que consiste en aquello que beneficia favorablemente a la colectividad en su conjunto. Preferimos emplear el término interés general, que es el que permite definir mejor cómo es que debe emplearse el derecho administrativo” (Ley N° 27444).

En este orden de ideas, la finalidad del ordenamiento del funcionamiento de la Administración Pública y del procedimiento administrativo es muy clara, puesto que se pretende establecer el régimen jurídico aplicable para que la actuación de la Administración Pública sirva para la protección del interés general, buscando de esta manera —al mismo tiempo— garantizar los derechos e intereses de los administrados, y con sujeción al ordenamiento constitucional y jurídico en general. Ello se ha hecho aún más evidente con la promulgación de la Ley N° 29060, Ley del Silencio Administrativo; así como del Decreto Legislativo N° 10292, de más reciente data, y que modifica ambas normas legales, con la finalidad de mejorar la regulación que estas contienen, con resultados más bien mixtos, como vamos a acreditarlo en el presente trabajo.

a) La función administrativa

Normalmente, se considera que la función legislativa es la creación de normas generales de conducta que son imperativas para todos los habitantes; y que la función jurisdiccional es la

decisión imperativa respecto a las contiendas generadas entre partes, determinando el derecho aplicable; pero no ha habido un concepto de función administrativa que pueda ser armonizado con los dos anteriores de manera definitiva en el contexto del principio de separación de poderes. Inclusive, la función administrativa tiende a confundirse con la función gubernativa, la cual consiste en la dirección de la política general de gobierno, que son distintas por completo.

La doctrina hace referencia de manera reiterada a la distinción entre función administrativa y Administración Pública, y define esta última como compuesta por aquellas entidades que realizan función administrativa, al margen de su estructura. Y es que, existen entidades que desarrollan funciones administrativas, que no forman propiamente parte del Estado. A su vez, existen entidades y órganos del Estado que no ejercen función administrativa, sino de otra índole. El estudio de la organización de la Administración Pública no se reduce al Estado, sino también personas jurídicas no estatales. A su vez, en lo que corresponde al Estado, procederemos a analizar los diversos estamentos del mismo en tanto desempeñan función administrativa, considerando que prácticamente toda entidad del Estado ejerce, por lo menos residualmente, dicha función.

b) Los organismos técnicos especializados

Se crean, por excepción, cuando existe la necesidad de planificar y supervisar, o ejecutar y controlar políticas de Estado de largo plazo, de carácter multisectorial o intergubernamental que requieren un alto grado de independencia funcional. Ejemplos de esto son la Autoridad Portuaria Nacional, adscrito al sector Transportes y Comunicaciones, de discutible existencia; así como el Instituto del Mar del Perú (Imarpe), adscrito al sector producción.

Un ejemplo interesante es el Organismo Supervisor de las Contrataciones del Estado - OSCE, que constituye un organismo

técnico especializado, mientras que su antecesor inmediato, Consucode, constituía un organismo ejecutor. En este caso es evidente que nos encontramos ante una política de estado que debe controlarse y ejecutarse, que es la realización eficiente de la contratación administrativa. (Pla, 1978, 35).

c) Los organismos reguladores

Los entes reguladores son propiamente organismos públicos, que gozan de personería de derecho público interno y con amplia autonomía para la realización de sus fines. Es un organismo o varios organismos, creados para el marco regulatorio y por lo tanto deberán regular y/o controlar aspectos jurídicos y técnicos, y atender las relaciones entre los usuarios-consumidores y las empresas privadas prestadoras.

Según la Ley Marco de Organismos Reguladores, los entes reguladores gozan de autonomía administrativa, funcional, técnica, económica y financiera, que se muestra relativamente más amplia que la del común de los organismos públicos descentralizados. Esta autonomía tiene por finalidad asegurar que los citados entes no sean afectados por las empresas reguladas, el poder político o los grupos de interés. Ello implica que no exista vinculación alguna o interés alguno del ente regulador o sus miembros en la actividad regulada. (Pérez, 2002, p. 56)

d) Organización descentralizada

La organización descentralizada implica transferir cuotas de poder político a organismos públicos determinados, de tal manera que se les confiera determinadas competencias sobre la base de determinado nivel de autonomía. Esta descentralización puede elaborarse con un criterio funcional o, más bien, con un criterio de distribución territorial. De hecho, la organización descentralizada, adecuadamente implementada, puede generar determinados beneficios al funcionamiento administrativo.

e) Las normas regionales y locales de alcance general

Asimismo, en el ámbito de los gobiernos regionales y locales y en mérito a la organización descentralizada del Estado peruano, existen normas que se reconocen de rango legal, como las ordenanzas regionales y las ordenanzas municipales, respectivamente. Dichas normas poseen rango de ley al interior de su ámbito y resultan ser susceptibles de control jurídico a través de la acción de inconstitucionalidad ante el Tribunal Constitucional y el control difuso por parte del Poder Judicial, únicos controles normativos que el sistema jurídico provee en la actualidad. La atribución de facultades a los entes territoriales a fin de que puedan emitir normas generales procede de la autonomía normativa que se les concede.

Es necesario señalar que la relación que estas normas mantienen con las emitidas por el Gobierno Central es una relación de coordinación y de distribución de competencias, mas no de jerarquía o de tutela. No es posible que una ordenanza regional o municipal derogue tácita o expresamente una norma con rango de ley emitida por el Gobierno Nacional, de la misma forma que el este no podría derogar una ordenanza, cualquiera fuera su origen. Sin embargo, las normas regionales y locales de alcance general deben emitirse de conformidad con la Constitución y la Ley, incluso la emanada por el Congreso.

Las normas locales y regionales de alcance general son de particular importancia para el derecho administrativo en tanto contienen regulaciones del funcionamiento de dichos gobiernos descentralizados y afectan a los particulares sometidos a su competencia. Sin embargo, y dada la reserva de ley existente respecto a ciertas materias, las ordenanzas adolecen de mayores limitaciones que las aplicables a las leyes propiamente dichas, pudiendo regular únicamente las materias contenidas en sus respectivas leyes orgánicas y dentro de los parámetros establecidos por estas. (Solé 1997, p. 189).

2.2.2. EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS

2.2.2.1 Introducción

Guerrero Salcedo, (2020) afirma:

“En nuestro ordenamiento jurídico, el mandato de que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, nace de la ponderación constitucional que tiene el Derecho al Trabajo”

(...)

Sin embargo, sendas entidades públicas han contratado a su personal mediante modalidades que constituyen una disciplina independiente del Derecho del trabajo, así tenemos el régimen Especial de contratación Administrativa de Servicios, que limita derechos laborales y la dignidad de los trabajadores, con lo cual no se daría cumplimiento al mandato constitucional.

(...), el régimen CAS tuvo como finalidad otorgar algunos derechos para las personas contratadas en virtud del contrato de servicios no personales, y si bien de cierta forma se otorga algunos derechos a un sector minimizado, no quita el hecho de que este régimen continúa afectando derechos constitucionales laborales” (p. 181-182).

2.2.2.2. Marco conceptual

“El régimen CAS nace como un contrato administrativo, conllevando que los trabajadores no gozaran de ciertos derechos, debido a que, al no ser un contrato de trabajo, no se creaba una relación laboral sino una relación contractual de prestación de servicios de naturaleza administrativa y, consecuentemente, no se podían aplicar las normas del Derecho de Trabajo.

Recién en 2010, el TC declara inconstitucional del régimen CAS tal y como se había creado, y lo interpreta como un régimen especial de contratación laboral, y es así como los trabajadores bajo dicho régimen empiezan a tener mínimos derechos laborales.

De esta forma, se reconoció que el régimen CAS constituye más que una contratación administrativa, un contrato laboral. Esta característica se sustenta en el reconocimiento de derechos constitucionales de índole laboral dentro del régimen como son la jornada máxima y los descansos semanales y anuales”. (Guerrero Salcedo, 2020, p. 182).

Para Acevedo y Ortiz, (2010) sobre el particular señalan:

“...se ha reconocido que además de dicho sustento, se advierte en la contratación administrativa de servicios los tres elementos característicos de la relación laboral: remuneración, subordinación y prestación personal de servicios. Es como consecuencia de la configuración de estos tres elementos que generen los derechos constitucionales de naturaleza laboral, que constituyen la consecuencia jurídica y no viceversa. (p. 223).

A raíz de ello, mediante la Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales, estipula en el artículo 3 que el contrato administrativo de servicios es:

“El Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privada del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada no a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo N° 1057 tiene carácter transitorio”

Adicionalmente, el legislador decidió de alguna forma regular los siguientes derechos para las personas que sean contratadas bajo el régimen CAS:

- Se puede utilizar por cualquier entidad del Estado, salvo empresas.
- Contrato de duración determinada y su duración no puede exceder el año fiscal, en el que se efectúa la contratación.
- Derechos laborales: percibir una remuneración no menor a la remuneración mínima legalmente establecida, jornada de ocho horas o máxima de cuarenta y ocho horas semanales, aguinaldo por fiestas patrias y navidad, veinticuatro horas consecutivas de descanso semanal obligatorio como mínimo, vacaciones remuneradas de treinta días naturales, afiliación a EsSalud y pensiones, derecho a la libertad sindical, derechos de seguridad y salud en el trabajo, así como, las licencias a las que tienen derecho los trabajadores de los regímenes laborales generales.

Puntriano, (2011) señala:

“el régimen CAS no constituye un régimen especial laboral, pues no existe una justificación objetiva que habilite la diferenciación de trabajadores estatales cuando ya se encuentran regulados otros regímenes que resultan ser aplicables”. (p. 15).

Balbín Torres, (2010) sobre el particular dice:

“Entonces para referirnos al régimen especial laboral, debemos partir por afirmar que la regla es la igualdad. No pueden existir tratos diferenciados salvo, reiteramos, que exista una justificación objetiva y razonable. Por todo ello, el análisis de

la validez de la diferenciación legislativa debe efectuarse bajo la óptica del principio-derecho igualdad”. (p.184).

Finalmente Guerrero Salcedo (2020), puntualiza:

“Entonces, aunque al régimen CAS se le hayan otorgado derechos y beneficios reducidos y que se le haya catalogado como una especial contratación laboral, en realidad, nos encontramos ante un régimen diferenciado, aun cuando se ha reconocido, que en dicho régimen se configuran los tres elementos esenciales de una relación laboral

Por tanto mientras se aplique el régimen CAS, seguiremos presenciando que en una misma entidad existan trabajadores que realicen las mismas tareas, pero que tengan derechos laborales diferenciados; a raíz de estas múltiples situaciones es que el TC han tratado de pronunciarse de cierta manera, a fin de brindar una mejor protección”. (p. 184).

2.2.2.3. Pronunciamiento del Tribunal Constitucional

a) STC Exp. 002-2010-PI/TC: régimen CAS es de naturaleza laboral y especial

El TC emitió una sentencia relacionado a este régimen, en virtud de la demanda de inconstitucionalidad presentada por más de cinco mil ciudadanos contra el Poder ejecutivo.

Los demandantes solicitaron que sea declarado inconstitucional determinados artículos del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, ambas normas reguladoras del Contrato Administrativo de Servicios (CAS) por los siguientes fundamentos:

- Las normas impugnadas no superan el test de igualdad, vulnerándose el principio del derecho a la

igualdad contenido en el artículo 2 de la Constitución Política del Estado.

- Los artículos del Decreto Legislativo N° 1057 introducen un régimen administrativo de contratación transgrediendo derechos laborales; como consecuencia, se vulnera el artículo 22 de la Constitución Política del Perú y el derecho a la igualdad.
- El artículo del Decreto legislativo N° 1057 es inconstitucional, pues no establece un límite temporal para la vigencia del régimen CAS y no permite que los contratados ingresen a la planilla de trabajadores de la entidad.

Por su parte la defensa del Estado señaló que:

- No existe afectación a principios o derechos de igualdad ante la ley, sino que el régimen CAS promueve la igualdad de oportunidades.
- Al régimen CAS se han incorporado a trabajadores contratados bajo el mecanismo de Servicios No Personales (SNP), que brinda beneficios y derechos como resarcimiento constitucional, lo cual permite superar la situación “anómala” generada por el tipo de contratación anterior.

Sobre la base de la decisión del TC, los contratos bajo el régimen CAS son de naturaleza laboral y pertenecen a un régimen especial.

Al respecto Avilés Ojeda, (2008) señala:

“que si o existe un criterio delimitador para establecer un régimen especial cada separación legal podría ser considerada constitucional, pues todas las actividades laborales mantienen diferencias con las restantes, pero la proliferación desmedida de

las regulaciones específicas solo trae incertidumbre y desorganización en el ordenamiento legal". (p. 37-38).

Guerrero Salcedo (2020) dice:

"lo señalado por el TC es insuficiente para considerar al régimen CAS como un régimen laboral especial y, por ende, que pueda convivir con los regímenes generales ya existentes que brindan mayor protección a los trabajadores, bajo la premisa de que es un sistema de contratación independientemente que posee sus propias reglas de contratación.

Además, el TC resalta que es un régimen especial de contratación laboral que se ha dispuesto para la contratación de personal para el sector público; conforme a esta afirmación se entendería que se aplicarían los principios de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, pero como es de notar ello no es así, ya que no permite un acceso mediante concurso público, ni a través del principio de mérito no establece que el término de la relación laboral deba ser mediante causa justa.

(...)

De igual forma, ha resaltado que la incorporación a la Administración Pública la realiza mediante un concurso público e mérito (mérito personal y capacidad profesional), para así establecer que esta constituye un criterio objetivo para el ingreso y permanencia en una entidad del Estado.

Sin embargo, se ha decidido excluir al régimen CAS de derechos-principios reconocidos por el propio TC sin razones justas para limitar una contratación de personal para el sector público" (p. 186-187).

b) STC Exp. 03818-2009-PA/TC: sobre la protección al despido arbitrario y su aplicación al régimen CAS

El TC en el expediente antes citado resolvió un proceso de amparo y estableció las reglas sobre la protección frente al despido arbitrario.

En este caso concreto, el demandante solicitaba que se deje sin efecto el despido arbitrario que fue objeto y que se le reponga a su puesto de trabajo como técnico de verificación, pues había laborado bajo contratos de locación de servicios, pero sus labores eran de naturaleza permanente.

Por el contrario, la parte demandante presentó sus argumentos sustentando que el trabajador prestó servicios no personales, mediante contratos administrativos de servicios, y que su regulación era conforme al Código Civil.

Huamán Ordoñez, (2012) puntualiza:

“Cabe añadir que no puede impedirse, vía amparo constitucional, que el empleado público sujeto al CAS se vea imposibilitado de cuestionar el encubrimiento de “servicios de contenido laboral” ocultos bajo contratos civiles, pues esto constituye un período independiente del inicio del contrato laboral especial administrativo de servicios al ser un solo el empleador: el Estado y, por ello, un solo récord laboral con la Administración contratante”. (p. 491).

Al respecto, el TC mediante el fundamento 9 de la sentencia objeto de análisis determinó que se había demostrado que el demandante mantuvo una relación laboral a plazo determinado, que culminó al vencer el plazo de la última cláusula adicional. Por lo tanto, habiéndose cumplido el plazo de duración del referido contrato, la extinción de la relación laboral del demandante se produjo en forma automática, conforme lo

señala el literal h) del numeral 13.1 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Por ello, se concluyó que la extinción de la relación laboral del demandante no afectó derecho constitucional alguno, acarreado que se desestime la demanda.

Sobre el particular Guerrero Salcedo, (2020) señala:

“Con ello, es evidente que el TC ha mantenido estable su posición frente a que todo trabajador del régimen CAS no puede acceder a la reposición a su puesto de trabajo, con base en que la naturaleza del contrato CAS no lo permite al ser de carácter temporal, haciendo la salvedad de que en caso se configure el supuesto del numeral 3.3 del artículo 13 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCm, correspondería el pago de una indemnización.

Por lo expuesto, podemos arribar a la conclusión de que el TC optó por privilegiar el régimen especial, limitando con ello el derecho a la estabilidad laboral, a pesar de su protección constitucional”. (p. 190).

c) STC Exp. 03505-2010-PA/TC: renovación tácita de los contratos CAS

El régimen CAS se caracteriza porque sus contrataciones son temporales, es decir una vez que vence su plazo de duración, se da por terminada la relación laboral. Por ello es importante tener presentes las características inherentes de este régimen especial, en específico, la temporalidad, la cual se encuentra regulada en el artículo 5 del Decreto Legislativo N° 1057, así como en el artículo 5 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM:

- El contrato administrativo de servicios es a plazo determinado.

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

Al respecto Guerrero Salcedo, (2020), afirma:

“Se aprecia de lo señalado que los contratos CAS son una modalidad contractual sujeta a un plazo máximo de 1 año, lo cual difiere de las demás políticas de contrataciones del Estado, exceptuando las renovaciones o prórrogas evidentemente” (p. 190).

La citada autora, agrega lo siguiente:

“Ahora bien, en el caso de que un trabajador continúe laborando después del vencimiento del contrato, sin que se haya formalizado la prórroga o renovación, el plazo de dicho contrato se entiende automáticamente ampliado por el mismo plazo de contrato o prórroga que esté por vencer, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a los funcionarios o servidores que generaron tal ampliación automática. Para tal efecto, la entidad contratante informa al trabajador sobre la no prórroga o la no renovación, con una anticipación no menor de cinco días hábiles previos al vencimiento del contrato, tal como cita el artículo 5 del Reglamento del Decreto Legislativo No. 1057”. (Guerrero, 2020, p. 190-191).

Sobre ello en la STC N° Exp. 03505-2010-PA/TC, fundamento 6, se manifestó lo siguiente:

“...Este Tribunal considera que el CAS se prorroga en forma automática si el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del plazo estipulado en su último contrato administrativo de servicios se convierta en un contrato de duración determinada, debido al artículo 5 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponda al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación”

“Entonces, si un trabajador CAS continúa laborando en la entidad, a pesar de que su contrato CAS venció, no constituye que la relación laboral se concierta a plazo indeterminado.

Respecto al escenario presentado, el TC declara que existe una renovación tácita si es que el trabajador sujeto al régimen CAS continúa laborando de forma posterior al vencimiento del plazo de su contrato”. (Guerrero, 2020, p. 191).

Pues bien, el supuesto antes descrito conllevaría a la desnaturalización del contrato bajo el régimen general laboral, acarreado que sea declarado como un trabajador a plazo indeterminado; empero, el TC no comparte este criterio, ya que ratifica que los contratos CAS se caracterizan por su temporalidad y su contratación máxima de 1 año fiscal.

Sobre este particular, Quispe Chávez, (2011), dice:

“Además al emitirse sentencia, surge un nuevo dilema, pues en estos casos indirectamente se les estaría negando a estos trabajadores el derecho a la estabilidad laboral relativa, pues el hecho de que se sobreentienda que opera la renovación tácita de los CAS supondría que la entidad tiene derecho potestativo de cesarlos en cualquier momento”. (p. 39).

Con ello, el TC y el Poder Judicial mantienen un mismo criterio respecto a que no existe una desnaturalización de un contrato CAS si este vence y el trabajador continúa laborando,

dado que lo que ocurre es una prórroga automática, bajo el mismo plazo que se suscribió el contrato CAS vencido.

d) STC Exp. 00876-2012-PA/TC: procede la reposición de un trabajador que fue contratado bajo el régimen CAS, si demuestra que existe relación laboral

Según la sentencia del TC de fecha 11 de junio de 2013, en la que se analizó la prórroga automática de los contratos CAS vencidos.

El demandante solicitó que se deje sin efecto el despido arbitrario y que se le reponga en el cargo de obrero en el área de seguridad ciudadana, pues prestó servicios mediante contratos a plazo fijo y que posteriormente celebró contratos administrativos de servicios.

El TC reconoció que la relación laboral fue a plazo indeterminado porque se comprobó que el trabajador prestó servicios en jornada de ocho horas de manera ininterrumpida, por lo que, concluyeron correspondía aplicar del artículo 4 del texto único ordenado de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Sin embargo, recordemos que el TC ha mantenido el criterio de que un trabajador CAS no puede acceder a la reposición si era despedido de manera injustificada, pero en el caso en colación el TC varió sobre su posición, pues ordenó la reposición de un trabajador que había suscrito contratos CAS con una entidad, en atención a que en la realidad reunía las condiciones de un trabajador a plazo indeterminado, pues se había configurado prestación de servicios, subordinación y remuneración, elementos esenciales de la relación laboral.

“Así, es rescatable que el TC cumplió con verificar de manera minuciosa los hechos ocurridos en la realidad y no se

basó en la suscripción de los contratos CAS, por lo cual, es evidente que aplicó el principio de la primacía de la realidad.

Frente a ello, Neves Mujica, (2009) resalta lo siguiente:

“que existe un constante riesgo de que el empleador intente evitar su cumplimiento de las normas imperativas que otorga beneficios a los trabajadores, con la concurrencia de la voluntad formal del trabajador o sin ella, que afectos es irrelevante. Entonces, el actuar unilateral es inválido por cuanto no cabe proceder de ese modo contra las disposiciones de esa naturaleza”. (p. 41).

B. De la variable dependiente. Incidencia en el desempeño laboral.

2.2.3. DESEMPEÑO LABORAL

Una de las tareas más importantes que debe realizar todo departamento de Recursos Humanos es la evaluación del desempeño laboral. Por evaluación del desempeño entendemos aquellas herramientas utilizadas por las empresas para medir en el ámbito individual el cumplimiento efectivo de los fines u objetivos organizacionales.

La evaluación del desempeño laboral tiene una doble vertiente: el desempeño inferior a lo esperado, y que debe ser corregido a través de distintas iniciativas; y el desempeño mayor de lo esperado, que debe ser premiado o alentado de algún modo.

2.2.3.1 Principios fundamentales de la evaluación del desempeño laboral

La medición por parte de los departamentos de Recursos Humanos del desempeño laboral debe estar basada en una serie de principios fundamentales. En primer lugar, esta evaluación debe tener en cuenta la trayectoria profesional de cada empleado dentro de la organización. En segundo lugar, los

parámetros de medición han de tener una relación directa con las características del puesto de trabajo que ocupa el empleado al que se pretende evaluar.

Un tercer principio de la evaluación del desempeño es el establecimiento de la finalidad de dicho estudio: para qué estamos realizando la medición. Obviamente, esta herramienta está sujeta a un fin concreto, que es propiciar el aumento del rendimiento de los miembros de la organización. Como tercer principio, el proceso requiere que el empleado esté de acuerdo con el mismo y comprenda de manera clara los fines que se pretenden alcanzar con la evaluación. Finalmente, y como quinto principio de la evaluación del desempeño, la figura del supervisor o encargado del análisis debe ser clave a la hora de aportar ideas y propuestas para mejorar el desempeño. De nada sirve una evaluación de estas características si finalmente las propuestas no se llevan a cabo.

2.2.3.2 Importancia de la evaluación del desempeño laboral

A veces se olvida que uno de los beneficiarios más directos de la evaluación del desempeño es el propio empleado, no solamente la empresa. A través de esta herramienta se pueden establecer nuevas oportunidades para el trabajador dentro de la organización (promoción, traslado a puestos más acordes a sus habilidades y formación, etc.), así como definir posibles planes de formación. La medición del desempeño también puede poner de manifiesto las aptitudes del mando intermedio como líder del equipo de trabajo, estudiar cómo funciona la comunicación dentro de la empresa o, incluso, comprobar en qué grado el empleado se siente parte integrante de la cultura organizacional.

2.2.3.3. Medición del desempeño laboral

Es aconsejable que los programas de evaluación de desempeño se lleven a cabo al menos una vez al año. De este modo podrán realizarse los ajustes necesarios a tiempo y el rendimiento no se verá afectado por posibles alteraciones del desempeño.

El desempeño en las organizaciones suele estar sujeto al escrutinio del departamento de Recursos Humanos, aunque es habitual que se otorgue su realización a una comisión creada a tal efecto. Estas comisiones están compuestas de miembros permanentes (gerente, director de RR. HH., técnicos en evaluación del desempeño) y transitorios, siendo estos últimos generalmente los responsables directos de los puestos de trabajo analizados.

En otras organizaciones la medición del rendimiento se suele dejar en manos de mandos o jefes intermedios, ya que los directivos no suelen tener conocimientos específicos acerca de las tareas que requiere cada puesto de trabajo.

2.2.3.4. La autoevaluación como herramienta de medición del desempeño no suele ser habitual.

En los casos en los que puede emplearse se trata de trabajadores altamente calificados, equilibrados emocionalmente y muy capacitados para evaluar su propio trabajo.

Los estudios de evaluación del desempeño laboral de toda compañía persiguen, ante todo, que el trabajador esté motivado. Solo así se alcanzarán los objetivos económicos y productivos de la empresa subsanando malas prácticas y debilidades y aumentando la productividad general.

2.2.4. NORMAS PARA LA EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LOS TRABAJADORES JUDICIALES EN EL PODER JUDICIAL

2.2.4.1 Objetivo. Establecer las normas para la evaluación del desempeño laboral de los directivos y/o trabajadores judiciales, orientada a la identificación de las necesidades de capacitación del personal para el desarrollo de sus competencias laborales y conocimientos, alineados al logro de los objetivos estratégicos institucionales del Poder Judicial.

2.2.4.2 Alcance. La presente Directiva es de aplicación y cumplimiento obligatorio por parte de la Gerencia de Recursos Humanos y Bienestar, Gerencias o Jefaturas de Administración Distrital de las Cortes Superiores de Justicia o las áreas que hagan sus veces en cada dependencia, área o unidad orgánica, a nivel nacional.

2.2.4.3. Base normativa

- Ley N° 27658, Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y sus modificatorias.
- Ley N° 27785, Ley Orgánica del Sistema Nacional de Control y de la Contraloría General de la República y sus modificatorias.
- Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública.
- Ley N° 28716, Ley de Control Interno de las entidades del Estado y sus normas modificatorias. • Ley N° 30745, Ley de la Carrera del Trabajador Judicial.
- Decreto Legislativo N.º 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.
- Decreto Supremo N° 017-93-JUS, que Aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

- Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, Reglamento de la Ley N° 27815
- Resolución Administrativa N° 010-2004-CE-PJ, Reglamento Interno de Trabajo del Poder Judicial y sus modificatorias, mediante la Resolución Administrativa N° 115-2011-CE-PJ o la norma que la sustituya.
- Resolución Administrativa N° 216-2018-CE-PJ, Reglamento de la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial.
- Resolución Administrativa N° 119-2019-CE-PJ, se aprobó el Plan de Actividades del Comité de Control Interno del Poder Judicial – período 2019.
- Resolución Administrativa N° 394-2019-CE-PJ, designa a la Gerencia General como Unidad Orgánica responsable de la implementación del Sistema de Control Interno.
- Resolución Administrativa N° 478-2019-CE-PJ, que aprueba la Directiva N° 010-2019-CEPJ, acerca de las "Disposiciones para el Desarrollo de Documentos Normativos en el Poder Judicial.

2.2.4.4 Definiciones

- a) Cargo:** Es el conjunto de funciones y responsabilidades que corresponden a una posición dentro de una entidad, previo cumplimiento de los requisitos para su ejercicio.
- b) Calidad del servicio público:** Es la medida en que los bienes o servicios del Estado satisfacen las necesidades y expectativas de los ciudadanos.
- c) Competencias laborales:** Son los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para llevar a cabo exitosamente una determinada actividad laboral.
- d) Desempeño:** Ejercicio de las funciones establecidas en el perfil del puesto o cargo que realiza un servidor público.

- e) **Directivo:** Es el trabajador judicial que desarrolla funciones relativas a la organización, dirección o toma de decisiones de un órgano, unidad orgánica, programa o proyecto especial.
- f) **Ética pública:** Es el desempeño de los servidores públicos basados en la observancia y cumplimiento de los valores, principios y deberes que garantizan el profesionalismo, la eficiencia y la eficacia en el ejercicio de la función pública.
- g) **Trabajador judicial:** Es el trabajador jurisdiccional y administrativo que labora en el Poder Judicial.
- h) **Trabajador judicial de confianza:** Es aquel trabajador que forma parte del entorno directo o inmediato de los funcionarios o directivos y cuya permanencia está supeditada a la confianza por parte de la persona que lo designó. Puede formar parte del grupo de directivos, trabajador judicial de carrera. Ingres a sin concurso público de méritos, cumpliendo los requisitos exigidos para el cargo, sobre la base del poder discrecional con que cuenta el funcionario que lo designa. No conforma un grupo y se sujeta a las reglas que correspondan al cargo que ocupa.

2.2.4.5. Responsables

Son responsables del cumplimiento de lo dispuesto en la presente Directiva, el Gerente de Recursos Humanos y Bienestar y los Administradores de Sede de las Gerencias u Oficinas de Administración Distrital de las Cortes Superiores de Justicia.

2.2.4.6. Disposiciones generales

La evaluación de desempeño, es de carácter reservada y se realizará con una periodicidad anual, con la finalidad de mejorar el desempeño laboral del trabajador judicial evaluado, así como el desarrollo de sus potencialidades y, por ende, promover la mejora de la calidad del servicio brindado por el

Poder Judicial, en un entorno de eficacia, eficiencia, ética pública y transparencia en el ejercicio de sus funciones.

Para la implementación de la evaluación de desempeño en cada Corte Superior de Justicia o dependencia administrativa el Responsable de Recursos Humanos, o Coordinadores de Recursos Humanos, se encargará de designar al evaluador del trabajador judicial en su cargo (jefe inmediato, supervisor y/o colaborador que designe, según sea el caso).

El Responsable de Recursos Humanos, o Coordinadores de Recursos Humanos, de cada Corte Superior de Justicia o dependencia administrativa respectiva procesarán y sistematizará los resultados obtenidos de la evaluación, sin perjuicio de disponer su archivo en cada legajo personal del trabajador judicial evaluado.

La implementación de la presente Directiva será de manera progresiva, para lo cual las personas designadas, como evaluadores en cada dependencia, área o unidad orgánica, realizarán una evaluación inicial de desempeño al personal a su cargo, siendo igualmente responsables del seguimiento correspondiente.

2.2.4.7. Disposiciones específicas

2.2.4.7.1 Tipos de evaluación

- a)** Por competencias, tiene como objetivo evaluar la forma en que el servidor judicial ejerce sus habilidades y conocimientos en su desempeño laboral. Pueden ser transversales (aplicable a todos los trabajadores judiciales) y específicas (aplicables según el puesto que desempeña cada trabajador judicial).
- b)** Medición del logro de metas, tiene como objetivo medir el logro de las metas previstas en los planes institucionales de cada área o unidad orgánica, según

sea el caso, con la finalidad de identificar la contribución del trabajador judicial para alcanzar dichas metas.

- c) Factores de evaluación, son aquellos aspectos observables y verificables que serán valoradas por el evaluador del trabajador judicial de manera integral.
- d) Metas, evalúan el cumplimiento de logros y objetivos que hayan sido fijados en cada dependencia, área o unidad orgánica, según sea el caso. Cuando son de carácter individual, se refieren a la meta individual que se haya asignado a un trabajador judicial, directivo o funcionario, mientras que cuando son de carácter grupal se relacionan a aquellos objetivos asignados a toda dependencia, área o unidad orgánica, las que a su vez constituyen las metas individuales para los directivos o funcionarios responsables.

2.2.4.7.2 Sistema de medición

a) Ponderación de los factores de medición

Se establece que la medición de cada uno de los factores, tanto funcionales, como de habilidades y de conocimientos, se realizará en una escala numérica de 1 a 10. Dicha escala indica que 1 es la valoración más baja, mientras que 10 será la más alta; y los valores intermedios entre estos dos límites (1-10) indicarán el grado de inclinación hacia una valoración baja o alta, según sea considerado.

b) Ponderación de los factores de medición y escala de calificación, los factores valorados serán ponderados según lo establecido en la siguiente tabla, en donde la evaluación de los factores funcionales tiene una mayor ponderación, debido a que representa el cumplimiento de las funciones, tareas y metas, según sea el caso, propias

del cargo; sin embargo, los factores relativos a los conocimientos y habilidades también representan un estimable porcentaje de la evaluación, puesto que el comportamiento del trabajador implica un gran interés y compromiso específico de su labor y con la Institución.

c) Aplicación de la medición, de acuerdo a la tabla anterior, una vez que se hayan valorado todos los factores funcionales, así como los referidos a conocimientos y habilidades, se deberá obtener un valor promedio y realizar el cálculo aritmético con la ponderación establecida. Al final se obtendrá un promedio general, el cual consistirá en la valoración total de la evaluación, de la forma siguiente:

- Si el promedio de los factores funcionales es: 8 Entonces se multiplica por su ponderación: $8 \times (60\%) = 4.8$

- Si el promedio de conocimientos y habilidades es: 8.5 Entonces se multiplica por su ponderación: $8.5 \times (40\%) = 3.4$

- Luego se suman ambos resultados parciales (a + b): Esto es. $4.8 + 3.4 = 8.2$

Finalmente, la evaluación de desempeño obtenida es de 8.2

2.2.4.7.3 Comunicación previa de la evaluación del desempeño

Se debe hacer de conocimiento y sensibilizar al trabajador judicial sobre los fines, alcances y características de la evaluación de desempeño, comprendiendo y haciendo transparente la forma, criterios, métodos de evaluación y calificación, que regirán el proceso de evaluación de desempeño.

Evaluaciones extraordinarias, en casos excepcionales y debidamente justificados por las circunstancias que se presenten se podrán realizar evaluaciones de desempeño extraordinarias, fuera de la fecha anual programada para la evaluación de desempeño.

2.2.4.8. Disposiciones complementarias

Dispóngase que la evaluación de desempeño regulada en la presente Directiva será realizada la primera quincena del primer trimestre de cada año.

Dispóngase excepcionalmente que la evaluación mencionada en el numeral 6.4 se realizará durante el tercer o cuarto trimestre de este año, de manera presencial o virtual.

2.2.4.9. Disposiciones Finales

La Gerencia General podrá proponer al Consejo Ejecutivo del Poder Judicial la ampliación o modificación de esta Directiva.

2.2.4.10 Control de Cambios

La evaluación de desempeño:

Tiene como objetivos identificar las necesidades de capacitación del personal, brindándole la oportunidad de mejora de su desempeño laboral,

Tiene igualmente como objetivo mejorar la calidad del servicio brindado por el Poder Judicial

Es reservada y sus resultados serán brindados de manera personalizada

Se realizara por evaluadores que tengan un mínimo de tres meses en su puesto, en calidad de Jefe inmediato del evaluado.

Caso contrario, la evaluación deberá ser efectuada por el Supervisor o Jefe inmediato anterior.

Promueve la observancia de los valores éticos del trabajador judicial

Promueve una cultura de transparencia y servicio público de calidad

Se orienta a una evaluación objetiva y asertiva del evaluado

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- **Contrato Administrativo de Servicios.** El Contrato Administrativo de Servicios, es una modalidad contractual de la Administración Pública, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Este régimen de contratación especial se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075–2008– PCM. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público—, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.
- **Desempeño Laboral.** Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.
- **Distrito judicial.** Un distrito judicial es la subdivisión territorial del Perú para efectos de la organización del Poder judicial. Cada distrito judicial es encabezado por una Sala Superior de Justicia. Este país cuenta con 36 distritos judiciales: Distrito Judicial de Amazonas Distrito Judicial de Ancash Distrito Judicial de Apurímac.
- **Normas de contratación.** El ingreso de trabajadores a las entidades del Sector Público, con independencia del régimen laboral al que

pertenecen, debe realizarse a través de un concurso público en estricto cumplimiento de las normas que regulen la contratación de personal, así como las normas de ingreso de personal de cada Sector; el servidor público debe ser contratado según la naturaleza del programa o proyecto, considerando un plazo máximo de vigencia no mayor al año fiscal, en el marco de la normativa vigente, renovable según corresponda por la necesidad del servicio.

- **Servidor Público.** al ciudadano en ejercicio que presta servicio en entidades de la Administración Pública, con nombramiento o contrato de la Autoridad competente, con las formalidades de la Ley, en jornada legal y sujeto a retribución remuneratoria permanente en periodos regulares.

2.4. SISTEMAS DE HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Hi: El grado de incidencia de las distintas normas de contratación del personal, es relativamente bajo en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H1: El nivel de eficacia logrado del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, es significativamente bajo como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.

H0: El nivel de frecuencia de aplicación del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, es de baja significación como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.

2.5. SISTEMA DE VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

- Las distintas normas de contratación de personal.

Dimensiones

- Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público (LMEP).
- Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS).

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

- Incidencia en el desempeño laboral.

Dimensiones

- Medición del desempeño laboral.
- Normas para la evaluación de desempeño de los trabajadores judiciales en el Poder Judicial.

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES
<p>VARIABLE INDEPENDIENTE</p> <p>Las distintas normas de contratación de personal.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público (LMEP). - Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS). 	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporación de personal idóneo, con permanencia, asegurando su desarrollo y su realización personal en el desempeño del servicio público. - Estructura de ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos. - No existe desnaturalización de contrato CAS, si vence el contrato y el trabajador continúa laborando. - No puede acceder a la reposición a su centro de trabajo por ser de carácter temporal.
<p>VARIABLE DEPENDIENTE</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Medición del desempeño laboral. 	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación de desempeño se lleven a cabo al menos una vez al año.

<p>Incidencia en el desempeño laboral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Normas para la evaluación de desempeño de los trabajadores judiciales en el Poder Judicial. 	<ul style="list-style-type: none"> - Sujeto al escrutinio por la Oficina de Recursos Humanos. - Por competencias, tiene como objetivo evaluar la forma en que el servidor judicial ejerce sus habilidades y conocimientos en su desempeño laboral. - Medición del logro de metas, previstas en los planes institucionales de cada área para identificar la contribución del trabajador judicial.
---	---	---

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

La presente investigación es de tipo aplicada, ya que ha tenido como base la descripción en el tiempo de los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal.

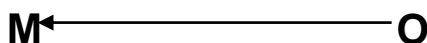
3.1.1. ENFOQUE

El trabajo de investigación es cuantitativo toda vez que se encuentra enfocado en el ámbito jurídico social, ya que aborda una problemática social, en razón que en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. Lo que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable tanto más, si vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La investigación tiene el alcance o nivel de descriptiva – explicativa.

3.1.3. DISEÑO



Dónde: M = Es la muestra

O = Es la Observación

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población en estudio ha comprendido 60 contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal, con las características antes señaladas.

3.2.2. MUESTRA

La muestra se determinó de manera aleatoria 06 contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre La Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.3.1. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- Análisis documental
- Fichaje

3.3.2. INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS:

- Matriz de análisis
- Fichas de resumen bibliográficas.

Validez y confiabilidad de los instrumentos de medición

- **Validez.** Son válidas porque han medido los contenidos de los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, los cuales son eficaces para predecir el comportamiento de los fenómenos que estudiamos.
- **Confiabilidad.** Es confiable porque han tenido relación con factores tales como a la consistencia y exactitud de los resultados, ya que si volviese a aplicarse el resultado será muy parecido o similar.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO DE ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- Se analizó críticamente los contenidos de los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal, seleccionados con las características antes descritas, así como de los libros, revistas y páginas web vinculadas al tema.
- Ficha de análisis de los documentos estudiados y analizados a lo largo de todo el proceso de investigación.

3.4.1. PROGRAMAS ESTADÍSTICOS

Se empleó la estadística descriptiva en la investigación, aplicando las herramientas de la estadística descriptiva a fenómenos jurídicos trascendentes de la realidad social, en los contratos bajo el régimen

laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal.

3.4.2. ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Ayudó a observar el comportamiento de la muestra de estudio, a través de tablas y gráficos, y los resultados que se recogieron en la muestra se resumieron en la matriz de análisis.

3.4.3. ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Se aplicó las herramientas de la estadística inferencial a fenómenos jurídicos trascendentes de la realidad social, a casos concretos consistentes en 06 contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Analizados los instrumentos de recolección de datos, descritos en el proyecto de investigación, se llevó adelante la realización de la aplicación correspondiente para su análisis, ya que el resultado informativo que se obtuvo, es el indicante de las conclusiones a las que se llegó en la investigación.

La finalidad de la presente investigación científica contenida en el informe de tesis, es dar solución a un problema no solo en el marco teórico, sino de manera fáctica teniendo en cuenta que en el tema jurídico relacionado a las distintas normas de contratación de personal y su incidencia en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín- 2017, que se presenta en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. Lo que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable tanto más, si vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición. Para ello, se aplicó una ficha de observación como instrumento de medición sobre una muestra que consta de seis contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso,

exceder el año fiscal; así mismo explorar y brindar alternativas de solución que hagan posible su atención.

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Los resultados obtenidos del análisis realizado a seis contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal; se determinó en dichos contratos que en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación, que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable tanto más, si vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición.

Cuadro 1: Contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017

VARIABLE DEPENDIENTE				
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS	INCORPORACIÓN DE PERSONAL IDÓNEO, CON PERMANENCIA, ASEGURANDO SU DESARROLLO Y SU REALIZACIÓN PERSONAL EN EL DESEMPEÑO DEL SERVICIO PÚBLICO.	ESTRUCTURA DE UBICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN CALIFICACIONES Y MÉRITOS.	DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, SI VENCE EL CONTRATO Y EL TRABAJADOR CONTINÚA LABORANDO	REPOSICIÓN A SU CENTRO DE TRABAJO POR SER DE CARÁCTER TEMPORAL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 001-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 018-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 021-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 026-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 043-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 052-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO

Fuente: Matriz de Análisis de contratos administrativos de servicios.

Elaborado: Tesista.

En el primer cuadro se advierte de los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal; con relación a la variable independiente: Las distintas normas de contratación de personal, en la que se ha tenido en cuenta como una de sus dimensiones: Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo

Público (LMEP); y como sus indicadores: Incorporación de personal idóneo, con permanencia, asegurando su desarrollo y su realización personal en el desempeño del servicio público, y Estructura de ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos. Asimismo, como otra de sus dimensiones se ha comprendido: Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS); y como sus indicadores: Desnaturalización de contrato CAS, si vence el contrato y el trabajador continúa laborando, y Reposición a su centro de trabajo por ser de carácter temporal. De los cuales se infiere que la grado de incidencia de las distintas normas de contratación del personal, es relativamente bajo en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, ya que en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal, implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable tanto más, si vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición.

Cuadro 2: Contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017

VARIABLE DEPENDIENTE				
CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO SE LLEVEN A CABO AL MENOS UNA VEZ AL AÑO	SUJETO AL ESCRUTINIO POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS	POR COMPETENCIAS, TIENE COMO OBJETIVO EVALUAR LA FORMA EN QUE EL SERVIDOR JUDICIAL EJERCE SUS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS EN SU DESEMPEÑO LABORAL	MEDICIÓN DEL LOGRO DE METAS, PREVISTAS EN LOS PLANES INSTITUCIONALES DE CADA ÁREA PARA IDENTIFICAR LA CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR JUDICIAL
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 001-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 018-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 021-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 026-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 043-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO
CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 052-2017-CJJU/PJ	NO	NO	NO	NO

Fuente: Matriz de Análisis de contratos administrativos de servicios.

Elaborado: Tesista.

En el segundo cuadro se tiene de los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, en la que se advierte en la cláusula plazo de contrato que podrá ser renovado o prorrogado según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso, exceder el año fiscal; con relación a la variable dependiente: Incidencia en el desempeño laboral, considerando la dimensión: Medición del desempeño laboral, se tiene como sus indicadores: Evaluación de desempeño se lleven a cabo al menos una vez al año, y Sujeto al escrutinio por la Oficina de Recursos Humanos.

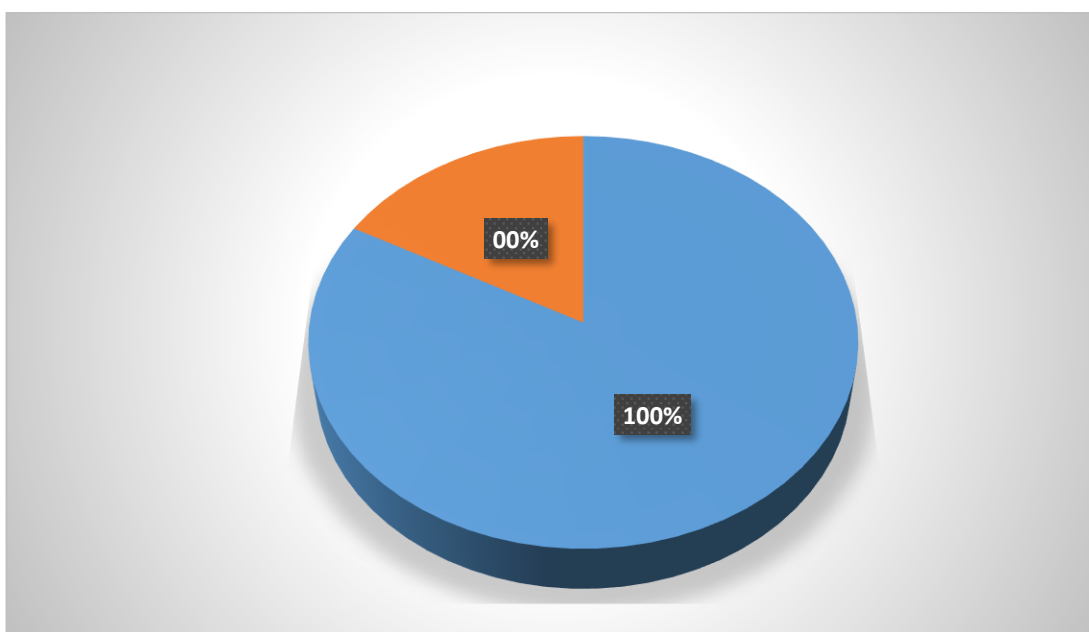
Asimismo, la otra dimensión: Normas para la evaluación de desempeño de los trabajadores judiciales en el Poder Judicial, y como sus indicadores: Por competencias, tiene como objetivo evaluar la forma en que el servidor judicial ejerce sus habilidades y conocimientos en su desempeño laboral, y Medición del logro de metas, previstas en los planes institucionales de cada área para identificar la contribución del trabajador judicial. Se concluye ineficacia en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado, que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

En el cuadro a continuación se determina del total de contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017, se advierte en mayor volumen de contratos administrativos de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado no mayor al periodo que corresponde al año fiscal, suscrito por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador, y un volumen desértico de contratos administrativos de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado mayor al periodo que corresponde al año fiscal suscrito por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador.

Cuadro 3: Total de contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período 2017

<i>Contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2017.</i>	<i>Fi</i>	<i>%</i>
<i>Contratos administrativos de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado no mayor al periodo que corresponde al año fiscal.</i>	06	100 %
<i>Contratos administrativos de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado mayor al periodo que corresponde al año fiscal.</i>	00	00 %
TOTAL	06	100 %

Fuente: Matriz de Análisis de contratos administrativos de servicios.
Elaborado: Tesista



Fuente: Matriz de Análisis de contratos administrativos de servicios.
Elaborado: Tesista

Gráfico 1: Contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2017.

Análisis e Interpretación

Habiendo hecho un análisis a la muestra de la investigación, que consta de 06 contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período, 2017; se advierte de lo aplicado el 100 % de los contratos administrativos de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado no mayor al período que corresponde al año fiscal, suscrito por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador.

Ahora bien, el 00% de los Contratos administrativos de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado mayor al período que corresponde al año fiscal suscrito por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador.

Conclusión.

Como resultado podemos afirmar, que de los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período, 2017; se evidencia un mayor volumen de porcentaje, de contratos administrativos de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado no mayor al período que corresponde al año fiscal, suscrito por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador; por lo que la incidencia de las distintas normas de contratación del personal, es relativamente bajo en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, ya que en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa

la contratación, por los siguientes fundamentos que desglosaremos a continuación:

- Porque según el contrato administrativo de servicios en la cláusula plazo del contrato las partes acuerdan que la duración del contrato se inicia a la firma el mismo y concluye en el presente año fiscal.
- Porque de acuerdo al contrato administrativo de servicios en la cláusula plazo del contrato, se estatuye que el contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal.
- Porque si vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición.

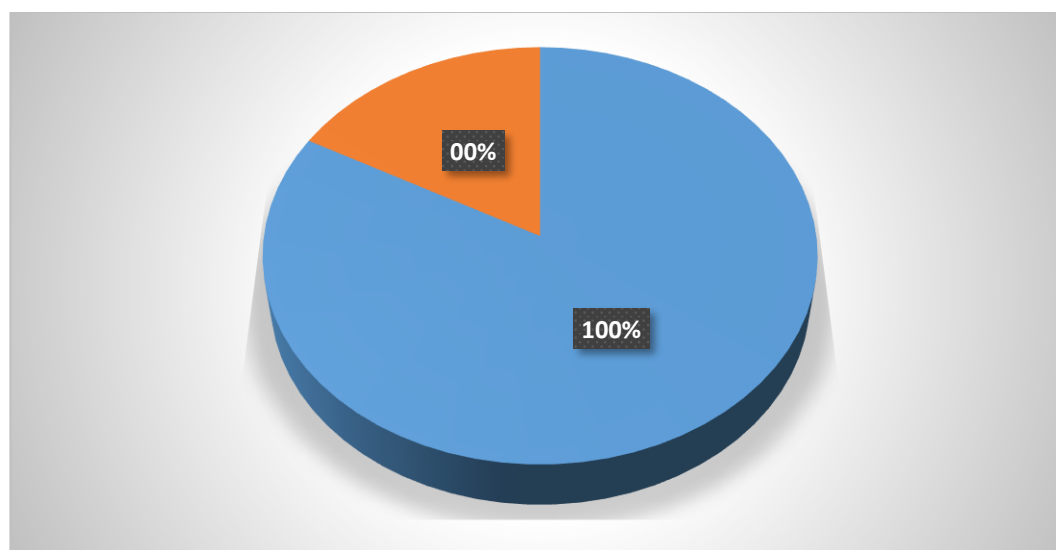
Es claro que el contrato administrativos de servicios, se celebra al amparo de las siguientes disposiciones: El Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Régimen Especial de Constatación Administrativa de Servicios- Régimen CAS, Decreto Supremo N° 075-2008-PCM –reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, Ley N° 27815 Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias, Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el expediente N° 000002-2010-PI/TC que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral, y las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.

Cuadro 4: Contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia de Junin, 2017.

<i>Contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia de Junín, 2017.</i>	<i>Fi</i>	<i>%</i>
<i>Contratos administrativos de servicios, vencido el plazo no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición.</i>	<i>06</i>	<i>100 %</i>
<i>Contratos administrativos de servicios, vencido el plazo implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que es posible disponer su reposición.</i>	<i>00</i>	<i>00 %</i>
TOTAL	06	100%

Fuente: Matriz de Análisis de contratos administrativos de servicios.

Elaborado: Tesista



Fuente: Matriz de Análisis de contratos administrativos de servicios.

Elaborado: Tesista

Gráfico 2: Contratos administrativos de servicios en la Corte Superior de Justicia de Junin, 2017.

Análisis e Interpretación

Habiéndose analizado la muestra de la investigación, que consta de 06 que de los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de

Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período, 2017; se evidencia un mayor volumen de porcentaje de lo aplicado que el 100% de contratos administrativos de servicios, vencido el plazo no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición; y un porcentaje desértico del 00% de contratos administrativos de servicios, vencido el plazo implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que es posible disponer su reposición.

Conclusión.

De la obtención de todos estos resultados, es posible llegar a una conclusión la cual está dada que el mayor porcentaje de los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales y administrativos, del período, 2017; se evidencia un mayor volumen de porcentaje de lo aplicado que en contratos administrativos de servicios, vencido el plazo no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición.

No obstante que los trabajadores de acuerdo a la medición del desempeño laboral, son sujetos a evaluación de desempeño se que llevan a cabo al menos una vez al año, y también es sujeto al escrutinio por la Oficina de Recursos Humanos. Asimismo, las normas para la evaluación de desempeño de los trabajadores judiciales en el Poder Judicial, son por competencias, que tienen como objetivo evaluar la forma en que el servidor judicial ejerce sus habilidades y conocimientos en su desempeño laboral, y también son sujetos a medición del logro de metas, previstas en los planes institucionales de cada área para identificar la contribución del trabajador judicial.

Por lo tanto, podemos afirmar que el grado de incidencia de incidencia de las distintas normas de contratación del personal, es relativamente bajo en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, ya que en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por para que desempeñe de forma

individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado, no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación, lo que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Con la información recopilada, analizada e interpretada mediante técnicas de análisis; advertimos de los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales, del período, 2017, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado, no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación, no obstante los trabajadores de acuerdo a la medición del desempeño laboral, son sujetos a evaluación de desempeño se llevan a cabo al menos una vez al año, y también es sujeto al escrutinio por la Oficina de Recursos Humanos. Asimismo, las normas para la evaluación de desempeño de los trabajadores judiciales en el Poder Judicial, son por competencias, que tienen como objetivo evaluar la forma en que el servidor judicial ejerce sus habilidades y conocimientos en su desempeño laboral, y también son sujetos a medición del logro de metas, previstas en los planes institucionales de cada área para identificar la contribución del trabajador judicial.

Por lo que grado de incidencia de las distintas normas de contratación del personal, es relativamente bajo en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, porque según el contrato administrativo de servicios en la cláusula plazo del contrato las partes acuerdan que la duración del contrato se inicia a la firma el mismo y concluye en el presente año fiscal, lo que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la

justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

Asimismo, la eficacia logrado del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, es significativamente bajo como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, porque de acuerdo al contrato administrativo de servicios en la cláusula plazo del contrato, se estatuye que el contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal, que conlleva la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

Y, por último, la frecuencia de aplicación del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, es de baja significación como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, porque vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición, con consecuencia a la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

CAPÍTULO VI

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.

De acuerdo a los resultados obtenidos después de analizados los contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios suscritos entre la Corte Superior de Justicia de Junín y los trabajadores jurisdiccionales, del período, 2017, ya que en el Distrito Judicial de Junín, en la contratación de personal bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, por una parte la Corte Superior de Justicia de Junín, a través de su Presidente, y de la otra parte el trabajador, para que desempeñe de forma individual y subordinada el cargo que le designen, por un plazo determinado ya que el contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación. Lo que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable tanto más, si vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición.

No obstante, que los trabajadores de acuerdo a la medición del desempeño laboral, son sujetos a evaluación de desempeño se llevan a cabo al menos una vez al año, y también es sujeto al escrutinio por la Oficina de Recursos Humanos. Asimismo, las normas para la evaluación de desempeño de los trabajadores judiciales en el Poder Judicial, son por competencias, que tienen como objetivo evaluar la forma en que el servidor judicial ejerce sus habilidades y conocimientos en su desempeño laboral, y también son sujetos a medición del logro de metas, previstas en los planes institucionales de cada área para identificar la contribución del trabajador judicial.

CONCLUSIONES

En la Corte Superior de Justicia de Junín, período, 2017, conforme se ha analizado los seis contratos bajo el régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, llegamos a las siguientes conclusiones:

1.-La incidencia de las distintas normas de contratación del personal, es relativamente bajo en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, porque según el contrato administrativo de servicios en la cláusula plazo del contrato las partes acuerdan que la duración del contrato se inicia a la firma el mismo y concluye en el presente año fiscal, lo que implica la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

2.- El nivel de eficacia logrado del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, es significativamente bajo como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, porque de acuerdo al contrato administrativo de servicios en la cláusula plazo del contrato, se estatuye que el contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según la decisión de la Entidad y del trabajador, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal, que conlleva la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

3.-El nivel de frecuencia de aplicación del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, es de baja significación como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, porque vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implica desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, y que no es posible disponer su reposición, con consecuencia a la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, con consecuencias

en el retardo a la justicia, y la inminente excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

RECOMENDACIONES

Al culminar la investigación, luego de estudiar la muestra y comprobar nuestra hipótesis se recomienda lo siguiente:

1.-Para una mayor incidencia de las distintas normas de contratación del personal, en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, en los contratos administrativos de servicios en la cláusula plazo del contrato las partes deben acordar que la duración del contrato se inicia a la firma el mismo y concluye previa evaluación de desempeño del trabajador, que de ser favorable continuará en la prestación de servicios, lo que no implicaría la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, y así evitar retardo a la justicia, y la excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

2.-Para lograr un mayor nivel de eficacia del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, el contrato administrativo de servicios en la cláusula plazo del contrato, por la evaluación de desempeño favorable al culminar el plazo del contrato, podrá ser renovado y/o prorrogado, lo que no implicaría la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, y así evitar retardo a la justicia, y la excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

3.-Para un mayor nivel de frecuencia de aplicación del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017, porque vencido el plazo del contrato administrativo de servicios, no implicaría desnaturalización el hecho de trabajar después de la fecha de vencimiento, sino la renovación y/o prórroga del contrato, previa evaluación de desempeño favorable al culminar el plazo del contrato, lo que no implicaría la contratación de nuevo personal sin la capacitación adecuada con desempeño laboral deficiente, y así evitar retardo a la justicia, y la excesiva carga procesal, y la vulneración de la tutela jurisdiccional efectiva del justiciable.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, J. y Ortiz, A. (2010) *Comentarios a la sentencia del Tribunal Constitucional sobre el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*. En: *Ius et Veritas*. Número 41, Lima.
- Avilés, A. (2008) *Las relaciones laborales especiales*. En: *Laboren*, Número 8. Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Lima, 2008.
- Balbín, E. (2010) *Regímenes especiales en la legislación peruana*. En: Ponencia presentada en el IV Congreso de la Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. *Retos del Derecho peruano: Nuevo proceso laboral, regímenes especiales y seguridad y salud en el trabajo*. Imprenta Editorial El Búho, Lima.
- Búcaro, Y. (2013), en su tesis de licenciatura titulada “*Los sistemas de contratación laboral del Estado de Guatemala, en el marco de los Derechos Humanos*”, sustentada en la Universidad Rafael Landívar, país, Guatemala.
- Caballero, K. (2020) *Derecho laboral Constitucional*. Primera edición. Gaceta Jurídica S.A.
- Carbajal, E. (2015), en su tesis de licenciatura titulada “*Estabilidad laboral y contratos temporales en las entidades públicas del estado-2014*”, sustentada en la Universidad de Huánuco, país, Perú
- Castillo, J., Alba, J., Díaz, R., & Sánchez, S. (2001). . *Compendio de Derecho Individual del Trabajo*. Estudio Caballero Bustamante, Osbac, Lima.
- Crispín, A. (2020) *Derecho laboral Constitucional*. Primera edición. Gaceta Jurídica S.A.
- Danos, J. (2002). *Regulación Jurídica de la Función Pública en el Perú*. En *La Profesionalización de la Función Pública en Iberoamérica*, Instituto Nacional de Administración Pública, Madrid.

- Decreto Legislativo N° 276. (2013). Artículo 1. Lima - Perú.
- Decreto Supremo N° 004-2001-TR. (2001). *Comisión Multisectorial encargada de Estudiar la situación personal de la administración pública central.*
- Guerrero, F. (2020) *Derecho laboral Constitucional*. Primera edición. Gaceta Jurídica S.A.
- Huamán, L. (2012) CAS. *El contrato administrativo laboral especial de servicios*. Grijley, Lima.
- León, R. (2020) *Derecho laboral Constitucional*. Primera edición. Gaceta Jurídica S.A.
- Ley N° 27444. (2001). *Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General*. Lima - Perú.
- López, C., (2018), en su tesis de licenciatura titulada “Análisis de la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios emitido por el tribunal constitucional según la sentencia Exp. N° 00002-2010-PI/TC”, sustentada en la Universidad de Piura, país, Perú.
- Neves, J. (2009) *Introducción al Derecho del Trabajo*, 2da. Edición, Fondo Editorial la Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima.
- Noguera, I. (2014) Guía para elaborar una tesis de derecho. Editora y Librería Jurídica Grijley.
- Pérez, A. (2002). *Constitución Nacional y control de los servicios públicos*. Trujillo - Perú: Revista Jurídica del Perú N° 32.
- Pla, A. (1978). *Los Principios del Derecho del Trabajo*, Ediciones De Palma, Buenos Aires.
- Puntriano, C. (2011) *Contrato administrativo de servicios*. En: Actualidad Jurídica, número 213 Gaceta Jurídica, Lima.

Quispe, G. (2011) *El contrato administrativo de servicios luego de una reciente modificación legal*. En: Actualidad Jurídica. Número 213, Gaceta Jurídica, lima.

Solé, J. (1997). *Los contratos de Servicios y de Ejecución de Obra*. Closas-Orcoyen, Madrid.

Zevallos, U. (2009) *Metodología de la Investigación Jurídica*. Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

“LAS DISTINTAS NORMAS DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNÍN-2017”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACION DE VARIABLES			
			VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la incidencia de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017?</p> <p>PROBLEMA ESPECÍFICO</p> <p>PE1 ¿Cuál es el nivel de eficacia logrado del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017?</p> <p>PE2 ¿Cuál es la frecuencia de la aplicación del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Demostrar el grado de incidencia de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.</p> <p>OBJETIVO ESPECÍFICO</p> <p>OE1. Determinar el nivel de eficacia logrado del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.</p> <p>OE2. Identificar el nivel de frecuencia de aplicación del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.</p>	<p>HIPOTESIS GENERAL</p> <p>El grado de incidencia de las distintas normas de contratación del personal, es relativamente bajo en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICO</p> <p>SH1.- El nivel de eficacia logrado del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, es significativamente bajo como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.</p> <p>SH2.- El nivel de frecuencia de aplicación del régimen laboral especial del contrato administrativo de servicios, es de baja significación como una de las distintas normas de contratación del personal en el desempeño laboral en el Distrito Judicial de Junín – 2017.</p>	<p>INDEPENDIENTE</p> <p>Las distintas normas de contratación de personal.</p>	<p>- Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la Ley N° 28175 - Ley Marco del Empleo Público (LMEP).</p> <p>- Decreto Legislativo N° 1057 que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS).</p>	<p>Incorporación de personal idóneo, con permanencia, asegurando su desarrollo y su realización personal en el desempeño del servicio público.</p> <p>Estructura de ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.</p> <p>Desnaturalización de contrato CAS, si vence el contrato y el trabajador continúa laborando.</p> <p>Reposición a su centro de trabajo por ser de carácter temporal.</p>	<p>1. Matriz de análisis.</p> <p>2. Fichas Bibliográficas de resumen.</p>
<p>DEPENDIENTE</p> <p>Incidencia en el desempeño laboral.</p>	<p>- Medición del desempeño laboral.</p> <p>- Normas para la evaluación de desempeño de los trabajadores judiciales en el Poder Judicial.</p>	<p>Evaluación de desempeño se lleven a cabo al menos una vez al año.</p> <p>Sujeto al escrutinio por la Oficina de Recursos Humanos.</p> <p>Por competencias, tiene como objetivo evaluar la forma en que el servidor judicial ejerce sus habilidades y conocimientos en su desempeño laboral.</p> <p>Medición del logro de metas, previstas en los planes institucionales de cada área para identificar la contribución del trabajador judicial.</p>				

MATRIZ DE ANALISIS DE CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS

N°	CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS	INCORPORACIÓN DE PERSONAL IDÓNEO, CON PERMANENCIA, ASEGURANDO SU DESARROLLO Y SU REALIZACIÓN PERSONAL EN EL DESEMPEÑO DEL SERVICIO PÚBLICO.		ESTRUCTURA DE UBICACIÓN DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS SEGÚN CALIFICACIONES Y MÉRITOS.		DESNATURALIZACIÓN DE CONTRATOS, SI VENCE EL CONTRATO Y EL TRABAJADOR CONTINÚA LABORANDO		REPOSICIÓN A SU CENTRO DE TRABAJO POR SER DE CARÁCTER TEMPORAL		EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO O SE LLEVEN A CABO AL MENOS UNA VEZ AL AÑO		SUJETO AL ESCRUTINIO POR LA OFICINA DE RECURSOS HUMANOS		POR COMPETENCIAS, TIENE COMO OBJETIVO EVALUAR LA FORMA EN QUE EL SERVIDOR JUDICIAL EJERCE SUS HABILIDADES Y CONOCIMIENTOS EN SU DESEMPEÑO LABORAL		MEDICIÓN DEL LOGRO DE METAS, PREVISTAS EN LOS PLANES INSTITUCIONALES DE CADA ÁREA PARA IDENTIFICAR LA CONTRIBUCIÓN DEL TRABAJADOR JUDICIAL	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO
01																	
02																	
03																	
04																	
05																	
06																	
SUBTOTAL																	

Fuente: Contratos administrativos de servicios de la Corte Superior de Justicia de Junín, 2017. |

Elaborado: Tesista.



Corte Superior de Justicia de Junín

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 043-2017-CSJU/PI

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran, de una parte **LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN**, con Registro Único de Contribuyentes N° 20568198272, con domicilio en el Jirón Parra del Riego N° 400, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, representado por el Juez Superior **NICK OLIVERA GUERRA**, identificado con DNI N° 20021620, en su calidad de Presidente, designado mediante Resolución Administrativa o Acuerdo de Sala Plena N° 1020-2016-P-CSJU/PJ, de fecha seis de diciembre del dos mil dieciséis y facultado según lo previsto en el artículo 90°, inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que en adelante se denominará **LA ENTIDAD**; y, de la otra parte, doña [REDACTED], identificada con Documento Nacional de Identidad N° 72511528, Registro Único de Contribuyentes N° [REDACTED], con domicilio en la [REDACTED], a quien en adelante se le denominará **LA TRABAJADORA**, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS").
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.
- Resolución Administrativa N° 029-2017-CE-PJ- Aprobación del plan descarga procesal por emergencia en Órganos Jurisdiccionales Penales del Código Procesal Penal.

CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.

Por su naturaleza de régimen laboral especial de contratación del Estado, confiere a **LA TRABAJADORA**, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO

LA TRABAJADORA y **LA ENTIDAD** suscriben el presente Contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada en el cargo de **ASISTENTE JURISDICCIONAL ITINERANTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN**, del registro N° 022238, cumpliendo las funciones que le asigne su jefe inmediato, por el plazo señalado en la cláusula siguiente.

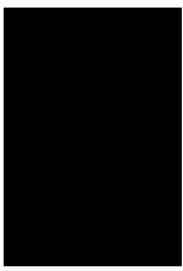
CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO

Las partes acuerdan que la duración del presente Contrato se inicia a partir del día **02/10/2017** y concluye el día **31/12/2017** del presente año fiscal.

El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de **LA ENTIDAD** y de **LA TRABAJADORA**, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal. En caso que cualquiera de las partes decida no prorrogar o no renovar el contrato, deberá notificarlo a la otra parte con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento. Sin embargo, la omisión del aviso no genera la obligación de prorrogar o renovar el contrato.

Si **LA TRABAJADORA** continúa prestando servicios a **LA ENTIDAD** una vez vencido el plazo del presente contrato, éste se entiende prorrogado de forma automática por el mismo plazo del contrato, pero dentro del presente ejercicio fiscal.

En caso que **LA ENTIDAD** de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de **LA TRABAJADORA**, éste tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana (jornada de trabajo) es como máximo de 48 horas. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, LA ENTIDAD está obligada a compensar a LA TRABAJADORA con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso. La responsabilidad del cumplimiento de lo señalado en la presente cláusula será de cargo del jefe inmediato, bajo la supervisión de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

CLÁUSULA SEXTA: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO

LA TRABAJADORA percibirá una remuneración mensual de S/. 1,500.00 (Un Mil Quinientos y 00/100 soles), monto que será abonado conforme a las disposiciones de tesorería que haya establecido el Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable a LA TRABAJADORA.

CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

LA TRABAJADORA prestará los servicios en LA GERENCIA DE ADMINISTRACION DISTRITAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN. La Entidad podrá disponer la prestación de servicios fuera del lugar designado de acuerdo a las necesidades de servicio definidas por LA ENTIDAD.

CLÁUSULA OCTAVA: OBLIGACIONES GENERALES DE LA TRABAJADORA

Son obligaciones de LA TRABAJADORA:

- Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de LA ENTIDAD que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.
- Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique LA ENTIDAD.
- Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de LA ENTIDAD.
- No divulgar, revelar, entregar o poner a disposición de terceros, dentro o fuera del centro de trabajo salvo autorización expresa de LA ENTIDAD, la información proporcionada por ésta para la prestación del servicio y, en general, toda información a la que tenga acceso o a la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta, durante y después de concluida la vigencia del presente Contrato.
- Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de LA ENTIDAD, guardando absoluta confidencialidad.
- Adoptar las medidas de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se proporciona.
- No delegar ni subcontratar total ni parcialmente la prestación de sus servicios, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.
- Otras que establezca la entidad o que sean propias del puesto o función a desempeñar.

CLÁUSULA NOVENA: DERECHOS DE LA TRABAJADORA

Son derechos de LA TRABAJADORA los siguientes:

- Percibir la remuneración mensual acordada en la cláusula sexta del presente Contrato.
- Gozar de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana. Dicho descanso se tomará todos los días domingo de cada semana, salvo pacto en contrario.
- Hacer uso de su descanso físico por año cumplido de acuerdo a las normas legales vigentes. Para determinar la oportunidad del ejercicio de este descanso, se decidirá de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, decidirá LA ENTIDAD observando las disposiciones correspondientes.
- Gozar efectivamente de las prestaciones de salud de ESSALUD, conforme a las disposiciones aplicables.
- Afiliarse a un régimen de pensiones. En el plazo de diez (10) días, contados a partir de la suscripción del contrato, LA TRABAJADORA deberá presentar Declaración Jurada especificando el régimen de pensiones al que desea estar afiliado o al que ya se encuentra afiliado.
- Gozar del permiso de lactancia materna y/o licencia por paternidad según las normas correspondientes.
- Gozar de los derechos colectivos de sindicalización y huelga conforme a las normas sobre la materia.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los demás derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificatorias.

CLÁUSULA DÉCIMA: GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

En los casos en que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, el traslado de LA TRABAJADORA en el ámbito nacional e internacional, los gastos inherentes a estas actividades (pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto), correrán por cuenta de LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERO: CAPACITACIÓN

LA TRABAJADORA podrá ser capacitada conforme a los Decretos Legislativos N° 1023 y N° 1025 y normas reglamentarias, de acuerdo a las necesidades institucionales.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDO: EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO

LA ENTIDAD se encuentra facultada a ejercer el poder disciplinario a que se refiere el artículo 15-A del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, conforme a las normas complementarias sobre la materia y a los instrumentos internos que para tales efectos dicte LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERO: DERECHOS DE PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Las obras, creaciones intelectuales, científicas, entre otros, que se hayan realizado en el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato con los recursos y medios de la entidad, son de propiedad de LA ENTIDAD. En cualquier caso, los derechos de autor y demás derechos de cualquier naturaleza sobre cualquier material producido bajo las estipulaciones de este Contrato son cedidos a LA ENTIDAD en forma exclusiva.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTO: RESPONSABILIDAD DE EL TRABAJADOR

LA ENTIDAD, se compromete a facilitar a LA TRABAJADORA materiales, mobiliario y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades, siendo responsable LA TRABAJADORA del buen uso y conservación de los mismos, salvo el desgaste normal.

En caso de determinarse el incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, LA TRABAJADORA deberá resarcir a LA ENTIDAD conforme a las disposiciones internas de ésta.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTO: SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

La ENTIDAD en ejercicio de su poder de dirección sobre LA TRABAJADORA, supervisará la ejecución del servicio materia del presente Contrato, encontrándose facultado a exigir a LA TRABAJADORA la aplicación y cumplimiento de los términos del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTO: EVALUACIÓN

La evaluación de LA TRABAJADORA se sujetará a lo dispuesto por los Decretos Legislativos N° 1023 y 1025 y sus normas reglamentarias.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMO: SUPLENCIA Y ACCIONES DE DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONES

LA TRABAJADORA podrá ejercer la suplencia al interior de LA ENTIDAD y quedar sujeta a las acciones administrativas de comisión de servicios y designación y rotación temporal.

Ni la suplencia ni las acciones de desplazamiento señaladas implican el incremento de la remuneración mensual a que se refiere la cláusula sexta, ni la modificación del plazo del Contrato señalado en la cláusula cuarta del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVO: OTORGAMIENTO DE CONSTANCIA DE TRABAJO

Corresponderá a LA ENTIDAD, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, otorgar a LA TRABAJADORA, de oficio o a pedido de parte, la respectiva Constancia de Trabajo prestado bajo el régimen CAS.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENO: MODIFICACIONES CONTRACTUALES

En ejercicio de su poder de dirección, LA ENTIDAD podrá modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio, respetando el criterio de razonabilidad, y sin que ello suponga la suscripción de un nuevo contrato o adenda.

CLÁUSULA VIGÉSIMO: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El Contrato Administrativo de Servicios se suspende en los siguientes supuestos:

3. Suspensión con contraprestación:

- a) Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD. En estos casos, el pago de la remuneración se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. El pago de los subsidios correspondientes se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias de la materia.
- c) Por licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y normas complementarias.
- d) Por licencia por paternidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- e) Otros supuestos establecidos en normas de alcance general o los que determine LA ENTIDAD en sus directivas internas.

2. Suspensión sin contraprestación:

Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERO: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato administrativo de servicios se extingue en los siguientes supuestos:

- a) El fallecimiento de LA TRABAJADORA.
- b) La extinción de LA ENTIDAD.
- c) Por voluntad unilateral de LA TRABAJADORA. En estos casos, deberá comunicar a la entidad con una anticipación de treinta (30) días naturales anteriores al cese, salvo que LA ENTIDAD le autorice un plazo menor.
- d) Por mutuo acuerdo entre LA TRABAJADORA y LA ENTIDAD.
- e) Si LA TRABAJADORA padece de invalidez absoluta permanente sobreviniente declarada por ESSALUD, que impida la prestación del servicio.
- f) Por decisión unilateral de LA ENTIDAD sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La señalada en el último párrafo de la cláusula cuarta del presente contrato.
- h) El vencimiento del contrato.
- i) Cuando LA TRABAJADORA es evaluada por su Jefe Inmediato y la calificación es deficiente.

En el caso del literal f) LA ENTIDAD deberá comunicar por escrito a LA TRABAJADORA el incumplimiento mediante una notificación debidamente sustentada. LA TRABAJADORA tiene un plazo de cinco días (5) hábiles, el cual puede ser ampliado por LA ENTIDAD, para expresar los descargos que estime conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo al contratado en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta decisión es impugnabile de acuerdo al artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDO: RÉGIMEN LEGAL APLICABLE

La Contratación Administrativa de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público cuyos derechos, beneficios y demás condiciones aplicables a LA TRABAJADORA son los previstos en el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas reglamentarias y/o complementarias. Toda modificación normativa es de aplicación inmediata al Contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERO: DOMICILIO

Las partes señalan como domicilio legal las direcciones que figuran en la introducción del presente Contrato, lugar donde se les cursará válidamente las notificaciones de ley. Los cambios domiciliarios que pudieran ocurrir, serán comunicados notarialmente al domicilio legal de la otra parte dentro de los cinco días siguientes de iniciado el trámite.

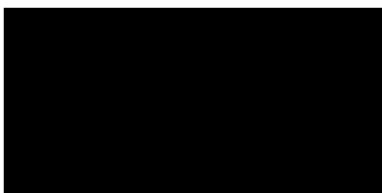
CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTO: DISPOSICIONES FINALES

Los conflictos derivados de la prestación de los servicios ejecutados conforme a este Contrato serán sometidos al Tribunal del Servicio Civil en recurso de apelación, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. Las disposiciones contenidas en el presente Contrato, en relación a su cumplimiento y resolución, se sujetan a lo que establezca el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificatoria Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y sus normas complementarias.

En señal de conformidad y aprobación con las condiciones establecidas en el presente Contrato, las partes lo suscriben en tres ejemplares igualmente válidos, en la ciudad de Huancayo, al día dos del mes Octubre del dos mil diecisiete.



NICK OLIVERA GUERRA
Presidente
Corte Superior de Justicia de Junín





Corte Superior de Justicia de Junín

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 001-2017-CSJU/PI
[NECESIDAD OPERATIVA DE SERVICIOS]

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran, de una parte LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN, con Registro Único de Contribuyentes N° 20568198272, con domicilio en el Jirón Para del Riego N° 400, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, representado por el doctor NICK OLIVERA GUERRA, Identificado con DNI N° 20021620, en su calidad de Presidente, designado mediante Resolución Administrativa o Acuerdo de Sala Plena N° 1020-2016-P-CSJU/PJ, de fecha seis de diciembre del dos mil dieciséis y facultado según lo previsto en el artículo 90°, inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que en adelante se denominará LA ENTIDAD; y, de la otra parte, doña [REDACTED] identificada con Documento Nacional de Identidad N° [REDACTED] Registro Único de Contribuyentes [REDACTED] con domicilio [REDACTED] a quien en adelante se le denominará LA TRABAJADORA, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS").
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PV/TC, que dedara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.

CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.

Por su naturaleza de régimen laboral especial de contratación del Estado, confiere a LA TRABAJADORA, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO

LA TRABAJADORA y LA ENTIDAD suscriben el presente Contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada en el cargo de ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN, cumpliendo las funciones que le asigne su jefe inmediato, por el plazo señalado en la cláusula siguiente.

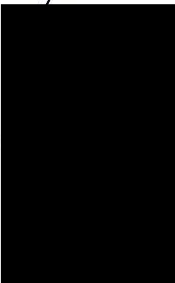
CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO

Las partes acuerdan que la duración del presente Contrato se inicia a partir del día 03/01/2017 y concluye indefectiblemente el 31 de Marzo de 2017 (dentro del presente año fiscal) o cuando se declare ganador mediante Concurso Público del registro N° 015636

El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de LA ENTIDAD y de LA TRABAJADORA, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal. En caso que cualquiera de las partes decida no prorrogar o no renovar el contrato, deberá notificarlo a la otra parte con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento. Sin embargo, la omisión del aviso no genera la obligación de prorrogar o renovar el contrato.

Si LA TRABAJADORA continúa prestando servicios a LA ENTIDAD una vez vencido el plazo del presente contrato, éste se entiende prorrogado de forma automática por el mismo plazo del contrato, pero dentro del presente ejercicio fiscal.

En caso que LA ENTIDAD de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de LA TRABAJADORA, éste tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana (jornada de trabajo) es como máximo de 48 horas. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, LA ENTIDAD está obligada a compensar a LA TRABAJADORA con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso. La responsabilidad del cumplimiento de lo señalado en la presente cláusula será de cargo del jefe inmediato, bajo la supervisión de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

CLÁUSULA SEXTA: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO

LA TRABAJADORA percibirá una remuneración mensual de S/. 2,972.00 (Dos Mil Novecientos Setenta y Dos y 00/100 soles), monto que será abonado conforme a las disposiciones de tesorería que haya establecido el Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable a LA TRABAJADORA.

CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

LA TRABAJADORA prestará los servicios en EL MÓDULO PENAL DE TARMA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN. La Entidad podrá disponer la prestación de servicios fuera del lugar designado de acuerdo a las necesidades de servicio definidas por LA ENTIDAD.

CLÁUSULA OCTAVA: OBLIGACIONES GENERALES DE LA TRABAJADORA

Son obligaciones de LA TRABAJADORA:



- a) Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de LA ENTIDAD que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.
- b) Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique LA ENTIDAD.
- c) Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de LA ENTIDAD.
- d) No divulgar, revelar, entregar o poner a disposición de terceros, dentro o fuera del centro de trabajo salvo autorización expresa de LA ENTIDAD, la información proporcionada por ésta para la prestación del servicio y, en general, toda información a la que tenga acceso o la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta, durante y después de concluida la vigencia del presente Contrato.
- e) Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de LA ENTIDAD, guardando absoluta confidencialidad.
- f) Adoptar las medidas de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se proporciona.
- g) No delegar ni subcontratar total ni parcialmente la prestación de sus servicios, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.
- h) Otras que establezca la entidad o que sean propias del puesto o función a desempeñar.

CLÁUSULA NOVENA: DERECHOS DE LA TRABAJADORA

Son derechos de LA TRABAJADORA los siguientes:



- a) Percibir la remuneración mensual acordada en la cláusula sexta del presente Contrato.
- b) Gozar de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana. Dicho descanso se tomará todos los días domingo de cada semana, salvo pacto en contrario.
- c) Hacer uso de su descanso físico por año cumplido de acuerdo a las normas legales vigentes. Para determinar la oportunidad del ejercicio de este descanso, se decidirá de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, decidirá LA ENTIDAD observando las disposiciones correspondientes.
- d) Gozar efectivamente de las prestaciones de salud de ESSALUD, conforme a las disposiciones aplicables.
- e) Afiliarse a un régimen de pensiones. En el plazo de diez (10) días, contados a partir de la suscripción del contrato, LA TRABAJADORA deberá presentar Declaración Jurada especificando el régimen de pensiones al que desea estar afiliado o al que ya se encuentra afiliado.
- f) Gozar del permiso de lactancia materna y/o licencia por paternidad según las normas correspondientes.
- g) Gozar de los derechos colectivos de sindicalización y huelga conforme a las normas sobre la materia.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) Los demás derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificatorias.

CLÁUSULA DÉCIMA: GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

En los casos en que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, el traslado de LA TRABAJADORA en el ámbito nacional e internacional, los gastos inherentes a estas actividades (pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto), correrán por cuenta de LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERO: CAPACITACIÓN

LA TRABAJADORA podrá ser capacitada conforme a los Decretos Legislativos N° 1023 y N° 1025 y normas reglamentarias, de acuerdo a las necesidades institucionales.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDO: EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO

LA ENTIDAD se encuentra facultada a ejercer el poder disciplinario a que se refiere el artículo 15-A del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, conforme a las normas complementarias sobre la materia y a los instrumentos internos que para tales efectos dicte LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERO: DERECHOS DE PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Las obras, creaciones intelectuales, científicas, entre otros, que se hayan realizado en el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato con los recursos y medios de la entidad, son de propiedad de LA ENTIDAD. En cualquier caso, los derechos de autor y demás derechos de cualquier naturaleza sobre cualquier material producido bajo las estipulaciones de este Contrato son cedidos a LA ENTIDAD en forma exclusiva.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTO: RESPONSABILIDAD DE EL TRABAJADOR

LA ENTIDAD, se compromete a facilitar a LA TRABAJADORA materiales, mobiliario y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades, siendo responsable LA TRABAJADORA del buen uso y conservación de los mismos, salvo el desgaste normal.

En caso de determinarse el incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, LA TRABAJADORA deberá resarcir a LA ENTIDAD conforme a las disposiciones internas de ésta.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTO: SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

LA ENTIDAD en ejercicio de su poder de dirección sobre LA TRABAJADORA, supervisará la ejecución del servicio materia del presente Contrato, encontrándose facultado a exigir a LA TRABAJADORA la aplicación y cumplimiento de los términos del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTO: EVALUACIÓN

La evaluación de LA TRABAJADORA se sujetará a lo dispuesto por los Decretos Legislativos N° 1023 y 1025 y sus normas reglamentarias.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMO: SUPLENCIA Y ACCIONES DE DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONES

LA TRABAJADORA podrá ejercer la suplencia al interior de LA ENTIDAD y quedar sujeta a las acciones administrativas de comisión de servicios y designación y rotación temporal.

NI la suplencia ni las acciones de desplazamiento señaladas implican el incremento de la remuneración mensual a que se refiere la cláusula sexta, ni la modificación del plazo del Contrato señalado en la cláusula cuarta del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVO: OTORGAMIENTO DE CONSTANCIA DE TRABAJO

Corresponderá a LA ENTIDAD, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, otorgar a LA TRABAJADORA, de oficio o a pedido de parte, la respectiva Constancia de Trabajo prestado bajo el régimen CAS.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENO: MODIFICACIONES CONTRACTUALES

En ejercicio de su poder de dirección, LA ENTIDAD podrá modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio, respetando el criterio de razonabilidad, y sin que ello suponga la suscripción de un nuevo contrato o adenda.

CLÁUSULA VIGÉSIMO: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El Contrato Administrativo de Servicios se suspende en los siguientes supuestos:

1. Suspensión con contraprestación:
 - a) Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD. En estos casos, el pago de la remuneración se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
 - b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. El pago de los subsidios correspondientes se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias de la materia.
 - c) Por licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y normas complementarias.
 - d) Por licencia por paternidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
 - e) Otros supuestos establecidos en normas de alcance general o los que determine LA ENTIDAD en sus directivas internas.
2. Suspensión sin contraprestación:

Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERO: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato administrativo de servicios se extingue en los siguientes supuestos:

- a) El fallecimiento de LA TRABAJADORA.
- b) La extinción de LA ENTIDAD.
- c) Por voluntad unilateral de LA TRABAJADORA. En estos casos, deberá comunicar a la entidad con una anticipación de treinta (30) días naturales anteriores al cese, salvo que LA ENTIDAD le autorice un plazo menor.
- d) Por mutuo acuerdo entre LA TRABAJADORA y LA ENTIDAD.
- e) Si LA TRABAJADORA padece de invalidez absoluta permanente sobreviniente declarada por ESSALUD, que impida la prestación del servicio.
- f) Por decisión unilateral de LA ENTIDAD sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La señalada en el último párrafo de la cláusula cuarta del presente contrato.
- h) El vencimiento del contrato.

En el caso del literal f) LA ENTIDAD deberá comunicar por escrito a LA TRABAJADORA el incumplimiento mediante una notificación debidamente sustentada. LA TRABAJADORA tiene un plazo de cinco días (5) hábiles, el cual puede ser ampliado por LA ENTIDAD, para expresar los descargos que estime conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo al contratado en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta decisión es impugnabile de acuerdo al artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDO: RÉGIMEN LEGAL APLICABLE

La Contratación Administrativa de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público cuyos derechos, beneficios y demás condiciones aplicables a LA TRABAJADORA son los previstos en el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas reglamentarias y/o complementarias. Toda modificación normativa es de aplicación inmediata al Contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERO: DOMICILIO

Las partes señalan como domicilio legal las direcciones que figuran en la introducción del presente Contrato, lugar donde se les cursará válidamente las notificaciones de ley. Los cambios domiciliarios que pudieran ocurrir, serán comunicados notarialmente al domicilio legal de la otra parte dentro de los cinco días siguientes de iniciado el trámite.

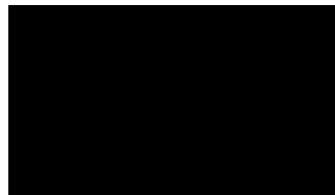
CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTO: DISPOSICIONES FINALES

Los conflictos derivados de la prestación de los servicios ejecutados conforme a este Contrato serán sometidos al Tribunal del Servicio Civil en recurso de apelación, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. Las disposiciones contenidas en el presente Contrato, en relación a su cumplimiento y resolución, se sujetan a lo que establezca el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificatoria Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y sus normas complementarias.

En señal de conformidad y aprobación con las condiciones establecidas en el presente Contrato, las partes lo suscriben en tres ejemplares igualmente válidos, en la ciudad de Huancayo, a los tres días del mes Enero del dos mil diecisiete.



.....
DON NIEK OLIVERA GUERRA
Presidente
Corte Superior de Justicia de Junín





Corte Superior de Justicia de Junín

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 018-2017-CSJU/PI

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran, de una parte LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN, con Registro Único de Contribuyentes N° 20568198272, con domicilio en el Jirón Parra del Riego N° 400, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, representado por el Juez Superior NICK OLIVERA GUERRA, identificado con DNI N° 20021620, en su calidad de Presidente, designado mediante Resolución Administrativa o Acuerdo de Sala Plena N° 1020-2016-P-CSJJU/PJ, de fecha seis de diciembre del dos mil dieciséis y facultado según lo previsto en el artículo 90°, inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que en adelante se denominará LA ENTIDAD; y, de la otra parte, don [REDACTED] identificado con Documento Nacional de Identidad N° [REDACTED] Registro Único de Contribuyentes N° [REDACTED] con domicilio en el [REDACTED] a quien en adelante se le denominará EL TRABAJADOR, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS").
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.
- Resolución Administrativa N° 029-2017-CE-PJ- Aprobación del plan descarga procesal por emergencia en Órganos Jurisdiccionales Penales del Código Procesal Penal.



CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.

Por su naturaleza de régimen laboral especial de contratación del Estado, confiere a EL TRABAJADOR, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO

EL TRABAJADOR y LA ENTIDAD suscriben el presente Contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada en el cargo de RESGUARDO, CUSTODIA Y VIGILANCIA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN, del registro N° 019920, cumpliendo las funciones que le asigne su jefe inmediato, por el plazo señalado en la cláusula siguiente.

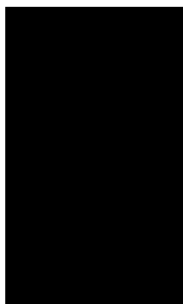
CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO

Las partes acuerdan que la duración del presente Contrato se inicia a partir del día 01/06/2017 y concluye el día 31/12/2017 del presente año fiscal.

El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de LA ENTIDAD y de EL TRABAJADOR, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal. En caso que cualquiera de las partes decida no prorrogar o no renovar el contrato, deberá notificarlo a la otra parte con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento. Sin embargo, la omisión del aviso no genera la obligación de prorrogar o renovar el contrato.

Si EL TRABAJADOR continúa prestando servicios a LA ENTIDAD una vez vencido el plazo del presente contrato, éste se entiende prorrogado de forma automática por el mismo plazo del contrato, pero dentro del presente ejercicio fiscal.

En caso que LA ENTIDAD de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de EL TRABAJADOR, éste tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana (jornada de trabajo) es como máximo de 48 horas. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, LA ENTIDAD está obligada a compensar a EL TRABAJADOR con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso. La responsabilidad del cumplimiento de lo señalado en la presente cláusula será de cargo del jefe inmediato, bajo la supervisión de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

CLÁUSULA SEXTA: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO

EL TRABAJADOR percibirá una remuneración mensual de S/. 1,300.00 (Un Mil trescientos y 00/100 soles), monto que será abonado conforme a las disposiciones de tesorería que haya establecido el Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable a EL TRABAJADOR.

CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

EL TRABAJADOR prestará los servicios en GERENCIA DE ADMINISTRACION DISTRITAL DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN. La Entidad podrá disponer la prestación de servicios fuera del lugar designado de acuerdo a las necesidades de servicio definidas por LA ENTIDAD.

CLÁUSULA OCTAVA: OBLIGACIONES GENERALES DE EL TRABAJADOR

Son obligaciones de EL TRABAJADOR:

- Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de LA ENTIDAD que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.
- Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique LA ENTIDAD. Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de LA ENTIDAD.
- No divulgar, revelar, entregar o poner a disposición de terceros, dentro o fuera del centro de trabajo salvo autorización expresa de LA ENTIDAD, la información proporcionada por ésta para la prestación del servicio y, en general, toda información a la que tenga acceso o la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta, durante y después de concluida la vigencia del presente Contrato.
- Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de LA ENTIDAD, guardando absoluta confidencialidad.
- Adoptar las medidas de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se proporciona.
- No delegar ni subcontratar total ni parcialmente la prestación de sus servicios, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.
- Otras que establezca la entidad o que sean propias del puesto o función a desempeñar.



CLÁUSULA NOVENA: DERECHOS DE EL TRABAJADOR

Son derechos de EL TRABAJADOR los siguientes:

- Percibir la remuneración mensual acordada en la cláusula sexta del presente Contrato.
- Gozar de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana. Dicho descanso se tomará todos los días domingo de cada semana, salvo pacto en contrario.
- Hacer uso de su descanso físico por año cumplido de acuerdo a las normas legales vigentes. Para determinar la oportunidad del ejercicio de este descanso, se decidirá de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, decidirá LA ENTIDAD observando las disposiciones correspondientes.
- Gozar efectivamente de las prestaciones de salud de ESSALUD, conforme a las disposiciones aplicables.
- Afiliarse a un régimen de pensiones. En el plazo de diez (10) días, contados a partir de la suscripción del contrato, EL TRABAJADOR deberá presentar Declaración Jurada especificando el régimen de pensiones al que desea estar afiliado o al que ya se encuentra afiliado.
- Gozar del permiso de lactancia materna y/o licencia por paternidad según las normas correspondientes.
- Gozar de los derechos colectivos de sindicalización y huelga conforme a las normas sobre la materia.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los demás derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificatorias.

CLÁUSULA DÉCIMA: GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

En los casos en que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, el traslado de EL TRABAJADOR en el ámbito nacional e internacional, los gastos inherentes a estas actividades (pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto), correrán por cuenta de LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERO: CAPACITACIÓN

EL TRABAJADOR podrá ser capacitado conforme a los Decretos Legislativos N° 1023 y N° 1025 y normas reglamentarias, de acuerdo a las necesidades institucionales.



Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDO: EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO

LA ENTIDAD se encuentra facultada a ejercer el poder disciplinario a que se refiere el artículo 15-A del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, conforme a las normas complementarias sobre la materia y a los instrumentos internos que para tales efectos dicte LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERO: DERECHOS DE PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Las obras, creaciones intelectuales, científicas, entre otros, que se hayan realizado en el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato con los recursos y medios de la entidad, son de propiedad de LA ENTIDAD. En cualquier caso, los derechos de autor y demás derechos de cualquier naturaleza sobre cualquier material producido bajo las estipulaciones de este Contrato son cedidos a LA ENTIDAD en forma exclusiva.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTO: RESPONSABILIDAD DE EL TRABAJADOR

LA ENTIDAD, se compromete a facilitar a EL TRABAJADOR materiales, mobiliario y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades, siendo responsable EL TRABAJADOR del buen uso y conservación de los mismos, salvo el desgaste normal.

En caso de determinarse el incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, EL TRABAJADOR deberá resarcir a LA ENTIDAD conforme a las disposiciones internas de ésta.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTO: SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

La ENTIDAD en ejercicio de su poder de dirección sobre EL TRABAJADOR supervisará la ejecución del servicio materia del presente Contrato, encontrándose facultado a exigir a EL TRABAJADOR la aplicación y cumplimiento de los términos del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTO: EVALUACIÓN

La evaluación de EL TRABAJADOR se sujetará a lo dispuesto por los Decretos Legislativos N° 1023 y 1025 y sus normas reglamentarias.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMO: SUPLENCIA Y ACCIONES DE DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONES

EL TRABAJADOR podrá ejercer la suplencia al interior de LA ENTIDAD y quedar sujeto a las acciones administrativas de comisión de servicios y designación y rotación temporal.

Ni la suplencia ni las acciones de desplazamiento señaladas implican el incremento de la remuneración mensual a que se refiere la cláusula sexta, ni la modificación del plazo del Contrato señalado en la cláusula cuarta del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVO: OTORGAMIENTO DE CONSTANCIA DE TRABAJO

Corresponderá a LA ENTIDAD, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, otorgar a EL TRABAJADOR, de oficio o a pedido de parte, la respectiva Constancia de Trabajo prestado bajo el régimen CAS.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENO: MODIFICACIONES CONTRACTUALES

En ejercicio de su poder de dirección, LA ENTIDAD podrá modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio, respetando el criterio de razonabilidad, y sin que ello suponga la suscripción de un nuevo contrato o adenda.

CLÁUSULA VIGÉSIMO: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

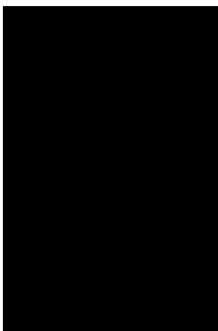
El Contrato Administrativo de Servicios se suspende en los siguientes supuestos:

2. Suspensión con contraprestación:

- a) Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD. En estos casos, el pago de la remuneración se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. El pago de los subsidios correspondientes se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias de la materia.
- c) Por licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y normas complementarias.
- d) Por licencia por paternidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- e) Otros supuestos establecidos en normas de alcance general o los que determine LA ENTIDAD en sus directivas internas.

2. Suspensión sin contraprestación:

Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERO: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato administrativo de servicios se extingue en los siguientes supuestos:

- a) El fallecimiento de **EL TRABAJADOR**.
- b) La extinción de **LA ENTIDAD**.
- c) Por voluntad unilateral de **EL TRABAJADOR**. En estos casos, deberá comunicar a la entidad con una anticipación de treinta (30) días naturales anteriores al cese, salvo que **LA ENTIDAD** le autorice un plazo menor.
- d) Por mutuo acuerdo entre **EL TRABAJADOR** y **LA ENTIDAD**.
- e) Si **EL TRABAJADOR** padece de invalidez absoluta permanente sobreviniente declarada por ESSALUD, que impida la prestación del servicio.
- f) Por decisión unilateral de **LA ENTIDAD** sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La señalada en el último párrafo de la cláusula cuarta del presente contrato.
- h) El vencimiento del contrato.
- i) Cuando **EL TRABAJADOR** es evaluado por su Jefe Inmediato y la calificación es deficiente.

En el caso del literal f) **LA ENTIDAD** deberá comunicar por escrito a **EL TRABAJADOR** el incumplimiento mediante una notificación debidamente sustentada. **EL TRABAJADOR** tiene un plazo de cinco días (5) hábiles, el cual puede ser ampliado por **LA ENTIDAD**, para expresar los descargos que estime conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo al contratado en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta decisión es impugnabile de acuerdo al artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.



CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDO: RÉGIMEN LEGAL APLICABLE

La Contratación Administrativa de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público cuyos derechos, beneficios y demás condiciones aplicables a **EL TRABAJADOR** son los previstos en el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas reglamentarias y/o complementarias. Toda modificación normativa es de aplicación inmediata al Contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERO: DOMICILIO

Las partes señalan como domicilio legal las direcciones que figuran en la introducción del presente Contrato, lugar donde se les cursará válidamente las notificaciones de ley. Los cambios domiciliarios que pudieran ocurrir, serán comunicados notarialmente al domicilio legal de la otra parte dentro de los cinco días siguientes de iniciado el trámite.

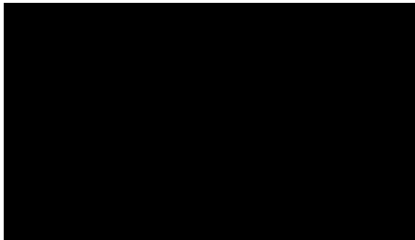
CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTO: DISPOSICIONES FINALES

Los conflictos derivados de la prestación de los servicios ejecutados conforme a este Contrato serán sometidos al Tribunal del Servicio Civil en recurso de apelación, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. Las disposiciones contenidas en el presente Contrato, en relación a su cumplimiento y resolución, se sujetan a lo que establezca el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificatoria Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y sus normas complementarias.

En señal de conformidad y aprobación con las condiciones establecidas en el presente Contrato, las partes lo suscriben en tres ejemplares igualmente válidos, en la ciudad de Huancayo, al primer día del mes de Junio del dos mil diecisiete.




NICK OLIVERA GUERRA
Presidente
Corte Superior de Justicia de Junín





Corte Superior de Justicia de Junín

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 052-2017-CSJU/PI

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran, de una parte **LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN**, con Registro Único de Contribuyentes N° 20568198272, con domicilio en el Jirón Parra del Riego N° 400, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, representado por el Juez Superior **NICK OLIVERA GUERRA**, identificado con DNI N° 20021620, en su calidad de Presidente, designado mediante Resolución Administrativa o Acuerdo de Sala Plena N° 1020-2016-P-CSJU/PJ, de fecha seis de diciembre del dos mil dieciséis y facultado según lo previsto en el artículo 90°, inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que en adelante se denominará **LA ENTIDAD**; y, de la otra parte, doña [REDACTED] identificada con Documento Nacional de Identidad N° [REDACTED] Registro Único de Contribuyentes N° [REDACTED] con domicilio en la Av. [REDACTED], a quien en adelante se le denominará **LA TRABAJADORA**, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS").
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.

Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.

Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.

Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.

- Resolución Administrativa N° 029-2017-CE-PJ- Aprobación del plan descarga procesal por emergencia en Órganos Jurisdiccionales Penales del Código Procesal Penal.



CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.

Por su naturaleza de régimen laboral especial de contratación del Estado, confiere a **LA TRABAJADORA**, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO

LA TRABAJADORA y **LA ENTIDAD** suscriben el presente Contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada en el cargo de **APOYO ADMINISTRATIVO Y ORIENTACION AL LITIGANTE DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN**, del registro N° 019886, cumpliendo las funciones que le asigne su jefe inmediato, por el plazo señalado en la cláusula siguiente.

CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO

Las partes acuerdan que la duración del presente Contrato se inicia a partir del día **02/11/2017** y concluye el día **31/12/2017** del presente año fiscal.

El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de **LA ENTIDAD** y de **LA TRABAJADORA**, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal. En caso que cualquiera de las partes decida no prorrogar o no renovar el contrato, deberá notificarlo a la otra parte con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento. Sin embargo, la omisión del aviso no genera la obligación de prorrogar o renovar el contrato.

Si **LA TRABAJADORA** continúa prestando servicios a **LA ENTIDAD** una vez vencido el plazo del presente contrato, éste se entiende prorrogado de forma automática por el mismo plazo del contrato, pero dentro del presente ejercicio fiscal.

En caso que **LA ENTIDAD** de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de **LA TRABAJADORA**, éste tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.



Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana (jornada de trabajo) es como máximo de 48 horas. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, LA ENTIDAD está obligada a compensar a LA TRABAJADORA con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso. La responsabilidad del cumplimiento de lo señalado en la presente cláusula será de cargo del jefe inmediato, bajo la supervisión de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

CLÁUSULA SEXTA: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO

LA TRABAJADORA percibirá una remuneración mensual de S/. 1,300.00 (Un Mil Trescientos y 00/100 soles), monto que será abonado conforme a las disposiciones de tesorería que haya establecido el Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable a LA TRABAJADORA.

CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

LA TRABAJADORA prestará los servicios en LA UNIDAD DE SERVICIOS JUDICIALES DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN. La Entidad podrá disponer la prestación de servicios fuera del lugar designado de acuerdo a las necesidades de servicio definidas por LA ENTIDAD.

CLÁUSULA OCTAVA: OBLIGACIONES GENERALES DE LA TRABAJADORA

Son obligaciones de LA TRABAJADORA:

- a) Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de LA ENTIDAD que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.
- b) Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique LA ENTIDAD.
- c) Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de LA ENTIDAD.
- d) No divulgar, revelar, entregar o poner a disposición de terceros, dentro o fuera del centro de trabajo salvo autorización expresa de LA ENTIDAD, la información proporcionada por ésta para la prestación del servicio y, en general, toda información a la que tenga acceso o la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta, durante y después de concluida la vigencia del presente Contrato.
- e) Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de LA ENTIDAD, guardando absoluta confidencialidad.
- f) Adoptar las medidas de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se proporciona.
- g) No delegar ni subcontratar total ni parcialmente la prestación de sus servicios, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.
- h) Otras que establezca la entidad o que sean propias del puesto o función a desempeñar.

CLÁUSULA NOVENA: DERECHOS DE LA TRABAJADORA

Son derechos de LA TRABAJADORA los siguientes:

- a) Percibir la remuneración mensual acordada en la cláusula sexta del presente Contrato.
- b) Gozar de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana. Dicho descanso se tomará todos los días domingo de cada semana, salvo pacto en contrario.
- c) Hacer uso de su descanso físico por año cumplido de acuerdo a las normas legales vigentes. Para determinar la oportunidad del ejercicio de este descanso, se decidirá de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, decidirá LA ENTIDAD observando las disposiciones correspondientes.
- d) Gozar efectivamente de las prestaciones de salud de ESSALUD, conforme a las disposiciones aplicables.
- e) Afiliarse a un régimen de pensiones. En el plazo de diez (10) días, contados a partir de la suscripción del contrato, LA TRABAJADORA deberá presentar Declaración Jurada especificando el régimen de pensiones al que desea estar afiliado o al que ya se encuentra afiliado.
- f) Gozar del permiso de lactancia materna y/o licencia por paternidad según las normas correspondientes.
- g) Gozar de los derechos colectivos de sindicalización y huelga conforme a las normas sobre la materia.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) Los demás derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificatorias.

CLÁUSULA DÉCIMA: GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

En los casos en que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, el traslado de LA TRABAJADORA en el ámbito nacional e internacional, los gastos inherentes a estas actividades (pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto), correrán por cuenta de LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERO: CAPACITACIÓN

LA TRABAJADORA podrá ser capacitada conforme a los Decretos Legislativos N° 1023 y N° 1025 y normas reglamentarias, de acuerdo a las necesidades institucionales.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDO: EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO

LA ENTIDAD se encuentra facultada a ejercer el poder disciplinario a que se refiere el artículo 15-A del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, conforme a las normas complementarias sobre la materia y a los instrumentos internos que para tales efectos dicte LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERO: DERECHOS DE PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Las obras, creaciones intelectuales, científicas, entre otros, que se hayan realizado en el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato con los recursos y medios de la entidad, son de propiedad de LA ENTIDAD. En cualquier caso, los derechos de autor y demás derechos de cualquier naturaleza sobre cualquier material producido bajo las estipulaciones de este Contrato son cedidos a LA ENTIDAD en forma exclusiva.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTO: RESPONSABILIDAD DE EL TRABAJADOR

LA ENTIDAD, se compromete a facilitar a LA TRABAJADORA materiales, mobiliario y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades, siendo responsable LA TRABAJADORA del buen uso y conservación de los mismos, salvo el desgaste normal.

En caso de determinarse el incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, LA TRABAJADORA deberá resarcir a LA ENTIDAD conforme a las disposiciones internas de ésta.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTO: SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

LA ENTIDAD en ejercicio de su poder de dirección sobre LA TRABAJADORA, supervisará la ejecución del servicio materia del presente Contrato, encontrándose facultado a exigir a LA TRABAJADORA la aplicación y cumplimiento de los términos del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTO: EVALUACIÓN

La evaluación de LA TRABAJADORA se sujetará a lo dispuesto por los Decretos Legislativos N° 1023 y 1025 y sus normas reglamentarias.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMO: SUPLENCIA Y ACCIONES DE DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONES

LA TRABAJADORA podrá ejercer la suplencia al interior de LA ENTIDAD y quedar sujeta a las acciones administrativas de comisión de servicios y designación y rotación temporal.

Ni la suplencia ni las acciones de desplazamiento señaladas implican el incremento de la remuneración mensual a que se refiere la cláusula sexta, ni la modificación del plazo del Contrato señalado en la cláusula cuarta del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVO: OTORGAMIENTO DE CONSTANCIA DE TRABAJO

Corresponderá a LA ENTIDAD, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, otorgar a LA TRABAJADORA, de oficio o a pedido de parte, la respectiva Constancia de Trabajo prestado bajo el régimen CAS.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENO: MODIFICACIONES CONTRACTUALES

En ejercicio de su poder de dirección, LA ENTIDAD podrá modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio, respetando el criterio de razonabilidad, y sin que ello suponga la suscripción de un nuevo contrato o adenda.

CLÁUSULA VIGÉSIMO: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El Contrato Administrativo de Servicios se suspende en los siguientes supuestos:

4. Suspensión con contraprestación:

- Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD. En estos casos, el pago de la remuneración se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. El pago de los subsidios correspondientes se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias de la materia.
- Por licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y normas complementarias.
- Por licencia por paternidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- Otros supuestos establecidos en normas de alcance general o los que determine LA ENTIDAD en sus directivas internas.

2. Suspensión sin contraprestación:

Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERO: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato administrativo de servicios se extingue en los siguientes supuestos:

- a) El fallecimiento de LA TRABAJADORA.
- b) La extinción de LA ENTIDAD.
- c) Por voluntad unilateral de LA TRABAJADORA. En estos casos, deberá comunicar a la entidad con una anticipación de treinta (30) días naturales anteriores al cese, salvo que LA ENTIDAD le autorice un plazo menor.
- d) Por mutuo acuerdo entre LA TRABAJADORA y LA ENTIDAD.
- e) Si LA TRABAJADORA padece de invalidez absoluta permanente sobreviniente declarada por ESSALUD, que impida la prestación del servicio.
- f) Por decisión unilateral de LA ENTIDAD sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La señalada en el último párrafo de la cláusula cuarta del presente contrato.
- h) El vencimiento del contrato.
- i) Cuando LA TRABAJADORA es evaluada por su Jefe Inmediato y la calificación es deficiente.

En el caso del literal f) LA ENTIDAD deberá comunicar por escrito a LA TRABAJADORA el incumplimiento mediante una notificación debidamente sustentada. LA TRABAJADORA tiene un plazo de cinco días (5) hábiles, el cual puede ser ampliado por LA ENTIDAD, para expresar los descargos que estime conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo al contratado en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta decisión es impugnabile de acuerdo al artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDO: RÉGIMEN LEGAL APLICABLE

La Contratación Administrativa de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público cuyos derechos, beneficios y demás condiciones aplicables a LA TRABAJADORA son los previstos en el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas reglamentarias y/o complementarias. Toda modificación normativa es de aplicación inmediata al Contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERO: DOMICILIO

Las partes señalan como domicilio legal las direcciones que figuran en la introducción del presente Contrato, lugar donde se les cursará válidamente las notificaciones de ley. Los cambios domiciliarios que pudieran ocurrir, serán comunicados notarialmente al domicilio legal de la otra parte dentro de los cinco días siguientes de iniciado el trámite.

CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTO: DISPOSICIONES FINALES

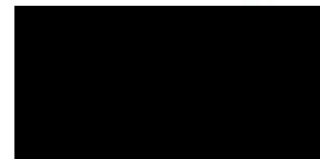
Los conflictos derivados de la prestación de los servicios ejecutados conforme a este Contrato serán sometidos al Tribunal del Servicio Civil en recurso de apelación, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

Las disposiciones contenidas en el presente Contrato, en relación a su cumplimiento y resolución, se sujetan a lo que establezca el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificatoria Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y sus normas complementarias.

En conformidad y aprobación con las condiciones establecidas en el presente Contrato, las partes lo suscriben en tres ejemplares igualmente válidos, en la ciudad de Huancaayo, al día dos del mes de Noviembre del 2012.



NICK OLIVERA GUERRA
Presidente
Corte Superior de Justicia de Junín





Corte Superior de Justicia de Junín

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 026-2017-CSJ/JU/PI

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran, de una parte **LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN**, con Registro Único de Contribuyentes N° 20568198272, con domicilio en el Jirón Parra del Riego N° 400, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, representado por el Juez Superior **NICK OLIVERA GUERRA**, identificado con DNI N° 20021620, en su calidad de Presidente, designado mediante Resolución Administrativa o Acuerdo de Sala Plena N° 1020-2016-P-CSJ/JU/PJ, de fecha seis de diciembre del dos mil dieciséis y facultado según lo previsto en el artículo 90°, inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que en adelante se denominará **LA ENTIDAD**; y, de la otra parte, doña [REDACTED] identificada con Documento Nacional de Identidad N° [REDACTED] Registro Único de Contribuyentes N° [REDACTED] a quien en adelante se le denominará **LA TRABAJADORA**, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS").
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.
- Resolución Administrativa N° 029-2017-CE-PJ- Aprobación del plan descarga procesal por emergencia en Órganos Jurisdiccionales Penales del Código Procesal Penal.



CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.

Por su naturaleza de régimen laboral especial de contratación del Estado, confiere a **LA TRABAJADORA**, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.



CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO

LA TRABAJADORA y **LA ENTIDAD** suscriben el presente Contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada en el cargo de **ASISTENTE JURISDICCIONAL DE JUZGADO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN**, del registro N° 015581, cumpliendo las funciones que le asigne su jefe inmediato, por el plazo señalado en la cláusula siguiente.

CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO

Las partes acuerdan que la duración del presente Contrato se inicia a partir del día **01/06/2017** y concluye el día **31/12/2017** del presente año fiscal.

El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de **LA ENTIDAD** y de **LA TRABAJADORA**, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal. En caso que cualquiera de las partes decida no prorrogar o no renovar el contrato, deberá notificarlo a la otra parte con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento. Sin embargo, la omisión del aviso no genera la obligación de prorrogar o renovar el contrato.

Si **LA TRABAJADORA** continúa prestando servicios a **LA ENTIDAD** una vez vencido el plazo del presente contrato, éste se entiende prorrogado de forma automática por el mismo plazo del contrato, pero dentro del presente ejercicio fiscal.

En caso que **LA ENTIDAD** de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de **LA TRABAJADORA**, éste tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.



Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana (jornada de trabajo) es como máximo de 48 horas. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, LA ENTIDAD está obligada a compensar a LA TRABAJADORA con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso. La responsabilidad del cumplimiento de lo señalado en la presente cláusula será de cargo del jefe inmediato, bajo la supervisión de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

CLÁUSULA SEXTA: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO

LA TRABAJADORA percibirá una remuneración mensual de S/. 2,572.00 (Dos Mil Quinientos Setenta y Dos y 00/100 soles), monto que será abonado conforme a las disposiciones de tesorería que haya establecido el Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable a LA TRABAJADORA.

CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

LA TRABAJADORA prestará los servicios en EL MODULO PENAL DE SATIPO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN. La Entidad podrá disponer la prestación de servicios fuera del lugar designado de acuerdo a las necesidades de servicio definidas por LA ENTIDAD.

CLÁUSULA OCTAVA: OBLIGACIONES GENERALES DE LA TRABAJADORA

Son obligaciones de LA TRABAJADORA:



- a) Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas internas vigentes de LA ENTIDAD que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.
- b) Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique LA ENTIDAD.
- c) Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de LA ENTIDAD.
- d) No divulgar, revelar, entregar o poner a disposición de terceros, dentro o fuera del centro de trabajo salvo autorización expresa de LA ENTIDAD, la información proporcionada por ésta para la prestación del servicio y, en general, toda información a la que tenga acceso o la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta, durante y después de concluida la vigencia del presente Contrato.
- e) Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de LA ENTIDAD, guardando absoluta confidencialidad.
- f) Adoptar las medidas de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se proporciona.
- g) No delegar ni subcontratar total ni parcialmente la prestación de sus servicios, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.
- h) Otras que establezca la entidad o que sean propias del puesto o función a desempeñar.

CLÁUSULA NOVENA: DERECHOS DE LA TRABAJADORA

Son derechos de LA TRABAJADORA los siguientes:

- a) Percibir la remuneración mensual acordada en la cláusula sexta del presente Contrato.
- b) Gozar de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana. Dicho descanso se tomará todos los días domingo de cada semana, salvo pacto en contrario.
- c) Hacer uso de su descanso físico por año cumplido de acuerdo a las normas legales vigentes. Para determinar la oportunidad del ejercicio de este descanso, se decidirá de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, decidirá LA ENTIDAD observando las disposiciones correspondientes.
- d) Gozar efectivamente de las prestaciones de salud de ESSALUD, conforme a las disposiciones aplicables.
- e) Afiliarse a un régimen de pensiones. En el plazo de diez (10) días, contados a partir de la suscripción del contrato, LA TRABAJADORA deberá presentar Declaración Jurada especificando el régimen de pensiones al que desea estar afiliado o al que ya se encuentra afiliado.
- f) Gozar del permiso de lactancia materna y/o licencia por paternidad según las normas correspondientes.
- g) Gozar de los derechos colectivos de sindicalización y huelga conforme a las normas sobre la materia.
- h) Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- i) Los demás derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificatorias.

CLÁUSULA DÉCIMA: GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

En los casos en que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, el traslado de LA TRABAJADORA en el ámbito nacional e internacional, los gastos inherentes a estas actividades (pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto), correrán por cuenta de LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERO: CAPACITACIÓN

LA TRABAJADORA podrá ser capacitada conforme a los Decretos Legislativos N° 1023 y N° 1025 y normas reglamentarias, de acuerdo a las necesidades institucionales.



Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDO: EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO

LA ENTIDAD se encuentra facultada a ejercer el poder disciplinario a que se refiere el artículo 15-A del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, conforme a las normas complementarias sobre la materia y a los instrumentos internos que para tales efectos dicte LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERO: DERECHOS DE PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Las obras, creaciones intelectuales, científicas, entre otros, que se hayan realizado en el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato con los recursos y medios de la entidad, son de propiedad de LA ENTIDAD. En cualquier caso, los derechos de autor y demás derechos de cualquier naturaleza sobre cualquier material producido bajo las estipulaciones de este Contrato son cedidos a LA ENTIDAD en forma exclusiva.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTO: RESPONSABILIDAD DE EL TRABAJADOR

LA ENTIDAD, se compromete a facilitar a LA TRABAJADORA materiales, mobiliario y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades, siendo responsable LA TRABAJADORA del buen uso y conservación de los mismos, salvo el desgaste normal.

En caso de determinarse el incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, LA TRABAJADORA deberá resarcir a LA ENTIDAD conforme a las disposiciones internas de ésta.



CLÁUSULA DÉCIMO QUINTO: SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

LA ENTIDAD en ejercicio de su poder de dirección sobre LA TRABAJADORA, supervisará la ejecución del servicio materia del presente Contrato, encontrándose facultado a exigir a LA TRABAJADORA la aplicación y cumplimiento de los términos del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTO: EVALUACIÓN

La evaluación de LA TRABAJADORA se sujetará a lo dispuesto por los Decretos Legislativos N° 1023 y 1025 y sus normas reglamentarias.



CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMO: SUPLENCIA Y ACCIONES DE DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONES

LA TRABAJADORA podrá ejercer la suplencia al interior de LA ENTIDAD y quedar sujeta a las acciones administrativas de comisión de servicios y designación y rotación temporal.

Ni la suplencia ni las acciones de desplazamiento señaladas implican el incremento de la remuneración mensual a que se refiere la cláusula sexta, ni la modificación del plazo del Contrato señalado en la cláusula cuarta del presente Contrato.



CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVO: OTORGAMIENTO DE CONSTANCIA DE TRABAJO

Corresponderá a LA ENTIDAD, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, otorgar a LA TRABAJADORA, de oficio o a pedido de parte, la respectiva Constancia de Trabajo prestado bajo el régimen CAS.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENO: MODIFICACIONES CONTRACTUALES

En ejercicio de su poder de dirección, LA ENTIDAD podrá modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio, respetando el criterio de razonabilidad, y sin que ello suponga la suscripción de un nuevo contrato o adenda.

CLÁUSULA VIGÉSIMO: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El Contrato Administrativo de Servicios se suspende en los siguientes supuestos:

10. Suspensión con contraprestación:

- a) Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD. En estos casos, el pago de la remuneración se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. El pago de los subsidios correspondientes se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias de la materia.
- c) Por licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y normas complementarias.
- d) Por licencia por paternidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- e) Otros supuestos establecidos en normas de alcance general o los que determine LA ENTIDAD en sus directivas internas.

2. Suspensión sin contraprestación:

Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERO: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato administrativo de servicios se extingue en los siguientes supuestos:

- El fallecimiento de LA TRABAJADORA.
- La extinción de LA ENTIDAD.
- Por voluntad unilateral de LA TRABAJADORA. En estos casos, deberá comunicar a la entidad con una anticipación de treinta (30) días naturales anteriores al cese, salvo que LA ENTIDAD le autorice un plazo menor.
- Por mutuo acuerdo entre LA TRABAJADORA y LA ENTIDAD.
- Si LA TRABAJADORA padece de invalidez absoluta permanente sobreviniente declarada por ESSALUD, que impida la prestación del servicio.
- Por decisión unilateral de LA ENTIDAD sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- La señalada en el último párrafo de la cláusula cuarta del presente contrato.
- El vencimiento del contrato.
- Cuando LA TRABAJADORA es evaluada por su Jefe Inmediato y la calificación es deficiente.

En el caso del literal f) LA ENTIDAD deberá comunicar por escrito a LA TRABAJADORA el incumplimiento mediante una notificación debidamente sustentada. LA TRABAJADORA tiene un plazo de cinco días (5) hábiles, el cual puede ser ampliado por LA ENTIDAD, para expresar los descargos que estime conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo al contratado en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta decisión es impugnabile de acuerdo al artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.



CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDO: RÉGIMEN LEGAL APLICABLE

La Contratación Administrativa de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público cuyos derechos, beneficios y demás condiciones aplicables a LA TRABAJADORA son los previstos en el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas reglamentarias y/o complementarias. Toda modificación normativa es de aplicación inmediata al Contrato.



CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERO: DOMICILIO

Las partes señalan como domicilio legal las direcciones que figuran en la introducción del presente Contrato, lugar donde se les cursará válidamente las notificaciones de ley. Los cambios domiciliarios que pudieran ocurrir, serán comunicados notarialmente al domicilio legal de la otra parte dentro de los cinco días siguientes de iniciado el trámite.

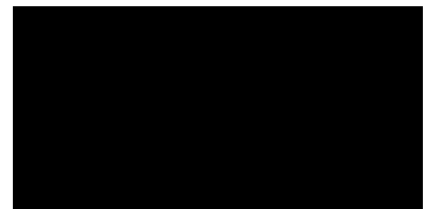
CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTO: DISPOSICIONES FINALES

Los conflictos derivados de la prestación de los servicios ejecutados conforme a este Contrato serán sometidos al Tribunal del Servicio Civil en recurso de apelación, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM. Las disposiciones contenidas en el presente Contrato, en relación a su cumplimiento y resolución, se sujetan a lo que establezca el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificatoria Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y sus normas complementarias.

En señal de conformidad y aprobación con las condiciones establecidas en el presente Contrato, las partes lo suscriben en tres ejemplares igualmente válidos, en la ciudad de Huancayo, al primer día del mes Junio del dos mil diecisiete.



NICK OLIVERA GUERRA
Presidente
Corte Superior de Justicia de Junín





Corte Superior de Justicia de Junín

CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS N° 021-2017-CSJU/PI

Conste por el presente documento el Contrato Administrativo de Servicios que celebran, de una parte LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNIN, con Registro Único de Contribuyentes N° 20568198272, con domicilio en el Jirón Parra del Riego N° 400, Distrito de El Tambo, Provincia de Huancayo, representado por el Juez Superior NICK OLIVERA GUERRA, identificado con DNI N° 20021620, en su calidad de Presidente, designado mediante Resolución Administrativa o Acuerdo de Sala Plena N° 1020-2016-P-CSJU/PJ, de fecha seis de diciembre del dos mil dieciséis y facultado según lo previsto en el artículo 90°, inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que en adelante se denominará LA ENTIDAD; y, de la otra parte, doña [REDACTED] identificada con Documento Nacional de Identidad N° [REDACTED] Registro Único de Contribuyentes N° [REDACTED] con domicilio en el [REDACTED] a quien en adelante se le denominará LA TRABAJADORA, en los términos y condiciones siguientes:

CLÁUSULA PRIMERA: BASE LEGAL

El presente Contrato se celebra al amparo de las siguientes disposiciones:

- Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (en adelante, "régimen CAS").
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM - Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.
- Ley N° 27815, Código de Ética de la Función Pública y normas complementarias.
- Ley N° 26771, que regula la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público en caso de parentesco y normas complementarias.
- Sentencia del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente N° 000002-2010-PI/TC, que declara la constitucionalidad del régimen CAS y su naturaleza laboral.
- Las demás disposiciones que regulan el Contrato Administrativo de Servicios.
- Resolución Administrativa N° 029-2017-CE-PJ- Aprobación del plan descarga procesal por emergencia en Órganos Jurisdiccionales Penales del Código Procesal Penal.

CLÁUSULA SEGUNDA: NATURALEZA DEL CONTRATO

El presente Contrato Administrativo de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público que se celebra conforme a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, sus normas reglamentarias y demás normas de materia presupuestal que resultan pertinentes.

Por su naturaleza de régimen laboral especial de contratación del Estado, confiere a LA TRABAJADORA, únicamente, los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y modificatorias.

CLÁUSULA TERCERA: OBJETO DEL CONTRATO

LA TRABAJADORA y LA ENTIDAD suscriben el presente Contrato a fin que el primero se desempeñe de forma individual y subordinada en el cargo de ESPECIALISTA JUDICIAL DE JUZGADO DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN, del registro N° 015598, cumpliendo las funciones que le asigne su jefe inmediato, por el plazo señalado en la cláusula siguiente.

CLÁUSULA CUARTA: PLAZO DEL CONTRATO

Las partes acuerdan que la duración del presente Contrato se inicia a partir del día 01/06/2017 y concluye el día 31/12/2017 del presente año fiscal.

El contrato podrá ser renovado y/o prorrogado, según decisión de LA ENTIDAD y de LA TRABAJADORA, no pudiendo en ningún caso exceder el año fiscal. En caso que cualquiera de las partes decida no prorrogar o no renovar el contrato, deberá notificarlo a la otra parte con una anticipación no menor de cinco (5) días hábiles previos a su vencimiento. Sin embargo, la omisión del aviso no genera la obligación de prorrogar o renovar el contrato.

Si LA TRABAJADORA continúa prestando servicios a LA ENTIDAD una vez vencido el plazo del presente contrato, éste se entiende prorrogado de forma automática por el mismo plazo del contrato, pero dentro del presente ejercicio fiscal.

En caso que LA ENTIDAD de por resuelto unilateralmente el presente Contrato antes del plazo previsto y sin mediar incumplimiento por parte de LA TRABAJADORA, éste tendrá derecho a la penalidad prevista en el artículo 13.3 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, aprobado por el Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo 065-2011-PCM.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA QUINTA: HORAS DE SERVICIOS SEMANALES – JORNADA DE TRABAJO

Las partes acuerdan que la cantidad de horas de prestación efectiva de servicio a la semana (jornada de trabajo) es como máximo de 48 horas. En caso de prestación de servicios autorizados en sobre tiempo, LA ENTIDAD está obligada a compensar a LA TRABAJADORA con descanso físico equivalente al total de horas prestadas en exceso. La responsabilidad del cumplimiento de lo señalado en la presente cláusula será de cargo del jefe inmediato, bajo la supervisión de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces.

CLÁUSULA SEXTA: REMUNERACIÓN Y FORMA DE PAGO

LA TRABAJADORA percibirá una remuneración mensual de S/. 2,972.00 (Dos Mil Novecientos Setenta y Dos y 00/100 soles), monto que será abonado conforme a las disposiciones de tesorería que haya establecido el Ministerio de Economía y Finanzas. Incluye los montos y afiliaciones de ley, así como toda deducción aplicable a LA TRABAJADORA.

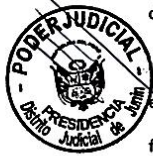
CLÁUSULA SÉTIMA: LUGAR DE PRESTACION DEL SERVICIO

LA TRABAJADORA prestará los servicios en EL MODULO PENAL DE CHUPACA DE LA CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE JUNÍN. La Entidad podrá disponer la prestación de servicios fuera del lugar designado de acuerdo a las necesidades de servicio definidas por LA ENTIDAD.

CLÁUSULA OCTAVA: OBLIGACIONES GENERALES DE LA TRABAJADORA

Son obligaciones de LA TRABAJADORA:

- Cumplir las obligaciones a su cargo derivadas del presente Contrato, así como con las normas y directivas Internas vigentes de LA ENTIDAD que resulten aplicables a esta modalidad contractual, sobre la base de la buena fe laboral.
- Cumplir con la prestación de servicios pactados, según el horario que oportunamente le comunique LA ENTIDAD.
- Sujetarse a la supervisión de la ejecución de los servicios por parte de LA ENTIDAD.
- No divulgar, revelar, entregar o poner a disposición de terceros, dentro o fuera del centro de trabajo salvo autorización expresa de LA ENTIDAD, la información proporcionada por ésta para la prestación del servicio y, en general, toda información a la que tenga acceso o la que pudiera producir con ocasión del servicio que presta, durante y después de concluida la vigencia del presente Contrato.
- Abstenerse de realizar acciones u omisiones que pudieran perjudicar o atentar la imagen institucional de LA ENTIDAD, guardando absoluta confidencialidad.
- Adoptar las medidas de seguridad que garanticen la integridad de la documentación que se proporciona.
- No delegar ni subcontratar total ni parcialmente la prestación de sus servicios, teniendo responsabilidad por su ejecución y cumplimiento.
- Otras que establezca la entidad o que sean propias del puesto o función a desempeñar.



CLÁUSULA NOVENA: DERECHOS DE LA TRABAJADORA

Son derechos de LA TRABAJADORA los siguientes:

- Percibir la remuneración mensual acordada en la cláusula sexta del presente Contrato.
- Gozar de veinticuatro (24) horas continuas mínimas de descanso por semana. Dicho descanso se tomará todos los días domingo de cada semana, salvo pacto en contrario.
- Hacer uso de su descanso físico por año cumplido de acuerdo a las normas legales vigentes. Para determinar la oportunidad del ejercicio de este descanso, se decidirá de mutuo acuerdo. A falta de acuerdo, decidirá LA ENTIDAD observando las disposiciones correspondientes.
- Gozar efectivamente de las prestaciones de salud de ESSALUD, conforme a las disposiciones aplicables.
- Afiliarse a un régimen de pensiones. En el plazo de diez (10) días, contados a partir de la suscripción del contrato, LA TRABAJADORA deberá presentar Declaración Jurada especificando el régimen de pensiones al que desea estar afiliado o al que ya se encuentra afiliado.
- Gozar del permiso de lactancia materna y/o licencia por paternidad según las normas correspondientes.
- Gozar de los derechos colectivos de sindicalización y huelga conforme a las normas sobre la materia.
- Gozar de los derechos a que hace referencia la Ley N° 29783 – Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Los demás derechos establecidos en el Decreto Legislativo 1057, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo 075-2008-PCM y modificatorias.

CLÁUSULA DÉCIMA: GASTOS POR DESPLAZAMIENTO

En los casos en que sea necesario para el cumplimiento de sus funciones, el traslado de LA TRABAJADORA en el ámbito nacional e internacional, los gastos inherentes a estas actividades (pasajes, movilidad, hospedaje, viáticos y tarifa única por uso de aeropuerto), correrán por cuenta de LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO PRIMERO: CAPACITACIÓN

LA TRABAJADORA podrá ser capacitada conforme a los Decretos Legislativos N° 1023 y N° 1025 y normas reglamentarias, de acuerdo a las necesidades institucionales.



Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA DÉCIMO SEGUNDO: EJERCICIO DEL PODER DISCIPLINARIO

LA ENTIDAD se encuentra facultada a ejercer el poder disciplinario a que se refiere el artículo 15-A del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 aprobado por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificado por el Decreto Supremo N° 065-2011-PCM, conforme a las normas complementarias sobre la materia y a los instrumentos internos que para tales efectos dicte LA ENTIDAD.

CLÁUSULA DÉCIMO TERCERO: DERECHOS DE PROPIEDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

Las obras, creaciones intelectuales, científicas, entre otros, que se hayan realizado en el cumplimiento de las obligaciones del presente contrato con los recursos y medios de la entidad, son de propiedad de LA ENTIDAD. En cualquier caso, los derechos de autor y demás derechos de cualquier naturaleza sobre cualquier material producido bajo las estipulaciones de este Contrato son cedidos a LA ENTIDAD en forma exclusiva.

CLÁUSULA DÉCIMO CUARTO: RESPONSABILIDAD DE EL TRABAJADOR

LA ENTIDAD, se compromete a facilitar a LA TRABAJADORA materiales, mobiliario y condiciones necesarios para el adecuado desarrollo de sus actividades, siendo responsable LA TRABAJADORA del buen uso y conservación de los mismos, salvo el desgaste normal.

En caso de determinarse el incumplimiento de lo dispuesto en la presente cláusula, LA TRABAJADORA deberá resarcir a LA ENTIDAD conforme a las disposiciones internas de ésta.

CLÁUSULA DÉCIMO QUINTO: SUPERVISIÓN DEL CONTRATO

La ENTIDAD en ejercicio de su poder de dirección sobre LA TRABAJADORA, supervisará la ejecución del servicio materia del presente Contrato, encontrándose facultado a exigir a LA TRABAJADORA la aplicación y cumplimiento de los términos del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO SEXTO: EVALUACIÓN

La evaluación de LA TRABAJADORA se sujetará a lo dispuesto por los Decretos Legislativos N° 1023 y 1025 y sus normas reglamentarias.

CLÁUSULA DÉCIMO SÉPTIMO: SUPLENCIA Y ACCIONES DE DESPLAZAMIENTO DE FUNCIONES

LA TRABAJADORA podrá ejercer la suplencia al interior de LA ENTIDAD y quedar sujeta a las acciones administrativas de comisión de servicios y designación y rotación temporal.

Ni la suplencia ni las acciones de desplazamiento señaladas implican el incremento de la remuneración mensual a que se refiere la cláusula sexta, ni la modificación del plazo del Contrato señalado en la cláusula cuarta del presente Contrato.

CLÁUSULA DÉCIMO OCTAVO: OTORGAMIENTO DE CONSTANCIA DE TRABAJO

Corresponderá a LA ENTIDAD, a través de la Oficina de Recursos Humanos o la que haga sus veces, otorgar a LA TRABAJADORA, de oficio o a pedido de parte, la respectiva Constancia de Trabajo prestado bajo el régimen CAS.

CLÁUSULA DÉCIMO NOVENO: MODIFICACIONES CONTRACTUALES

En ejercicio de su poder de dirección, LA ENTIDAD podrá modificar unilateralmente el lugar, tiempo y modo de la prestación del servicio, respetando el criterio de razonabilidad, y sin que ello suponga la suscripción de un nuevo contrato o adenda.

CLÁUSULA VIGÉSIMO: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El Contrato Administrativo de Servicios se suspende en los siguientes supuestos:

5. Suspensión con contraprestación:

- a) Los supuestos regulados en el régimen contributivo de ESSALUD. En estos casos, el pago de la remuneración se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes.
- b) Por ejercicio del derecho al descanso pre y post natal de la trabajadora gestante. El pago de los subsidios correspondientes se sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias de la materia.
- c) Por licencia con goce de haber, cuando corresponda conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 1025, Decreto Legislativo que aprueba normas de capacitación y rendimiento para el sector público y normas complementarias.
- d) Por licencia por paternidad, de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 29409 – Ley que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.
- e) Otros supuestos establecidos en normas de alcance general o los que determine LA ENTIDAD en sus directivas internas.

Suspensión sin contraprestación:

Por hacer uso de permisos personales en forma excepcional, por causas debidamente justificadas.





Corte Superior de Justicia de Junín

CLÁUSULA VIGÉSIMO PRIMERO: EXTINCIÓN DEL CONTRATO

El contrato administrativo de servicios se extingue en los siguientes supuestos:

- a) El fallecimiento de LA TRABAJADORA.
- b) La extinción de LA ENTIDAD.
- c) Por voluntad unilateral de LA TRABAJADORA. En estos casos, deberá comunicar a la entidad con una anticipación de treinta (30) días naturales anteriores al cese, salvo que LA ENTIDAD le autorice un plazo menor.
- d) Por mutuo acuerdo entre LA TRABAJADORA y LA ENTIDAD.
- e) Si LA TRABAJADORA padece de invalidez absoluta permanente sobreviniente declarada por ESSALUD, que impida la prestación del servicio.
- f) Por decisión unilateral de LA ENTIDAD sustentada en el incumplimiento injustificado de las obligaciones derivadas del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia en el cumplimiento de las tareas encomendadas.
- g) La señalada en el último párrafo de la cláusula cuarta del presente contrato.
- h) El vencimiento del contrato.
- i) Cuando LA TRABAJADORA es evaluada por su Jefe Inmediato y la calificación es deficiente.

En el caso del literal f) LA ENTIDAD deberá comunicar por escrito a LA TRABAJADORA el incumplimiento mediante una notificación debidamente sustentada. LA TRABAJADORA tiene un plazo de cinco días (5) hábiles, el cual puede ser ampliado por LA ENTIDAD, para expresar los descargos que estime conveniente. Vencido ese plazo la entidad debe decidir, en forma motivada y según los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, si resuelve o no el contrato, comunicándolo al contratado en un plazo no mayor a diez (10) días hábiles. Esta decisión es impugnabile de acuerdo al artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo 1057, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.

CLÁUSULA VIGÉSIMO SEGUNDO: RÉGIMEN LEGAL APLICABLE

La Contratación Administrativa de Servicios constituye un régimen especial de contratación laboral para el sector público cuyos derechos, beneficios y demás condiciones aplicables a LA TRABAJADORA son los previstos en el Decreto Legislativo N° 1057 y sus normas reglamentarias y/o complementarias. Toda modificación normativa es de aplicación inmediata al Contrato.

CLÁUSULA VIGÉSIMO TERCERO: DOMICILIO

Las partes señalan como domicilio legal las direcciones que figuran en la introducción del presente Contrato, lugar donde se les cursará válidamente las notificaciones de ley. Los cambios domiciliarios que pudieran ocurrir, serán comunicados notarialmente al domicilio legal de la otra parte dentro de los cinco días siguientes de iniciado el trámite.

CLÁUSULA VIGÉSIMO CUARTO: DISPOSICIONES FINALES

Los conflictos derivados de la prestación de los servicios ejecutados conforme a este Contrato serán sometidos al Tribunal del Servicio Civil en recurso de apelación, conforme a lo establecido en el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificado por Decreto Supremo N° 065-2011-PCM.

Las disposiciones contenidas en el presente Contrato, en relación a su cumplimiento y resolución, se sujetan a lo que establezca el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, modificatoria Decreto Supremo N° 065-2011-PCM y sus normas complementarias.

En señal de conformidad y aprobación con las condiciones establecidas en el presente Contrato, las partes lo suscriben en tres ejemplares igualmente válidos, en la ciudad de Huancayo, al primer día del mes Junio del dos mil diecisiete.



[Handwritten Signature]
NICK OLIVERA GUERRA
Presidente
Corte Superior de Justicia de Junín





RESOLUCIÓN N° 041-2021-DFD-UDH
Huánuco, 20 de Enero del 2021



Visto el informe de Revisión N° 021-2020-AWCHF de fecha 16/SET/20, Informe de fecha 28/SET/20 de la Abog. Marianela Berrospi Noria y el informe de Revisión N° 029-20-AAQ-D-UDH/S/HCO de fecha 19/NOV/20 de los docentes: Dr. Andy Chamoli Falcón, Abog. Marianela Berrospi Noria y Mtro. Abdel Avilés Quispe respectivamente Jurados para Evaluar el Proyecto quienes informan **APROBADO** el Proyecto de Investigación intitulado "LAS DISTINTAS NORMAS DE CONTRATACION DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNIN- 2017" formulado por la Bachiller VITTE QUISPE, Maritza Doris solicitando la aprobación del Proyecto de Investigación indicada; y

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° del Reglamento General de Grados y Titulos de la Universidad de Huánuco determina dos únicas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado y el amparo del Art. 26 del Reglamento acotado es pertinente emitir la resolución correspondiente;

Que, estando a lo dispuesto en el Art. 26 del Reglamento General de Grados y Titulos de la UDH, el Art. 44° inc. C) del Estatuto Universitario y las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N° 795-2018-R-CU-UDH, de fecha 13 de julio de 2018;

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **APROBAR** el proyecto de Investigación Científica (tesis) intitulado "LAS DISTINTAS NORMAS DE CONTRATACIÓN DEL PERSONAL Y SU INCIDENCIA EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL DISTRITO JUDICIAL DE JUNIN- 2017" formulado por la bachiller VITTE QUISPE Maritza Doris.

Artículo Segundo. - **RATIFICAR** como **ASESORA** a la Mtra. Ena Armida ESPINOZA CANOLI para el desarrollo del Proyecto de Investigación concediéndole a la Bachiller los meses que falta cumplir, que establece la Resolución N° 1232-2017-R-CU-UDH de fecha de 30 de junio de 2017, como plazo máximo para presentar el informe Final de Tesis.

Regístrese, comuníquese y archívese

DISTRIBUCIÓN: Of. Mat. Y Reg. Acad., Interesado, PESD, Ofic. Dec., Exp. Graduando, Asesor, Archivo, FOD/SG

Resolución N° 033-2018 SUNEDU/CD-4.12-Reglamento del Registro Nacional de Trabajo de Investigación para optar grados académicos y títulos profesionales, RENATI



RESOLUCIÓN N° 389-2020-DFD-UDH
Huánuco, 11 de setiembre de 2020



Visto, el informe con N° 005-2020-C-GyT-FD/UDH de fecha 09 de setiembre de 2020, mediante el cual la Comisión de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco, designan como docente asesor para la elaboración y desarrollo del proyecto de trabajo de investigación científica (tesis); a la Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI en reemplazo del Abg. Hugo Baldomero PERALTA BACA presentado por la Bachiller VITTE QUISPE Maritza Doris;

CONSIDERANDO:

Que, la Ley Universitaria N° 30220 concordante con el Art. 14° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco; establece en el numeral uno que para obtener el Título Profesional de Abogado se tiene que realizar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis);

Que, el Art. 27° del Reglamento General de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, establece que la candidata que opte por la modalidad señalado en el considerando precedente solicitará al Decano de la Facultad, la designación de un docente asesor para que lo oriente en la elaboración y desarrollo del Proyecto de Investigación;

Que, el docente Asesor tiene la responsabilidad de orientar permanentemente a la candidata durante la elaboración del Proyecto de Investigación, culminado el proyecto, la candidata presentará tres ejemplares del proyecto de investigación visados por el docente asesor, de acuerdo a los esquemas de investigación, solicitando su aprobación;

Que, mediante documento presentado por la Comisión de Grados y Títulos, mediante el cual solicitan el cambio y al mismo tiempo designan al docente asesor para la elaboración y desarrollo de un Trabajo de Investigación Científica (Tesis), ya que mediante Resolución N° 000-2019-DFD-UDH de fecha 22 de agosto de 2019, fue designado como asesor el Abg. Hugo Baldomero PERALTA BACA, debido a que el docente, no cuenta con los requisitos que exige la SUNEDU para asumir dicha responsabilidad, petición que es atendible;

Que, estando a lo dispuesto en la Ley Universitaria N° 30220, concordante con el estatuto y Art. 27° del Reglamento General de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad contemplada en la Res. N° 044-2016-R-UDH; de fecha 25 de agosto del 2016;

SE RESUELVE:

Artículo Único. - REEMPLAZAR, al Abg. Hugo Baldomero PERALTA BACA por la Mtra. Ena Armida ESPINOZA CAÑOLI como docente Asesor para la elaboración del Proyecto y desarrollo del Trabajo de Investigación Científica (Tesis), en mérito al 4to considerando de la presente Resolución, de la Bachiller VITTE QUISPE Maritza Doris del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad de Huánuco

Regístrese, comuníquese y archívese



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
FERNANDO COLOMBO BARRUETA
DECANO

DISTRIBUCIÓN: Exp., Asesor, Interesado, Archivo. FCB/jmfg