

**“UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN” -
HUÁNUCO
ESCUELA DE POSGRADO**



**“DEFICIENCIAS JURÍDICAS EN LA APLICACIÓN DEL
RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE
SERVICIOS (CAS) EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE
UCAYALI, PERIODO 2015”**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE DOCTOR EN DERECHO

TESISTA: Mg. Jorge Franck Bardales Balarezo

ASESOR: DR. LENIN DOMINGO ALVARADO VARA

HUANUCO – PERÚ

2017

DEDICATORIA.

A mis padres, hermanos y familia por su apoyo
para así lograr una de mis metas.

AGRADECIMIENTO.

Mi agradecimiento a las autoridades que conducen la EPG de la UNHEVAL, como también a su plana docente y administrativa, por el apoyo prestado durante mi investigación.

RESUMEN

El CAS proviene de una fuente ilícita, ya que es producto de un fraude o simulación ya que los servidores que fueron SNP se les impuso el CAS como contratación (a efectos de su regularización laboral), en lugar de mantener sus derechos laborales o en su caso incrementarse, en realidad se les obligó a renunciar a todo lo que ya habían logrado en términos legales, sometiendo felónicamente el reconocimiento de dichos derechos a absurdas variables aleatorias, relacionadas con las necesidades de la dependencia pública y su disponibilidad presupuestaria.

En consecuencia, tenemos que la naturaleza o situación jurídica sui generis de los CAS resulta realmente un ejemplo de lo que en doctrina se denomina: "labor excluida o no laborizada", ya que pese a ser una prestación personal, subordinada y remunerada (y que contrariamente a ello, encierra sin lugar a dudas la existencia de una relación laboral); es injustamente excluida por mandato legal (y no legítimo) del ámbito de aplicación del Derecho Laboral.

Por otro lado, se advierte que en la tratativa del CAS se ha actuado a espaldas de la ineficaz Ley Marco del Empleo Público, he ahí el origen de la negación de todas las garantías y derechos implícitos al contratado (alquilado), vía CAS, bajo la naturaleza del ámbito del Derecho Administrativo y no desde su ínsita como innegable correspondencia a los predios del Derecho laboral.

La contratación CAS, sirve entonces para gestar de manera clandestina el recorte o disminución de los derechos laborales al personal contratado bajo

dicha modalidad, a través de la sola y pura decisión de la Administración, inmotivada, por cierto, aun cuando se lesione el derecho fundamental al trabajo y contrariamente al más que nunca emergente derecho procesal contemporáneo: el debido proceso. Sin embargo, se puede afirmar que el contratado vía CAS, una vez que ve agotado su contrato y en caso considere que sus derechos fundamentales han sido vulnerados, tiene expedito su derecho de acudir por proceso de amparo incluso sin agotar la vía previa establecida en la misma normativa del CAS.

Es así que con acierto TOYAMA MIYAGUSUKU, explica: "estamos ante personas contratadas sin patria laboral, pues, la normativa que diseña el CAS tiene una preocupación constante por alejarlos de la laboridad".

El tipo de investigación con el cual se abordó el problema fue descriptivo – correlacional, por que trató de describir y explicar las características del fenómeno criminal es decir, la extracción del delincuente, posición económica, social y política. La muestra fue conformada por el muestreo no probabilístico de 30 trabajadores CAS y 10 directivos

SUMMARY

The CAS comes from an illegal source, as it is a product of fraud or simulation because the servers that were SNP were imposed CAS as hiring (for the purposes of their regularization of labor), instead of maintaining their labor rights or in their If they were to increase, they were forced to renounce everything they had already achieved in legal terms, felonically submitting the recognition of these rights to absurd random variables, related to the needs of the public dependence and their budgetary availability.

Consequently, we have that the sui generis nature or legal situation of the CASs is really an example of what is referred to in doctrine as "work excluded or not labored", since it is a personal, subordinate and remunerated benefit (and Contrary to this, undoubtedly entails the existence of an employment relationship); Is unjustly excluded by legal (and not legitimate) mandate from the scope of Labor Law.

On the other hand, it is noticed that in the treatment of the CAS has been acted behind the ineffective Framework Law of Public Employment, this is the origin of the denial of all implied rights and guarantees to the contracted (rented), via CAS, under The nature of the area of Administrative Law and not from its inscription as undeniable correspondence to the grounds of labor law.

The CAS contract, then, serves to clandestinely conceal the reduction or reduction of labor rights to the personnel hired under this modality, through the sole and pure decision of the Administration, by the way, even if the fundamental right is violated to work and contrary to the ever-emerging contemporary procedural law: due process. However, it can be said that the contractor via CAS, once he has exhausted his contract and if he considers that his fundamental rights have been violated, he has an expedited right to petition under the ampere process even without exhausting the previous route established in the Same CAS regulations.

That is how TOYAMA MIYAGUSUKU rightly explains: "we are dealing with people hired without a job, because the regulations designed by the CAS have a constant concern to keep them from working."

The type of research with which the problem was addressed was descriptive - correlational, because it tried to describe and explain the characteristics of the criminal phenomenon, ie, the extraction of the delinquent, economic, social and political position. The sample consisted of the NO PROBABILISTIC sampling of 30 CAS workers and 10 managers

RESUMO

O CAS vem de uma fonte ilegal, pois é um produto de fraude ou simulação porque os servidores que eram SNP foram impostos ao CAS como contratação (para fins de regularização do trabalho), em vez de manter seus direitos trabalhistas ou em seus. Se eles deveriam aumentar, eles foram forçados a renunciar a tudo o que eles já alcançaram em termos legais, apresentando o reconhecimento desses direitos a variáveis aleatórias absurdas, relacionadas às necessidades da dependência pública e sua disponibilidade orçamentária.

Consequentemente, temos que a natureza ou situação legal *sui generis* dos CASs é realmente um exemplo do que é referido na doutrina o "trabalho excluído ou não trabalhado", uma vez que é um benefício pessoal, subordinado e remunerado (e Contrariamente a isso, Indubitavelmente, implica a existência de uma relação de trabalho); É injustamente excluído pelo mandato legal (e não legítimo) do âmbito do Direito do Trabalho.

Por outro lado, observa-se que no tratamento do CAS foi agredido por trás da Lei-quadro do Emprego Público ineficaz, esta é a origem da negação de todos os direitos e garantias implícitas ao contratado (alugado), via CAS, Sob a natureza da área do direito administrativo e não da sua inscrição, a inegável correspondência aos fundamentos do direito do trabalho.

O contrato do CAS, portanto, serve para esconder clandestinamente a redução ou redução dos direitos trabalhistas ao pessoal contratado sob esta modalidade, através da única e única decisão da Administração, a propósito, mesmo que o direito fundamental seja violado. Para trabalhar e contrários Ao direito processual contemporâneo sempre emergente: processo legal. No entanto, pode-se dizer que o contratante via CAS, uma vez que ele esgotou seu contrato e se ele considera que seus direitos fundamentais foram violados, ele tem um direito acelerado de petição sob o processo de amparo sem esgotar a rota anterior estabelecida no Os mesmos regulamentos CAS.

É assim que TOYAMA MIYAGUSUKU explica com razão: "estamos lidando com pessoas contratadas sem emprego, porque os regulamentos elaborados pelo CAS têm uma preocupação constante para evitar que funcionem".

O tipo de pesquisa com que o problema foi abordado foi descritivo - correlacional, porque tentou descrever e explicar as características do fenômeno criminoso, ou seja, a extração de posição delinquente, econômica, social e política. A amostra consistiu na amostragem NO PROBABILISTIC de 30 trabalhadores do CAS e 10 gerentes

INTRODUCCIÓN

Este trabajo de investigación es una aproximación a una realidad que se da en las diferentes instituciones ya sea públicas o privadas, siendo una de la más evidente, la que se desarrolla en la Universidad Nacional de Ucayali.

A propósito del recientemente reconocimiento judicial reseñado acerca de la existencia de una relación laboral de los CAS, resulta imprescindible precisar que en mérito a la relación de marras, son necesarios tres elementos para que la misma (no solo en el caso de los CAS) se configure, a saber: i) una prestación personal de servicios de una persona natural a otra persona natural o jurídica de derecho privado o público, ii) encontrarse bajo una subordinación, y iii) servicio realizado pasible de ser contraprestado, es decir, que exista remuneración de por medio.

Así, tenemos que las reflexiones elaboradas por HUAMÁN ESTRADA, resultan imprescindibles para poder más profundamente que la normativa del CAS efectúa una diferenciación que debe ser calificada como discriminación, en tanto que realizado el análisis de proporcionalidad del trato diferenciador de la citada norma, no existe la causa justificante que valide la diferenciación; por lo que el CAS es una manifestación de un "(...) tratamiento diferenciador de los contratos a través de este régimen y los trabajadores del régimen laboral privado y público.

Es un tratamiento diferenciador porque no reconoce la naturaleza laboral del vínculo jurídico, y, segundo, porque otorga menos beneficios y derechos laborales que los que titularizan los primeros"; además señala que la

diferenciación no es proporcional, en tanto no persigue un fin constitucionalmente válido, siendo innecesaria al existir otras medidas que permitirían conseguir el mismo fin y que resultaban menos restrictivas, y por último la normativa del CAS no es una medida ponderada ya que no existe proporcionalidad entre la restricción y las ventajas que se pretenden alcanzar; es decir, según el autor estamos "ante una medida desproporcional, que por tal razón, resulta inconstitucional".

En tal sentido, la secuencia que se ha considerado en esta tesis, es como sigue:

Capítulo I.- El problema de investigación, donde se describe la situación del caso, se formula las interrogantes, se propone los objetivos y se plantean las hipótesis, definiendo las variables, la justificación, viabilidad y limitaciones.

Capítulo II.- El Marco Teórico, aquí se desarrolla los antecedentes, las bases teóricas, definiciones conceptuales y las bases epistémicas.

Capítulo III.- El Marco Metodológico, aquí se trata el tipo de investigación, diseño del estudio, población y muestra y las técnicas e instrumentos del estudio.

Capítulo IV.- Los Resultados, Se traslada el estudio en sí, mediante procedimientos estadísticos y porcentuales. Se contrasta las hipótesis secundarias y las pruebas respectivas. Esto se desarrolla en tablas y gráficos.

Capítulo V.- La Discusión de Resultados, Se contrasta el trabajo de campo con los referentes bibliográficos. También se contrasta la hipótesis general con el trabajo en sí. Esto se hace en base a la argumentación lógica. Al final se realiza las conclusiones y en base a esto, las recomendaciones.

ÍNDICE

RESUMEN	IV
SUMMARY	VI
INTRODUCCIÓN	VI
ÍNDICE.....	XIII
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	1
1.1. Descripción del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos.....	5
1.3. Objetivos	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos.....	6
1.4. Hipótesis.....	6
1.4.1 Hipótesis general	6
1.4.2 Hipótesis específicas.....	6
1.5. Sistemas de Variables, Dimensiones e indicadores.....	7
1.5.1 Sistema de Variables	7
1.5.2 Dimensiones e indicadores	7
1.6. Justificación e importancia.....	8
1.6.1. Justificación	8
1.6.2. Importancia	8
1.7. Viabilidad.....	8
1.8. Limitaciones.....	9
MARCO TEÓRICO	10
2.1. Revisión de los estudios realizados	10
2.2. Conceptos Fundamentales.....	18
2.3. Bases Teóricas	29

2.3.1	Definiciones Conceptuales.....	32
2.3.2	Bases Epistemológica.....	33
MARCO METODOLÓGICO.....		35
3.1.	Tipo de investigación.	35
3.2.	Diseño y esquema de la investigación.	35
3.2.1	Diseño.....	35
3.3.	Población y muestra.....	36
3.3.1	Población	36
3.3.2	Muestra.....	36
3.4.	Instrumentos de recolección de datos	36
3.5.	Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.	36
RESULTADOS		38
DISCUSIÓN DE RESULTADOS		63
CONCLUSIONES		67
SUGERENCIAS.....		68
BIBLIOGRAFÍA		69
ANEXOS.....		71
	Anexo 01	72
	Anexo 02	74

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema.

Desde hace tiempo el hombre siempre ha buscado desarrollar sus actividades laborales, ya sea de manera independiente o de manera dependiente. Esto ha conllevado a sujetarse a personas con experiencia y conocimiento, a fin de aprender algún arte u ocupación para luego aprovechar ese conocimiento y desempeñarse como tal.

Mucho se pudo observar esa forma de interrelación en la época media, cuando los maestros eran apoyados por aprendices, solamente a cambio de un plato de comida. Eso se interpretaba, que el conocimiento tenía un valor muy apreciable y que el aprendiz o ayudante, si quería adquirir esos conocimientos, debía sujetarse a los caprichos, arbitrariedades y mal humor de aquellos a quienes servían, sin percibir algún tipo de remuneración.

Un claro ejemplo podemos apreciar en la vida de Leonardo da Vinci, quien, para aprender a pintar y a desarrollar las actividades que le conocemos, tuvo que soportar muchas humillaciones de los maestros de aquellos tiempos.

En sede nacional nos damos cuenta que el modelo descrito anteriormente fue traído por los españoles al Perú, el cual era una forma opresiva de administración en los fundos y haciendas donde se desarrollaba la agricultura, la ganadería y actividades colaterales. El Perú estuvo marcado siempre por las diferencias raciales, económicas, culturales, políticas y de origen. Eso fue

apoyado por el Estado virreinal y republicano; incluso hasta nuestros días. Siempre han existido ciudadanos de primera, segunda y hasta de tercera clase.

Se han emitido miles de leyes en nuestra patria. Muchas de ellas administrativas y laborales con el fin de favorecer de alguna manera a los trabajadores. Algunas han funcionado y hay otras que solo están en el papel. Pero también hay leyes que deliberadamente se han promulgado para favorecer a los empresarios, incluso vulnerando la Constitución. Ahí está por ejemplo la ley que ampara la locación de servicios.

Ahora, y con el fin de ahondar en el problema, el cual es materia de esta tesis, el 28 de Junio del 2008 fue publicado el Decreto Legislativo 1057 con el cual se crea el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), buscando supuestamente, mejorar la calidad de vida y laboral de miles de trabajadores dentro de la administración pública, sujetos a contratos de servicios no personales. Reconociéndose solamente dos derechos: a 15 días de vacaciones remuneradas anuales y el derecho a la seguridad social; quedando pendiente muchos otros, especialmente sobre el despido o resolución del contrato.

Luego de muchas críticas y protestas, el Tribunal Constitucional observó el DL 1057 e hizo que el Gobierno estableciera otros beneficios mediante normas reglamentarias -Decretos Supremos 075-2008-PCM y 065-2011-PCM-, en cuyas normas se establecían como otros beneficios: el descanso por maternidad, permiso por lactancia, licencia por paternidad, descansos subsidiados por Essalud, penalidad por despido arbitrario, derecho de

sindicalización y huelga, licencia por capacitación, descanso compensatorio por trabajo en sobretiempo, y licencia por fallecimiento de familiar directo.

Debido a este rosario de quejas, desigualdades y abusos, se promulga el 06 de abril del 2012, la Ley N° 29849, que no hace más que consolidar todos los beneficios que ya se venían aplicando en el régimen CAS, en virtud de los Decretos Supremos 075-2008-PCM y 065-2011-PCM, siendo las únicas innovaciones positivas, la concesión de los aguinaldos de fiestas patrias y navidad y el incremento de 15 a 30 días de vacaciones anuales. En tanto aún sigue vigente el despido arbitrario como causal de extinción del vínculo laboral, lo cual significa el cese por no renovación de contrato, y que conlleva a la ausencia absoluta de protección contra el despido arbitrario.

En la Universidad Nacional de Ucayali –en adelante UNU-, los trabajadores sujetos a este régimen, no están exentos de los abusos y prepotencia tanto de sus superiores, como del sistema; por lo que nos hemos visto en la necesidad de llevar a cabo este trabajo de investigación, a fin de colaborar en la búsqueda de reivindicaciones para estas personas.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.

En una publicación llevada a cabo en Monografías.com, sobre contratos cas, **Coca Caycho, Jorge**, menciona lo siguiente: *“Las bondades que señala la norma en comentario, no serían tales, pues se trata de una más de las tantas normas que regulan la inseguridad y la inestabilidad laboral de trabajador, por tanto no está enmarcado dentro los cánones que establece la Constitución como norma de protección al trabajador; pues por un lado, en el artículo segundo se precisa que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, así como a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado, sin embargo por otro lado, contradictoriamente (en el artículo 3º) se establece que este contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del Derecho Administrativo y privativa del Estado, no estando sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa (D. Legislativo 276), al régimen laboral de la actividad privada, ni a otras formas que regulan carreras administrativas especiales”.*

Para establecer las deficiencias jurídicas del contrato administrativo de servicios, es necesario precisar su verdadera naturaleza jurídica, hacer una confrontación con los otros regímenes laborales y consecuentemente explicar y analizar los fines del régimen CAS.

Asimismo, cabe destacar los fines del Derecho como instrumento regulador de la vida social, lo cual nos permitirá poner de manifiesto el carácter del derecho al trabajo como una expresión del principio y derecho de dignidad humana.

En este sentido la problemática de las deficiencias jurídicas del régimen CAS se plantean de la manera siguiente:

1.2.1. Problema General:

¿Existen deficiencias jurídicas al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el cual puede generar discriminación laboral en la UNU?

1.2.2. Problemas Específicos:

- 1) ¿Qué deficiencias jurídicas existen actualmente, en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la UNU?
- 2) ¿Por qué se puede generar discriminación laboral, al aplicar régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la UNU?
- 3) ¿La aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la UNU, cumple con las normas constitucionales?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. Objetivo General:

Determinar si existen deficiencias jurídicas al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa (CAS), el cual puede generar discriminación laboral en la UNU.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- a) Identificar y analizar las deficiencias jurídicas que existen actualmente, en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la UNU.
- b) Desarrollar un estudio para mejorar la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) a fin de reducir o eliminar la discriminación laboral en la UNU.
- c) Establecer si se cumplen con las garantías constitucionales en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la UNU.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. Hipótesis general:

Existen deficiencias jurídicas al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el cual puede generar consecuencias legales en la UNU

1.4.2. Hipótesis específicas:

La aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en algunas entidades pública y en otras no, genera discriminación laboral, jurídica y administrativa.

Existe discriminación laboral, al aplicar régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la UNU.

La aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la UNU, no cumple con las normas constitucionales.

1.5. SISTEMA DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

1.5.1. SISTEMA DE VARIABLES

Variable Independiente

Deficiencias jurídicas

(Efecto-Resultado)

Variable Dependiente

Consecuencias legales.

(Causa-Manipulable)

1.5.2. DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Vi: Deficiencias jurídicas	Identificar, analizar y explicar la aplicación del régimen por CAS	Promover la legalidad del Régimen por CAS a partir de la identificación de sus deficiencias jurídicas.
Vd: Consecuencias legales	Cumplimiento de las mismas funciones laborales por parte de los trabajadores al aplicar el régimen por CAS	Este régimen para el sector público denominado CAS, no brinda mayores beneficios laborales a los trabajadores públicos.

1.6. Justificación e importancia.

1.6.1. Justificación

La investigación constituye en la actualidad un tema de sumo interés, pues se justifica en la medida que se va a llegar a conocer la realidad al identificar y evaluar las deficiencias jurídicas que existen actualmente, en la aplicación del régimen de administrativa de servicios (CAS)

1.6.2. Importancia

Esto se da en el sentido de que su estudio generará aportes a la actitud de los superiores, colegas y demás participantes en la UNU. Además, es un aporte en favor de la legislación laboral y el sistema jurídico en general. Así mismo logrará que la UNU, independientemente de sus otros problemas, conozca y aplique herramientas que le permitan establecer un programa de celeridad en la solución sobre algunas deficiencias jurídicas al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.

1.7. Viabilidad.

Hemos creído conveniente llevar a cabo este trabajo de investigación, a pesar de las dificultades. Sin embargo, luego de dialogar con algunos trabajadores administrativos de la UNU, se detectó diferencias entre uno y otro servidor. Esto, debido a que las leyes laborales-administrativas favorecen a algunos trabajadores y discriminan a otro grupo; apreciándose además, que hay jefes que aprovechan la ley y la precariedad del sistema para vulnerar y abusar los derechos de los servidores por el régimen en estudio.

Por tal motivo, hemos visto la posibilidad y **la viabilidad** de estudiar esta situación y plasmarlo en un trabajo de investigación; contando para ello con el apoyo de los señores funcionarios, así como también con los servidores administrativos de los diferentes regímenes, especialmente por CAS.

1.8. Limitaciones

Respecto a la viabilidad del presente trabajo de investigación, es viable, pues no se presentará impedimento alguno en la institución a la que se acudirá para desarrollar la investigación, ya que los investigadores gestionaremos las autorizaciones necesarias para recolectar la información, para tener el acceso a las diferentes áreas y oficinas (Expedientes laborales); asimismo se encontró información bibliográfica, revistas especializadas y páginas de internet relacionadas al tema.

También es viable, porque se obtendrá la autorización de las autoridades y funcionarios de la UNU, para efectuar las encuestas correspondientes y establecer el problema de investigación. Asimismo, porque se cuenta con la logística suficiente para su desarrollo.

Es pertinente precisar que los límites de la presente investigación, están relacionado a las restricciones propias del tipo del problema abordado, el cual se da por la poca investigación nacional sobre el tema, obligándonos a recurrir a la práctica doctrinaria nacional y extranjera para complementar el tema de investigación.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. REVISIÓN DE LOS ESTUDIOS REALIZADOS

El desarrollo de la presente investigación trasciende el ámbito regional y se complementa con otros trabajos realizados a nivel nacional.

Así se tiene que, la doctora Rueda Fernández, Silvia Consuelo, realiza un importante análisis doctrinario y jurisprudencial sobre el Régimen de contratación Administrativa de Servicios – CAS, logrando demostrar la Inconstitucionalidad de dicho régimen; postulando que “la vigencia de la norma inconstitucional del contrato administrativo de servicios ha ocasionado la masificación de su aplicación en las diversas entidades públicas, con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados; en el ámbito jurisdiccional se ha creado una situación crítica, frente a la sentencia vinculante del Tribunal Constitucional limitante de la protección de los trabajadores CAS, que en un inicio vía control difuso, los Jueces implicaban el inconstitucional Decreto Legislativo N° 1057 procediendo a la desnaturalización del contrato en cautela de los derechos laborales, sentencias que eran aprobadas por la Corte Suprema; empero con la declaración del Supremo Interprete sobre la constitucionalidad del CAS, los trabajadores no logran obtener protección efectiva frente a las violaciones de sus derechos laborales ni contra los actos de arbitrariedad que se dan en las relaciones laborales”¹.

1. RUEDA FERNÁNDEZ Silvia Consuelo. “*La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS*”. Tesis para optar el grado de Doctor en Derecho. UNIVERSIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES FACULTAD DE DERECHO -SECCIÓN DE POSTGRADO- PROGRAMA DE DOCTORADO EN DERECHO. Lima – Perú 2011, pág. 8. Disponible en: http://www.derecho.usmp.edu.pe/postgrado/doctorado/trabajo_de_investigacion/2011/15_La_inconstitucionalidad_del_contrato_administrativo_de_servicios.pdf

Como se ha advertido, la doctora Rueda Fernández, Silvia estima que el CAS supone una lesión de carácter constitucional a los derechos de los trabajadores sujetos a este régimen, no brindándose la protección adecuada al momento de contratarse, en ese sentido líneas más adelante menciona que “este sistema contractual laboral bajo el pretexto que es un régimen especial sometido a reglas especiales, en principio negó muchos derechos laborales a los trabajadores, pero que debido a la demanda de inconstitucionalidad y la sentencia del Tribunal Constitucional, se tuvo que incorporar modificaciones a la ley para reconocer que era un contrato laboral, reconocer el derecho a la sindicalización, derecho a huelga; el permiso por lactancia materna, la licencia por paternidad; derechos laborales previstos en normas legales específicas de las que eran excluidos los trabajadores con contrato administrativo de servicios”².

Adicionalmente, la autora antes mencionada cuestiona que no se ha tomado en consideración que el régimen de contratación administrativa de servicios - CAS establece un tratamiento legal diferenciando y discriminador de los trabajadores en el ámbito del sector público, en relación justamente de los regímenes de los decretos legislativos 276 y 728 que se aplican en este sector, frente a los cuales el trabajador CAS no goza de derecho a estabilidad, no tiene protección frente al despido arbitrario e injustificado; está sometido a otra jornada laboral, tiene derecho a 15 días de vacaciones respecto de los demás que gozan de 30 días al año, tiene derecho solo a 24 horas de descanso semanal frente al descanso del sector público del fin de semana; no tiene derecho a la

2. RUEDA FERNÁNDEZ Silvia Consuelo. *La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS*. Cit., pág. 94

compensación por tiempo de servicios que se reconoce en los otros dos regímenes laborales, afectando su derecho a la igualdad³.

Siguiendo la misma línea, resulta interesante resaltar la investigación realizada por la doctora Luisa Pamela Beltrán⁴ en torno a la problemática de la existencia de diversos regímenes de contratación de trabajadores por parte del estado.

Así, se tiene que la autora considera que, si bien es cierto en el ordenamiento jurídico peruano existen dos regímenes legales que son el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 276 - Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y el régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728 Ley de Fomento del Empleo; coexistía con ellos un régimen ilegal de contratación llamado régimen de los Servicios No Personales SNP, el cual consideramos era ilegal ya que era utilizado sin ninguna base normativa e indebidamente considerado como un contrato de locación de Servicios No Personales pues la función para la que se contrataba personal era para desarrollar actividades principales y permanentes en la institución pública; además porque el personal estaba sujeto a subordinación y la prestación del servicio era personal⁵.

3. RUEDA FERNÁNDEZ Silvia Consuelo. *“La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS*. Cit., pág. 108.

4. BELTRÁN LARCO Luisa Pamela. *“Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado”*. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial. PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ - ESCUELA DE POSTGRADO. Lima 2013, pág. 53. Información disponible en: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRAN_LARCO_LUISA_CONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1

5. BELTRÁN LARCO Luisa Pamela. *Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado*. Cit., pág. 53

Ahora bien, si el Decreto Legislativo N° 1057 establece en su primera disposición complementaria final que “las referencias normativas a la contratación de Servicios No Personales se entienden realizadas a la contratación administrativa de servicios”, se puede considerar que el Nuevo Régimen de Contratación Administrativa de Servicios fue creado para suplir un régimen ilegal de contratación, llamado Servicios No Personales, medida que consideramos no fue del todo ventajosa para el personal cuyos derechos venían siendo vulnerados, ya que en principio los obligaron a acogerse a este nuevo régimen sin dar lugar a reclamos, al establecer en la cuarta disposición complementaria final del Decreto Legislativo N° 1057 que “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 (...)”⁶.

Consideramos también que la medida no fue ventajosa pues a pesar de que la relación existente era de naturaleza laboral, se les recortaba derechos constitucionalmente reconocidos, tales como la libertad de sindicación, derecho a la huelga, beneficios sociales y protección contra el despido arbitrario.

Por otro lado, la autora sostiene que “la fundamentación dada por el Tribunal para sustentar la expedición del Decreto Legislativo N° 1057, giró en base al Proceso de Modernización del Estado, el cual debía abarcar aspectos y deficiencias estructurales advertidas en su funcionamiento, de modo que resolviendo los problemas identificados, mejore la gestión del Estado; siendo uno de los problemas identificados fue la posibilidad que tenía el Estado de

6. BELTRÁN LARCO Luisa Pamela. *“Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado* Cit., pág. 53

suscribir contratos de naturaleza civil, conocidos como Servicios No Personales, en los que la parte contratada carecía de cualquier derecho laboral a pesar de que en muchos casos realizaba labores de naturaleza permanente, situación que llevó muchas veces a la desnaturalización de este sistema de contratación”⁷.

A partir de ese análisis la autora no comparte las conclusiones de ciertas Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional N° 03818-2009-PA/TC, del 12 de octubre de 2009 y Sentencia N° 00002-2010-PI-TC; así señala que: “el Tribunal reconoce que en el periodo anterior al de entrada en vigencia de los CAS, hubieron situaciones de fraude al haberse ocultado la relación laboral existente entre los trabajadores y las entidades públicas, a través de los contratos SNP, y a pesar de que las autoridades sabían de esta situación, no se les reconocieron los derechos laborales de los trabajadores, incluyéndolos en la Carrera Administrativa, sino que por el contrario, fueron obligados a suscribir a partir de junio de 2008, Contratos Administrativos de Servicios, en donde se les hace un reconocimiento parcial de derechos laborales, poniéndolos en situaciones de desigualdad”⁸.

No obstante a ello, también encontramos trabajos especializados con calidad de artículos jurídicos científicos publicados por diversos autores sobre el tema materia de investigación. Teniendo así una mayor cobertura bibliográfica y hemerográfica para el desarrollo de la presente tesis.

7. BELTRÁN LARCO Luisa Pamela. *“Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado Cit.*, pág. 56

8. BELTRÁN LARCO Luisa Pamela. *“Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado Cit.*, págs. 69 y 70

A este respecto, revisamos el trabajo publicado por Potozen Braco Boris Gonzalo⁹; a través del cual el autor describe someramente el marco normativo del Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicio, para lo cual analiza lo concerniente a las normas generales contenidas en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones en el Sector Público¹⁰.

Recordándonos además que, la regulación legal del CAS fue dada en el ámbito de las facultades legislativas delegadas por el Congreso a través de la Ley N° 29157¹¹, con el objeto de implementar el Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos y su protocolo de enmienda, y el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento; entre las que se encuentran aquellas normas destinadas al fortalecimiento institucional y a la modernización del Estado.

Asimismo, tenemos el trabajo realizado por Oscar Del Rio Gonzales, en cuyo resumen ejecutivo de su trabajo señala: “El presente artículo, realiza un análisis completo sobre el nuevo Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) que reemplaza al régimen de contratación por servicios no personales. De esta forma, precisa cuál es la finalidad del CAS, la cual tiene por objeto garantizar los principios de méritos, igualdad de oportunidades y

9. POTOZÉN BRACO, Boris Gonzalo. *El Marco Normativo del Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicio*. En: Actualidad Jurídica, Gaceta Jurídica. Tomo 181, Diciembre 2008. Págs. 251 a 262.

10. Decreto Legislativo N° 276 Promulgado el 06/03/1984 y Publicado el 24/03/1984. Cuyo Reglamento fue aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, publicado el 19/01/1990.

11. Ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar sobre diversas materias relacionadas con la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, la presente Ley entra en vigencia el 1 de enero del año 2008.

profesionalismo en la administración pública, así también, en cuanto a su definición, el autor señala que el CAS es una modalidad especial del derecho administrativo y privativo del Estado. Asimismo, el autor introduce una referencia del tratamiento del CAS en otros países, tales como Costa Rica, Chile, Ecuador, entre otros. Así también, se desarrollan los requisitos para la celebración de este régimen especial, en cuanto a la duración del trabajo, el descanso semanal, prestaciones de salud, etc. y diversos temas de aplicación para el CAS¹².

La trascendencia del tema nos obliga a seguir buscando mayor información al respecto; es así que en ese afán académico, encontramos el trabajo realizado por la servidora judicial Becerra Atauconcha Keysi Kalondy, en cuyo trabajo realiza certeras críticas a la Sentencia Constitucional N° STC N°00002-2010-/PI-TC, señalando al respecto: “ (...) en mi consideración, el contrato de trabajo a tiempo indeterminado es, además de lo que se entiende del mismo, un acuerdo que se prolonga en el tiempo; una vez que el trabajador adquiere sus derechos bajo este tipo de contratos es inherente solo a su voluntad de dar termino al mismo, esto claro cuando no se presen tan factores externos que conlleven al término de la relación laboral. Estos derechos tienen larga data que no se pueden dejar de lado. Es evidente que este tipo de contratos (CAS) resulta ser salvavidas para la administración pública, en un intento de la reorganización que sufre las entidades del Estado, esto en mérito de la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, pero a pesar que resulte beneficioso la suscripción de este acuerdo, como

12. DEL RIO GONZALES, Oscar. *El Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y Servicios no Personales vs. El Contrato de Trabajo*. En: Revista de Gestión Pública y Desarrollo. Lima, diciembre de 2008. Información consultada y recuperada de: http://www.gestionpublica.org.pe/plantilla/practx09/recur_humanos/2009/rechum_09_1.pdf

piensan algunos, no puede ser a costa del desmedro de los derechos laborales conculcados de los trabajadores del Estado, que no distan ni en derechos ni en obligaciones de los otros trabajadores que prestan servicios a favor de la empresa privada ni otros regímenes laborales”¹³.

Considerando además que, la principal característica del Contrato Administrativo de Servicios debe entenderse como un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil, en resumida cuenta este régimen no debe perennizarse en la legislación peruana¹⁴.

De los trabajos citados líneas arriba, nos damos cuenta que el Decreto Legislativo N° 1057 que aprobó el régimen CAS se presentó como una norma que garantizaba “los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”.

No obstante, pese a su auto anunciada legalidad y equidad, realmente el CAS no llegó a significar el fin del trato desigual de los antiguos trabajadores de servicios no personales.

13. BECERRA ATAUCONCHA Keysi Kalondy. *El Contrato Administrativo de Servicios y la Jurisprudencia de la Justicia Ordinaria Post Sentencia (STC N°00002-2010-/PI-TC)*. www.derechoycambiosocial.com (ISSN: 2224-4131) Depósito legal: 2005-5822, pág. 19. Artículo Disponible en: http://www.derechoycambiosocial.com/revista026/contrato_administrativo_de_servicios.pdf

14. BECERRA ATAUCONCHA Keysi Kalondy. *El Contrato Administrativo de Servicios y la Jurisprudencia de la Justicia Ordinaria*. Cit., pág. 20

Incluso, ya existen varios fallos de la Corte Superior que permitiría que trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) pase a la planilla.

Uno de esos fallos lo dio la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima, que ha expedido una sentencia en la que declara la inconstitucionalidad del régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). En esta sentencia -Expediente N° 719-2010-BS Nelly Crispín contra Ministerio de la Mujer-¹⁵, la demandante solicita que se le reconozca su condición de trabajadora del régimen laboral de la actividad privada aun cuando primero laboró bajo contrato de locación de servicios y, luego, desde julio del 2008, suscribió contrato CAS.

A pesar de lo mencionado aún creemos que las personas que laboran en la Unheval bajo este régimen de contratación, siguen postergados, discriminados y con el temor de que en cualquier momento pueden ser despedidos.

2.2. CONCEPTOS FUNDAMENTALES

La presente investigación se desarrollará dentro del ámbito del Derecho Laboral y el Derecho Administrativo. Consiguientemente, utilizaremos las categorías e instrumentos conceptuales de estas disciplinas jurídicas.

15. Sentencia de fecha 11 de junio del 2010, recaída en el Expediente N° 719-2010-BS emitida por la Segunda Sala Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima. Publicado en el Diario Oficial El Peruano, pág. 4 (25/08/2010).

2.2.1. Derecho al Trabajo

El Comité de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señala que: “el derecho al trabajo es esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene el derecho a trabajar para poder vivir con dignidad. El derecho al trabajo sirve, al mismo tiempo, a la supervivencia del individuo y de su familia y contribuye también, en tanto que el trabajo es libremente escogido o aceptado, a su plena realización y a su reconocimiento en el seno de la comunidad”¹⁶.

Asimismo, el Comité nos da una definición del derecho al trabajo, así señala que, “el derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario”¹⁷.

En sede nacional encontramos que, el contenido constitucional del derecho al trabajo se encuentra en el artículo 22° de la Constitución Política de 1993, en el cual queda establecido que el trabajo es un deber y un derecho que dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado.

Sobre este tema, el Tribunal Constitucional ha señalado: “(...) el derecho a la libertad de trabajo comprende de manera enunciativa: el derecho de todo trabajador a seguir su vocación y a dedicarse a la actividad que mejor responda

16. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 18. El derecho al Trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) 1999, pág. 2.

17. Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N° 18. El derecho al Trabajo (artículo 6 del Pacto Internacional de los Derechos Económicos, Sociales y Culturales) 1999, pág. 3

a sus expectativas, la libre elección del trabajo, la libertad para aceptar o no un trabajo y la libertad para cambiar de empleo”¹⁸.

2.2.2. Principios del Derecho al Trabajo

Los principios de derecho se constituyen y construyen como los cimientos y pilares que sostienen un edificio conformado por las normas jurídicas; en el caso de los principios jurídicos de derecho laboral vienen a ser fuente del Derecho del Trabajo que recogen valores esenciales para orientar, unificar e interpretar las leyes laborales, como señala Santos Azuela: “Considerados también como fuente del derecho del trabajo, los principios generales del derecho son pautas fundamentales en valores esenciales, generalmente consagradas a través de la ley, que tienen por objeto orientar, integrar y unificar la interpretación del sistema jurídico y de la normativa en particular, dentro de un marco coherente y contractual”¹⁹.

El tribunal Constitucional como sumo interprete de la Constitución ha señalado que los principios laborales son: “aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”²⁰.

Según Américo PLÁ, los principios son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que

18. STC Expediente N° 661-2004-AA/TC-Junín-La Merced (Fundamento 5).

19. Citado por RUEDA FERNÁNDEZ Silvia Consuelo. *La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios*. Cit., págs. 40 y 41

20. STC Expediente N° 008-2005-PI/TC-Lima (Fundamento 20)

pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos”²¹.

1) Principio *In Dubio Pro Operario*: “Hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano *indubio pro reo*. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado. La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. El principio *indubio pro operario* será aplicable cuando exista un problema de asignación de significado de los alcances y contenido de una norma. Ergo, nace de un conflicto de interpretación, mas no de integración normativa. La noción de “norma” abarca a la misma Constitución, los tratados, leyes, los reglamentos, los convenios colectivos de trabajo, los contratos de trabajo, etc.”²²

2) Principios de Razonabilidad y Proporcionalidad: “Es por ello que este Colegiado concluye en que el control de constitucionalidad de los actos dictados al amparo de una facultad discrecional no debe ni puede limitarse a constatar que el acto administrativo tenga una motivación más o menos explícita, pues constituye, además, una exigencia constitucional evaluar si la decisión finalmente adoptada observa los principios de razonabilidad y proporcionalidad con relación a la motivación de hechos, ya que una incoherencia sustancial entre lo

21. PLA Américo. *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Editorial Depalma, 3ª edición actualizada. Buenos Aires, 1998, pág. 14.

22. STC Expediente N° 008-2005-PI/TC-Lima (Fundamento 24)

considerado relevante para que se adopte la medida y la decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad”²³.

3) Principio de Primacía de la Realidad: “En el caso autos, es aplicable el principio de primacía de la realidad, que significa que en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”²⁴.

4) Principio de Inmediatez: “...que dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibles y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años, la demandada pretenda responsabilizar a la recurrente por hechos respecto de los cuales no tomó las medidas pertinentes en el momento oportuno...”²⁵

“...dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibles y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años transcurridos, la demandada pretenda atribuirle tal falta”²⁶.

5) Principio de la Buena Fe: “...al haberse producido un incumplimiento de sus obligaciones básicas de trabajo, lo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la inobservancia al Reglamento Interno de Trabajo, el Procedimiento de Operación de Camiones 793 y

23. STC Expediente N° 0090-2004-AA/TC de fecha 5 de Julio del 2004 (Fundamento 36)

24. STC Expediente N° 1944-2002-AA/TC de fecha 28 de Enero del 2003 (Fundamento 3)

25. STC Expediente 2339-2004-AA/TC de fecha 30 de Septiembre de 2004 (Fundamento 2)

26. STC Expediente N° 2349-2003-AA/TC con fecha 23 de Agosto del 2004 (Fundamento 3)

normas de seguridad interna, prevista en el inciso a) del artículo 25° del Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral”²⁷.

6) El Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación:

Este principio que, consideramos el más importante para el desarrollo de la presente investigación, ha sido regulado de forma expresa por nuestra Constitución Política. Por un lado, de forma general, en el inciso 2 del artículo 2°; y, por otro lado, de forma específica, en el inciso 1 del artículo 26°.

En el primer caso, “el principio de igualdad plasmado en la Constitución no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos personales a la dignidad, a la integridad física, psíquica y moral, al libre desarrollo y bienestar, al honor y buena reputación, a la vida en paz, al goce de un ambiente adecuado, al desarrollo de la vida y a no ser víctima de violencia ni sometido a tratos humillantes, son derechos constitucionales aplicables a todo ser humano, sin que interese su grado de educación, sus costumbres, su conducta o su identidad cultural. En lo que respecta a estos derechos fundamentales, todas las personas son iguales, y no debe admitirse, en algunas personas y en otras no, la violación de estos derechos”²⁸.

27. STC Expediente N° 4097-2004-AA/TC con fecha 28 de Enero del 2005 (Fundamento 7)

28. STC Expediente N° 0018-1996-AI/TC (Fundamento 2)

En el segundo caso, “esta regla de igualdad asegura, en lo relativo a los derechos laborales, la igualdad de oportunidades de acceso al empleo. [...]. La igualdad de oportunidades –en estricto, igualdad de trato– obliga a que la conducta, ya sea del Estado o los particulares, en relación a las actividades laborales, no genere una diferenciación no razonable y, por ende, arbitraria. En ese sentido, la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución”²⁹.

Igualmente, complementando lo anteriormente señalado, el máximo intérprete de nuestra Constitución ha manifestado que “el derecho a la igualdad, consagrado en la Constitución, no significa que siempre y en todos los casos se debe realizar un trato uniforme. El derecho a la igualdad supone tratar ‘igual a los que son iguales’ y ‘desigual a los que son desiguales’, partiendo de la premisa de que es posible constatar que en los hechos no son pocas las ocasiones en que un determinado grupo de individuos se encuentra postergado en el acceso, en igualdad de condiciones, a las mismas oportunidades”³⁰.

Asimismo, ha indicado que “la primera condición para que un trato desigual sea constitutivo de una diferenciación admisible, es la desigualdad de los supuestos de hecho. Es decir, implica la existencia de sucesos espacial y temporalmente localizados que poseen rasgos

29. STC Expediente N° 0008-2005-AI/TC (Fundamento 23)

30. STC Expediente N° 0261-2003-AA/TC (Fundamento 3)

específicos e intransferibles que hacen que una relación jurídica sea de un determinado tipo y no de otro. [...], la existencia de una diferenciación debe perseguir una intencionalidad legítima, determinada, concreta y específica, debiendo asentarse en una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con juicios de valor generalmente aceptados. [En consecuencia], se trata pues de un tema que, en la doctrina, se conoce con el nombre de ‘discriminación inversa’, esto es, un caso en el cual se debe realizar un tratamiento diferenciado precisamente para promover la igualdad. Para ello se incita a que el Estado adopte una labor legislativa positiva y diligente, ya sea para corregir las disparidades en el goce de los derechos fundamentales o para alcanzar su integral realización”³¹.

Nuestro Tribunal Constitucional entiende que el derecho a la igualdad tiene dos vertientes o facetas. Así, expresa que “el derecho a la igualdad tiene dos facetas: igualdad ante la ley e igualdad en la ley. La primera de ellas quiere decir que la norma debe ser aplicable por igual a todos los que se encuentren en la situación descrita en el supuesto de la norma; mientras que la segunda implica que un mismo órgano no puede modificar arbitrariamente el sentido de sus decisiones en casos sustancialmente iguales, y que cuando el órgano en cuestión considere que debe apartarse de sus precedentes, tiene que ofrecer para ello una fundamentación suficiente y razonable”³².

31. STC Expediente N° 0261-2003-AA/TC (Fundamento 3)

32. STC Expediente N° 0048-2004-AI/TC (Fundamento 60)

Finalmente, ha señalado que “la igualdad se encuentra resguardada cuando se acredita la existencia de los dos requisitos siguientes: a) paridad, uniformidad y exactitud de otorgamiento o reconocimiento de derechos ante hechos, supuestos o acontecimientos semejantes, y b) paridad, uniformidad y exactitud de trato o relación intersubjetiva para las personas sujetas a idénticas circunstancias y condiciones. En buena cuenta, la igualdad se configura como un derecho fundamental de la persona a no sufrir discriminación jurídica alguna; esto es, a no ser tratada de manera dispar respecto a quienes se encuentren en una misma situación, salvo que exista una justificación objetiva y razonable para esa diferencia de trato”³³.

En virtud de lo citado, queda claro que para que se configure la vulneración al principio de igualdad, contenido en los incisos 2 de los artículos 2º y 26º de nuestra Constitución, no solo basta que la finalidad de la ley sea ilegítima, por no decir discriminadora, también es necesario que concurra el elemento de la diferenciación material, es decir, que se trate desigual a los iguales e igual a los desiguales.

2.2.3. Régimen de Contratación Administrativa de Servicios

El CAS es definido como “una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”.

Así tenemos que, el artículo uno del decreto legislativo N° 1057 define al CAS de la manera siguiente: *“El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no*

33. STC Expediente N° 2510-2002-AA/TC (Fundamento 2)

autónoma. 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 el presente reglamento. 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".

En tal sentido, afirma Jorge Isaac Torres Manrique que, el CAS proviene de una fuente ilícita, ya que es producto de un fraude o simulación ya que los servidores que fueron SNP se les impuso el CAS como contratación (a efectos de su regularización laboral), en lugar de mantener sus derechos laborales o en su caso incrementarse, en realidad se les obligó a renunciar a todo lo que ya habían logrado en términos legales, sometiendo felónicamente el reconocimiento de dichos derechos a absurdas variables aleatorias, relacionadas con las necesidades de la dependencia pública y su disponibilidad presupuestaria³⁴.

2.2.4. Discriminación Laboral

La expresión "discriminación", ausente de las declaraciones de derechos tanto europeas como americanas del siglo XIX, sólo viene a aparecer con los textos internacionales de derechos humanos del siglo XX. Así, en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948, en su artículo 7º, se señala que "Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección *contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación*".

34. TORRES MANRIQUE, Jorge Isaac. *Análisis y Perspectivas del Contrato Administrativo de Servicios. A Casi dos Años de Vigencia.* Disponible en: http://www.teleley.com/articulos/art_060810.pdf

Para el jurista chileno José Francisco Castro Castro “La discriminación laboral consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo o con ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”³⁵.

La discriminación restringe el acceso de las personas a recursos productivos, al mercado de trabajo y a servicios sociales de buena calidad. Esto a su vez genera mayor vulnerabilidad de las mismas, lo cual se traduce, a menudo, en incapacidad de generación de ingresos estables y capaces de atender a las necesidades básicas. Este contexto implica que el individuo enfrenta una situación de pobreza que genera a su vez exclusión y discriminación, repitiéndose el mismo proceso una y otra vez³⁶.

La discriminación disminuye las oportunidades de los hombres y las mujeres para desarrollar su potencial, sus aptitudes y cualidades y para ser remunerados en función de sus méritos. Asimismo, restringe la libertad de las personas para conseguir la clase de trabajo a la que aspiran y tiene como producto final la inserción de los miembros de determinados colectivos en una situación de desventaja relativa.

35. CASTRO CASTRO, José Francisco. *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Artículo disponible en: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf

36. VERA ROJAS Patricia. *La Discriminación en los Procesos de Selección de Personal*. Oficina Internacional del Trabajo – Ginebra, abril 2006. pág. 11. Artículo disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_decl_wp_29_sp.pdf

El Tribunal Constitucional, ha señalado que, “(...) la discriminación en materia laboral aparece cuando se afecta al trabajador en sus características innatas como ser humano (lo propio y privativo de la especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución”³⁷

2.3 BASES TEÓRICAS

1. El Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala: *“Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”*.
2. En el artículo 22º de la Constitución Política de 1993, se encuentra fundamentada sobre el derecho al trabajo, y dice, que “...el trabajo más que un deber es un derecho y este dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado”.

También señala, que “... el derecho al trabajo es un derecho que tiene toda persona; no obstante, la insuficiencia de puestos laborales en nuestro país demuestra que no todos pueden acceder a ella”.

De otro lado, hay quienes desempeñan su trabajo pero bajo condiciones prácticamente precarias, donde el trabajador desconoce

37. STC Expediente N° 0008-2005-PI/TC-Lima (Fundamento 23)

sus beneficios como consecuencia de esa prestación de servicios y laborando, incluso, más allá de las horas establecidas.

Por lo tanto, no basta que una persona tenga el derecho al trabajo, si las condiciones en que se desarrolla, vulneran otros derechos que la propia Constitución protege. Este es el caso sobre la igualdad de oportunidades laborales, ya que un buen número de la población que labora de manera dependiente y recibe una remuneración por tales actividades no se encuentran amparados por el propio Estado.

ES NULO DICHOS CONTRATOS, LOS FUNCIONARIOS TIENEN RESPONSABILIDAD CIVIL, ADMINISTRATIVO Y PENAL.

El D.Leg. 1057 en su Artículo 7.- Responsabilidad administrativa y civil, precisa: "... **Los funcionarios o servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurren en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado...**", entonces, la responsabilidad civil y administrativa está claramente delimitada por este dispositivo, pero también constituye falta grave y aplicable para los funcionarios el procedimiento sancionador establecido en la Ley N° 30057 y su reglamento el D.S. N° 040 - 2014 - PCM.

En materia penal podrían aplicarse tanto a Alcaldes Presidentes Regionales, Rectores y Vice-rectores; Gerentes y Administradores, con todas las consecuencias que ello supone y significa, las siguientes disposiciones del **CODIGO PENAL**:

1) Negociación incompatible.

Artículo 399°.- El funcionario o servidor público que indebidamente en forma directa o indirecta o por acto simulado se interesa, en provecho propio o de tercero, por cualquier contrato u operación en que interviene por razón de su cargo, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de cuatro ni mayor de seis años e inhabilitación conforme a los incisos 1 y 2 del artículo 36° del Código Penal.

2) Falsa declaración en procedimiento administrativo.

Artículo 411°.- El que, en un procedimiento administrativo, hace una falsa declaración en relación a hechos o circunstancias que le corresponde probar, violando la presunción de veracidad establecida por ley, será reprimido con pena privativa de libertad no menor de uno ni mayor de cuatro años.

2.3.1. Definiciones Conceptuales

Esta investigación se llevará a cabo dentro del ámbito administrativo.

Por lo que utilizaremos estos términos conceptuales:

- a) Deficiencias jurídicas. - Falla, desperfecto o imperfección en la ley o en su aplicación.
- b) Discriminación laboral.- Los actos discriminatorios cometidos por empleadores o terceros en el ámbito laboral durante la contratación, el ascenso, la asignación laboral, la terminación, la compensación, y otros, se consideran discriminación laboral. Esto también puede ocurrir en la forma de acoso u hostilización.
- c) Aplicaciones del CAS.- Implementación del contrato administrativo de servicios en alguna institución pública.
- d) Contratos de locación.- Contratos por servicios no personales
- e) Derecho laboral.- También llamado **Derecho** del trabajo o **Derecho** social. Es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.
- f) Relaciones jurídicas.- Tiene como fin el establecimiento estricto de derechos y deberes correlativos.
- g) Trabajo subordinado.- Trabajo dependiente
- h) Dignidad.- Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.
- i) Valor de la persona.- El hombre tiene lugar preferencial antes que toda la naturaleza, tiene un valor supremo.

- j) Igualdad de derechos.- Es la igualdad jurídica entre los individuos.
- k) Progreso social.- Se asocia con las condiciones de vida del ser humano en la sociedad moderna.

2.3.2. Bases epistemológicas.

Esta tesis, está basada epistemológicamente en los derechos humanos, en el humanismo, que se proyecta a desarrollar en el hombre las facultades propiamente dignas y racionales.

Rosental menciona "... que el humanismo es un conjunto de ideas que expresan respeto hacia la dignidad de las personas, preocupación por el bien de los hombres, por su desarrollo multilateral, por crear condiciones de vida social favorable para el hombre...."

Los principios de derecho se constituyen y construyen como los cimientos y pilares que sostienen un edificio conformado por las normas jurídicas; en el caso de los principios jurídicos de derecho laboral vienen a ser fuente del Derecho del Trabajo que recogen valores esenciales para orientar, unificar e interpretar las leyes laborales, como señala **Santos Azuela**: "*Considerados también como fuente del derecho del trabajo, los principios generales del derecho son pautas fundamentales en valores esenciales, generalmente consagradas a través de la ley, que tienen por objeto orientar, integrar y unificar la interpretación del sistema jurídico y de la normativa en particular, dentro de un marco coherente y contractual*".

El Tribunal Constitucional como sumo interprete de la Constitución ha señalado que los principios laborales son: ***“aquellas reglas rectoras que informan la elaboración de las normas de carácter laboral, amén de servir de fuente de inspiración directa o indirecta en la solución de conflictos, sea mediante la interpretación, aplicación o integración normativas”***.

Definición.

El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma.

Marco Legal

Los Contratos por CAS se encuentran regulados la Ley N° 29849 del 06 de abril del 2012, que no hace más que consolidar todos los beneficios que ya se venían aplicando en el régimen CAS, en virtud de los Decretos Supremos 075-2008-PCM y 065-2011-PCM, siendo las únicas innovaciones positivas, la concesión de los aguinaldos de fiestas patrias y navidad y el incremento de 15 a 30 días de vacaciones anuales.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

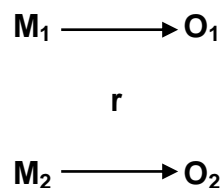
3.1. Tipo de investigación.

Nuestra referencia son los tipos de investigación que presenta Roberto Hernández Sampieri en su texto Metodología de la investigación (2006; 108) y que han sido adaptadas al campo de las ciencias sociales, en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación se utilizó la Investigación de tipo Descriptiva y Explicativa, porque nos ayudó a determinar, identificar y explicar las variables, permitiendo estimar el grado de correspondencia entre los indicadores de la gestión de los recursos humanos - trabajadores CAS en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

3.2. Diseño y esquema de la investigación.

3.2.1 Diseño

La presente Investigación pertenece al diseño No experimental- Transeccional- Correlacional y presenta el siguiente esquema:



Donde:

M₁: Muestra de Directivos

O₁: Gestión de los recursos humanos

M₂: Muestra de los trabajadores profesionales y técnicos.

O₂: Desempeño laboral

r: relación entre variables

3.3. Población y muestra.

3.3.1 Población

Estuvo conformada por todos los trabajadores CAS en la Universidad Nacional de Ucayali, los cuales suman 132 y además de los Funcionarios y Autoridades de dicha Universidad.

3.3.2 Muestra

Grupo Experimental:

No probabilístico: 40 personas representativas de la UNU.

Unidades de Análisis

30 trabajadores por CAS
10 directivos

3.4. Instrumentos de recolección de datos

Fichas de encuestas con un cuestionario sobre la gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral de los trabajadores CAS en la UNU, los cuales sumaron 132 y además de los Funcionarios y Autoridades de dicha Universidad.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.

En primer lugar se debe precisar que para que un instrumento cumpla con su cometido, es decir constituya el medio más eficaz para la recolección de los datos en una investigación, debe cumplir con dos requisitos esenciales: la validez es decir que debe medir lo que se pretende medir y la confiabilidad, es decir que aplicado varias veces a una muestra los datos deben ser similares, partiendo de esta premisa

los instrumentos que se utilizaron en el desarrollo del presente proyecto de tesis fueron: datos estadísticos, libretas de apuntes o cuaderno de notas y fichas, así como papelotes para almacenar la información del análisis de la casuística y adicionalmente, formularios que contengan las encuestas o cuestionarios, grabadoras, computadora, fotocopidora e Internet.

En suma, la investigación académica que desarrollamos recolectó la información de base para el trabajo de análisis crítico, riguroso y su contrastación con la realidad nacional, de las siguientes fuentes:

- a) Bibliografía jurídica especializada en materia Constitucional, Teoría de Derechos Humanos, Derecho Laboral, Derecho Administrativo y Derecho Civil.
- b) Encuestas a la población laboral sujeta al régimen del Contrato Administrativo de Servicios de la UNU.
- c) Encuestas a las autoridades, jefes de oficina y dirigentes sindicales de la UNU.

Así tenemos que, para el desarrollo del presente trabajo en su diseño no experimental, hemos estudiado casos, estudios evolutivos del CAS, estudios de correlación, estudios documentales.

Para el procesamiento de la data se hizo uso de la Estadística Descriptiva, para analizar e interpretar los datos de manera frecuencial y porcentual, así mismo se utilizará el Programa Estadístico SPSS versión 21.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

Resultado de la encuesta aplicada a los trabajadores en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios trabajadores.

CUADRO N° 01

RESULTADO DE LA PRIMERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO
REFERENTE AL TIEMPO QUE LLEVA EN LA INSTITUCIÓN

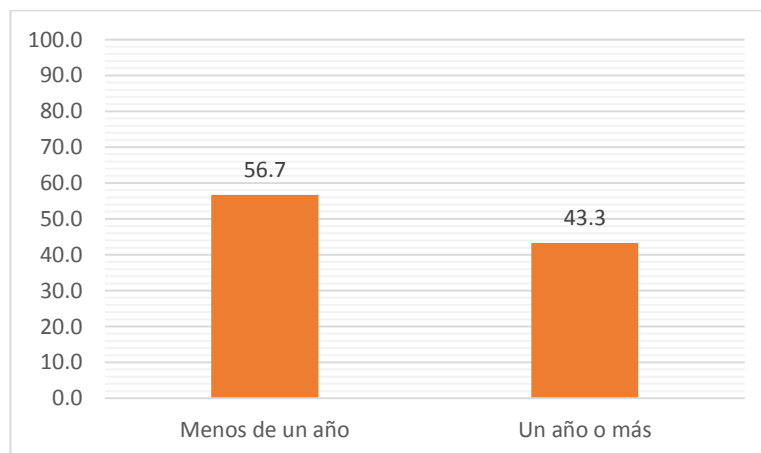
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Tiempo que lleva en la Institución	fi	%
Menos de un año	17	56.7
Un año o más	13	43.3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista.

GRÁFICA N° 01

¿TIEMPO QUE LLEVA EN LA INSTITUCIÓN?



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

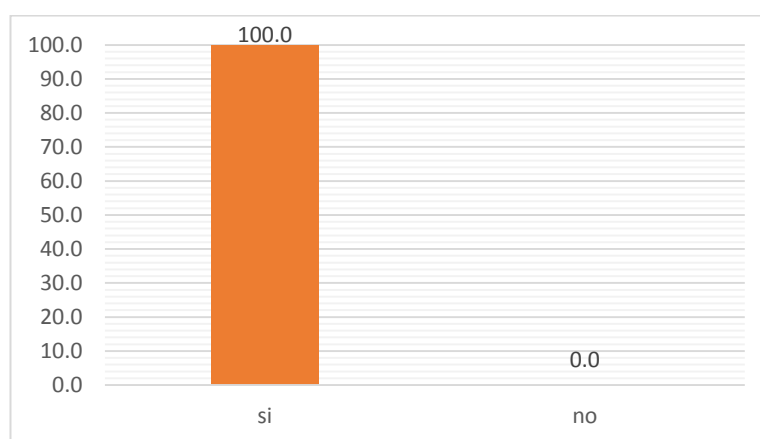
Del 17 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale a 56.7%, manifiestan estar menos de un año, asimismo de 13 encuestados que equivale a 43.3% respondieron de un año a más que lleva en la institución.

CUADRO N° 02**RESULTADO DE LA SEGUNDA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO
LABORA EL TIEMPO COMPLETO O MENOS**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Labora el tiempo completo o menos?	fi	%
si	30	100.0
no	0	0.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista.

GRÁFICA N° 02**¿LABORA EL TIEMPO COMPLETO O MENOS?****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

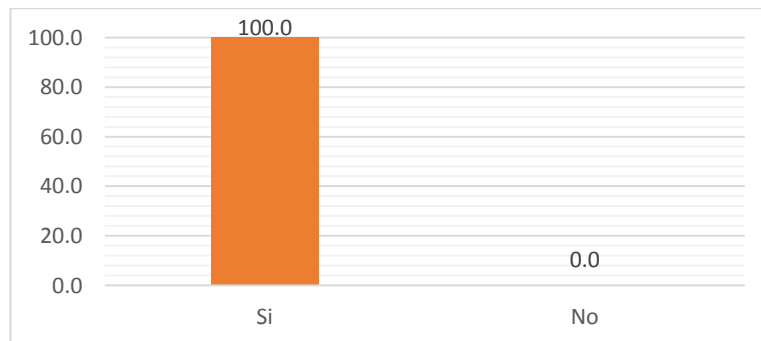
Del 30 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que si laboran el tiempo completo o menos.

CUADRO N° 03**RESULTADO DE LA TERCERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO CUENTA
CON VACACIONES DE 30 DÍAS**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Cuenta con vacaciones de 30 días?	Fi	%
Si	30	100.0
No	0	0.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista.

GRÁFICA N° 03**¿CUENTA CON VACACIONES DE 30 DÍAS?****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del 30 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que si cuenta con vacaciones de 30 días.

CUADRO N° 04

**RESULTADO DE LA CUARTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO SU
CONTRATO ES DETERMINADO O INDETERMINADO**

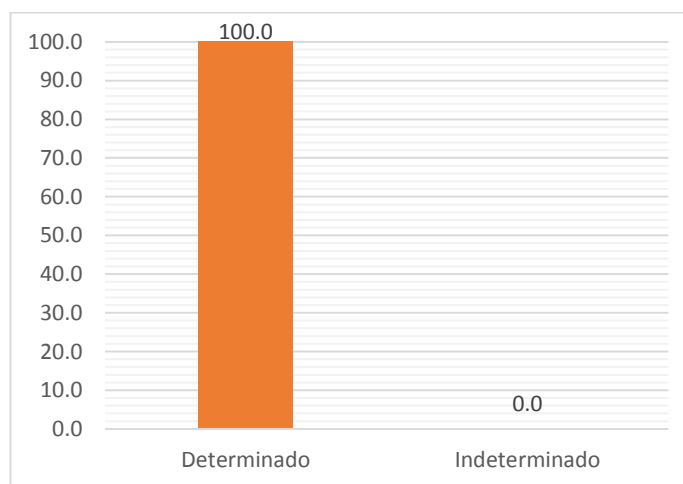
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Su contrato es Determinado o indeterminado?	fi	%
Determinado	30	100.0
Indeterminado	0	0.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista.

GRÁFICA N° 04

¿SU CONTRATO ES DETERMINADO O INDETERMINADO?



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del 30 encuestado del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que su contrato es determinado.

CUADRO N° 05

RESULTADO DE LA QUINTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO SIENDO TRABAJADOR SUJETO AL CAS ¿HA TENIDO LA OPORTUNIDAD A UNA NUEVA PLAZA, O A LA MISMA PERO CON MAYOR REMUNERACIÓN?

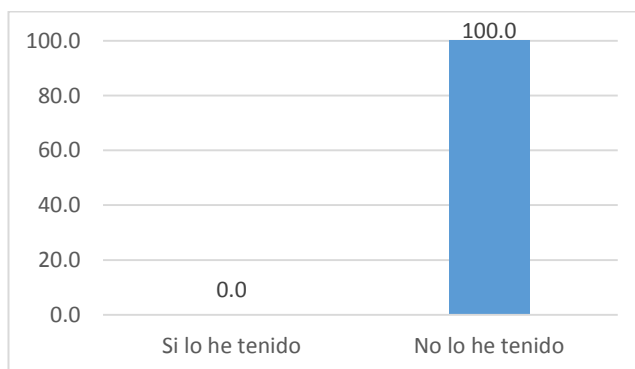
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Siendo trabajador sujeto al CAS ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma pero con mayor remuneración?	fi	%
Si lo he tenido	0	0.0
No lo he tenido	30	100.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 05

¿SIENDO TRABAJADOR SUJETO AL CAS ¿HA TENIDO LA OPORTUNIDAD A UNA NUEVA PLAZA, O A LA MISMA PERO CON MAYOR REMUNERACIÓN?



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

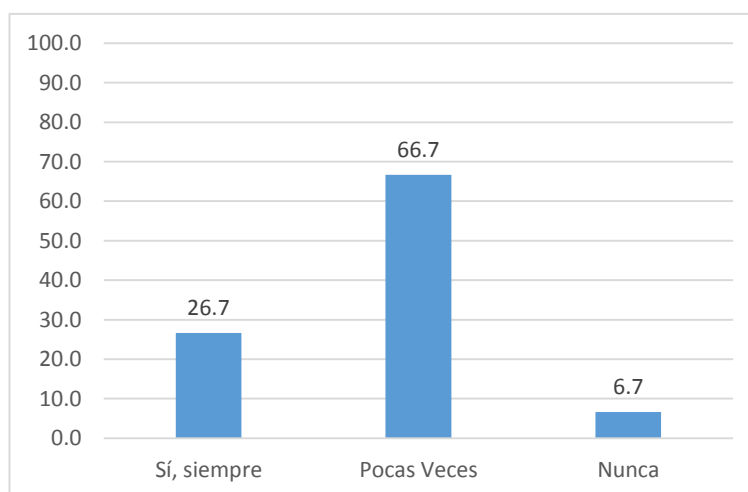
Del 30 encuestado del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que no lo he tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma pero con mayor remuneración.

CUADRO N° 06**RESPUESTA DE LA SEXTA PREGUNDA DEL CUESTIONARIO LE
CAPACITAN CONSTANTEMENTE**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Le capacitan constantemente?	fi	%
Sí, siempre	8	26.7
Pocas Veces	20	66.7
Nunca	2	6.7
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 06**¿LE CAPACITAN CONSTANTEMENTE?****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

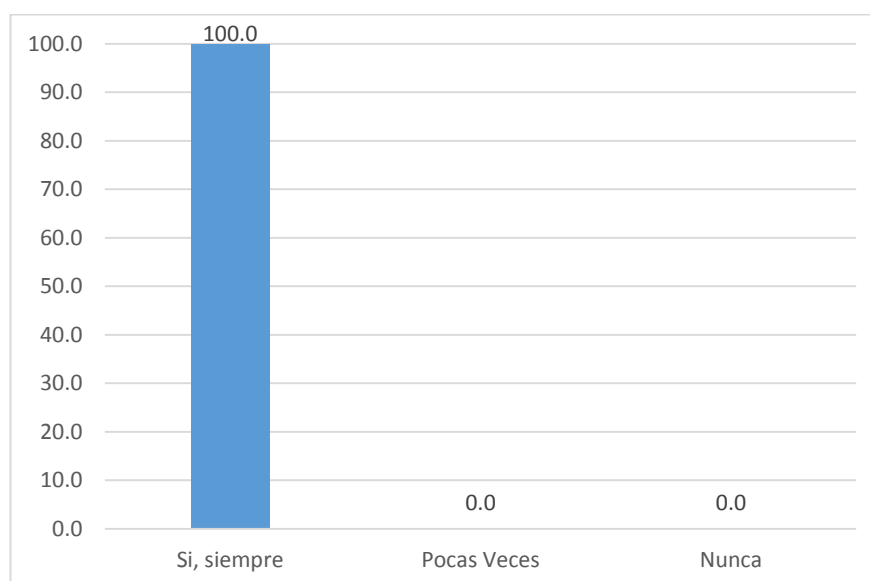
Del 08 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale a 26.7%, manifiestan sí, siempre, asimismo de 20 encuestados que equivale a 66.7% respondieron pocas veces y 02 encuestados que equivale a 6.7% dicen nunca le capacitaron constantemente.

CUADRO N° 07**RESPUESTA DE LA SEPTIMA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO LE
EVALÚAN PERMANENTEMENTE**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Le evalúan permanentemente?	fi	%
Si, siempre	30	100.0
Pocas Veces	0	0.0
Nunca	0	0.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICO N° 07**¿LE EVALÚAN PERMANENTEMENTE?****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del 30 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que sí, siempre le evalúan permanentemente.

CUADRO N° 08

**RESPUESTA DE LA OCTAVA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO ESTÁ
AFILIADO A ALGÚN RÉGIMEN DE PENSIONES POR PARTE DE LA
INSTITUCIÓN**

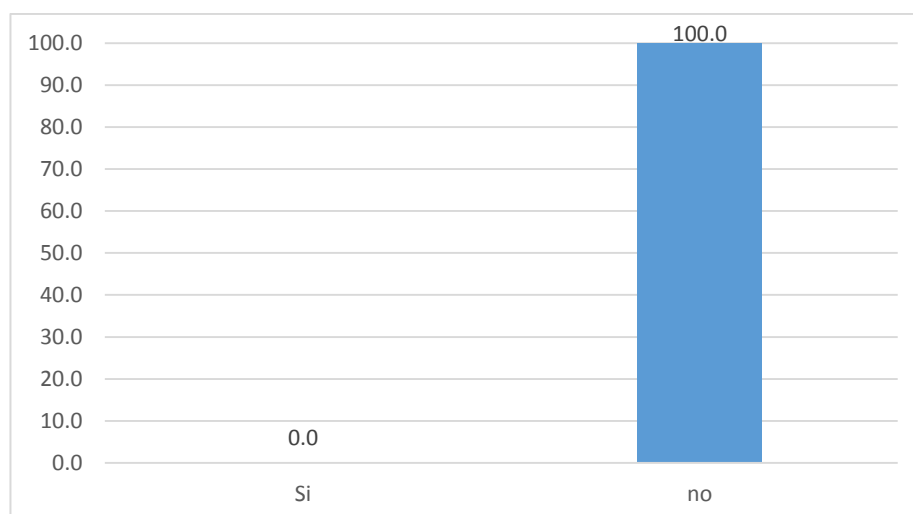
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Está afiliado a algún régimen de pensiones?	fi	%
Si	0	0.0
no	30	100.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICO N° 08

**¿ESTÁ AFILIADO A ALGÚN RÉGIMEN DE PENSIONES POR PARTE DE LA
INSTITUCIÓN?**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del 30 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que no son afiliados al régimen de pensiones por parte de la institución.

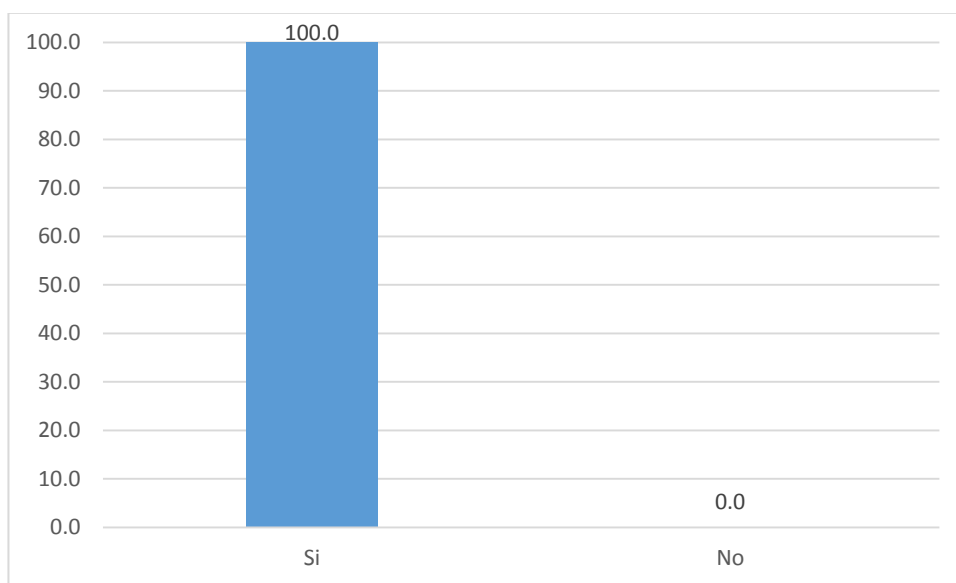
CUADRO N° 09
RESPUESTA DE LA NOVENA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO ESTÁ
SINDICALIZADO (A)

PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Está sindicalizado (a)?	fi	%
Si	30	100.0
No	0	0.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 09
ESTÁ SINDICALIZADO (A)



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

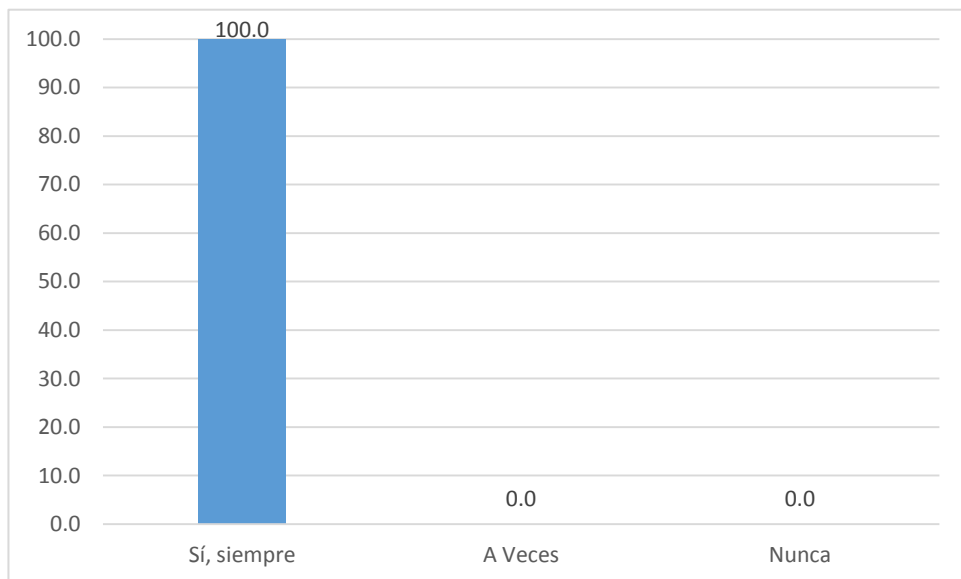
Del 30 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que si están sindicalizados.

CUADRO N° 10**RESPUESTA DE LA DECIMA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO HACE USO DE LAS PRESTACIONES DE SAUD EN ESSALUD**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Hace uso de las prestaciones de salud en ESSALUD?	fi	%
Sí, siempre	30	100.0
A Veces	0	0.0
Nunca	0	0.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 10**¿HACE USO DE LAS PRESTACIONES DE SAUD EN ESSALUD?****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del 30 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que si, siempre hacen uso de las prestaciones de Salud en ESSALUD.

CUADRO N° 11

**RESPUESTA DE LA DECIMO PRIMERO PREGUNTA DEL CUESTIONARIO
EN CASO DE SER MADRE Y ESTAR DENTRO DEL CAS, EN ALGUNA
OPORTUNIDAD TUVO DERECHO A DESCANSO PRE Y POST NATAL
REMUNERADA**

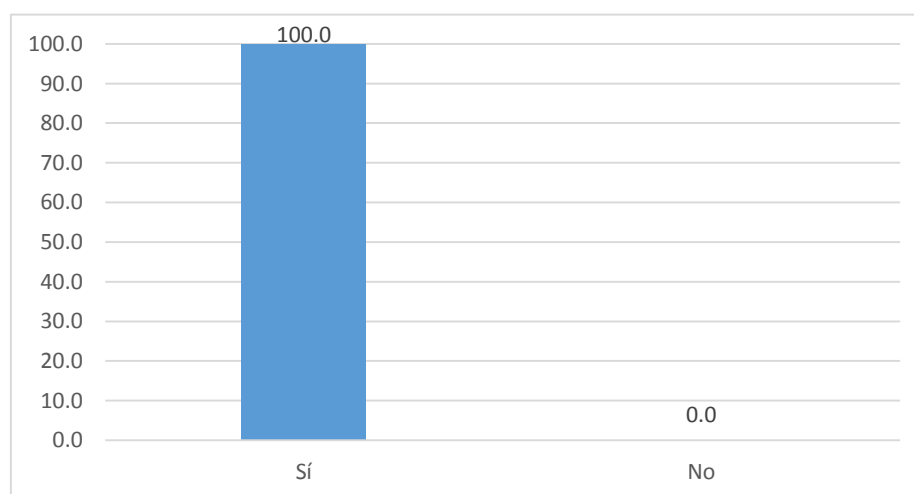
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿en alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?	fi	%
Sí	30	100.0
No	0	0.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 11

**¿EN CASO DE SER MADRE Y ESTAR DENTRO DEL CAS, EN ALGUNA
OPORTUNIDAD TUVO DERECHO A DESCANSO PRE Y POST NATAL
REMUNERADA?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del 30 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, respondieron que si en caso de ser madre y estar dentro del cas, en alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada.

CUADRO N° 12

RESPUESTA DE LA DECIMO SEGUNDO PREGUNTA DEL CUESTIONARIO EN CASO DE SER PADRE Y ESTAR DENTRO DEL CAS, ALGUNA VEZ, CUANDO SU PAREJA DIO A LUZ, LA INSTITUCIÓN LE OTORGÓ LOS 04 DÍAS DE LICENCIA POR PATERNIDAD

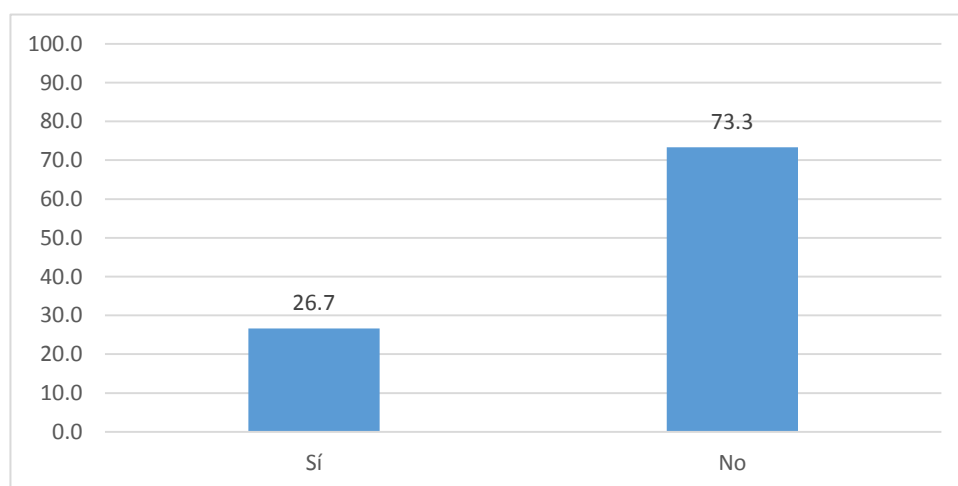
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
En caso de ser padre y estar dentro del CAS, ¿alguna vez, cuando su pareja dio a luz, ¿La institución le otorgó los 04 días de licencia por paternidad?	fi	%
Sí	8	26.7
No	22	73.3
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 12

EN CASO DE SER PADRE Y ESTAR DENTRO DEL CAS, ¿ALGUNA VEZ, CUANDO SU PAREJA DIO A LUZ, ¿LA INSTITUCIÓN LE OTORGÓ LOS 04 DÍAS DE LICENCIA POR PATERNIDAD?

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

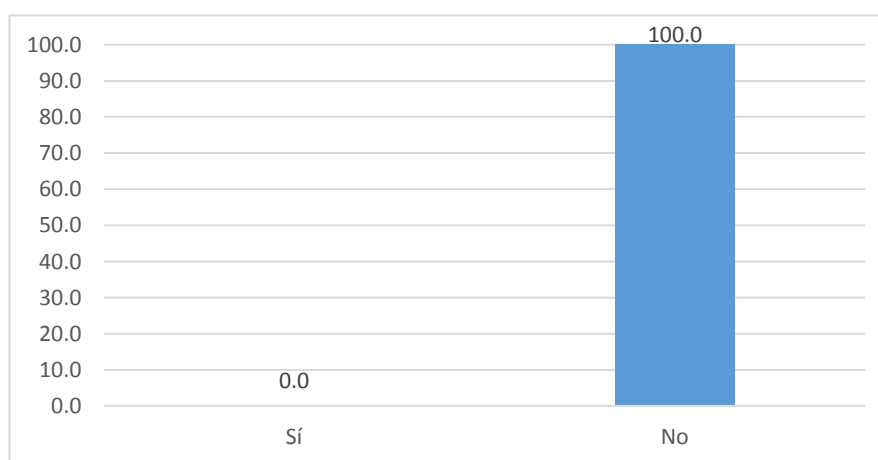
Del 08 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale a 26.7%, manifiestan que sí, asimismo de 22 encuestados que equivale a 73.3% respondieron no; en caso de ser padre y estar dentro del cas, ¿alguna vez, cuando su pareja dio a luz, ¿la institución le otorgó los 04 días de licencia por paternidad?

CUADRO N° 13**RESPUESTA DE LA DECIMO TERCERO PREGUNTA DEL CUESTIONARIO
RECIBE AGUINALDOS COMPLETOS EN LOS MESES DE JULIO Y
DICIEMBRE**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS PORCENTAJES	
¿Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre?	fi	%
Sí	0	0.0
No	30	100.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 13**¿RECIBE AGUINALDOS COMPLETOS EN LOS MESES DE JULIO Y
DICIEMBRE?****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

Del 30 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que no reciben aguinaldo completo en los meses de julio y diciembre.

CUADRO N° 14

**RESPUESTA DE LA DECIMO CUARTO PREGUNTA DEL CUESTIONARIO
HA POSTULADO O LE HAN ASCENDIDO A ALGÚN PUESTO DENTRO DE
LA INSTITUCIÓN**

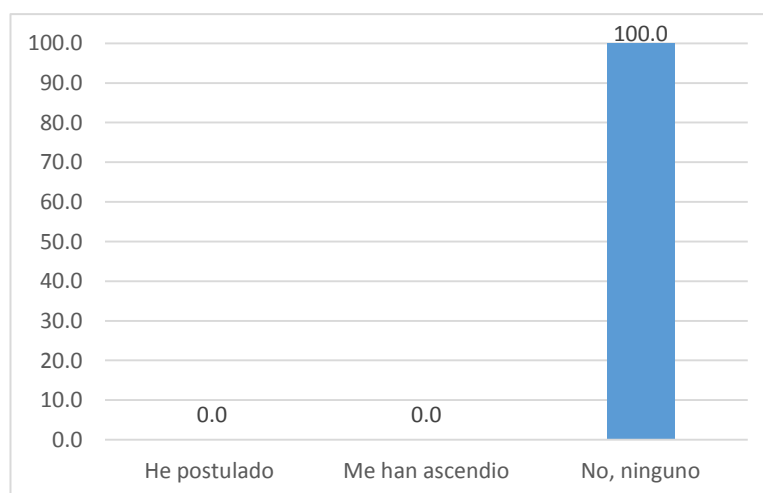
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución?	fi	%
He postulado	0	0.0
Me han ascendió	0	0.0
No, ninguno	30	100.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 14

**¿HA POSTULADO O LE HAN ASCENDIDO A ALGÚN PUESTO DENTRO DE
LA INSTITUCIÓN?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del 30 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale al 100%, manifiestan que no, ninguno ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución.

CUADRO N° 15

**RESPUESTA DE LA DECIMO QUINTO PREGUNTA DEL CUESTIONARIO
ALGUNA VEZ LE HAN AMENAZADO CON DESPEDIRLE O NO
RENOVARLE EL CONTRATO**

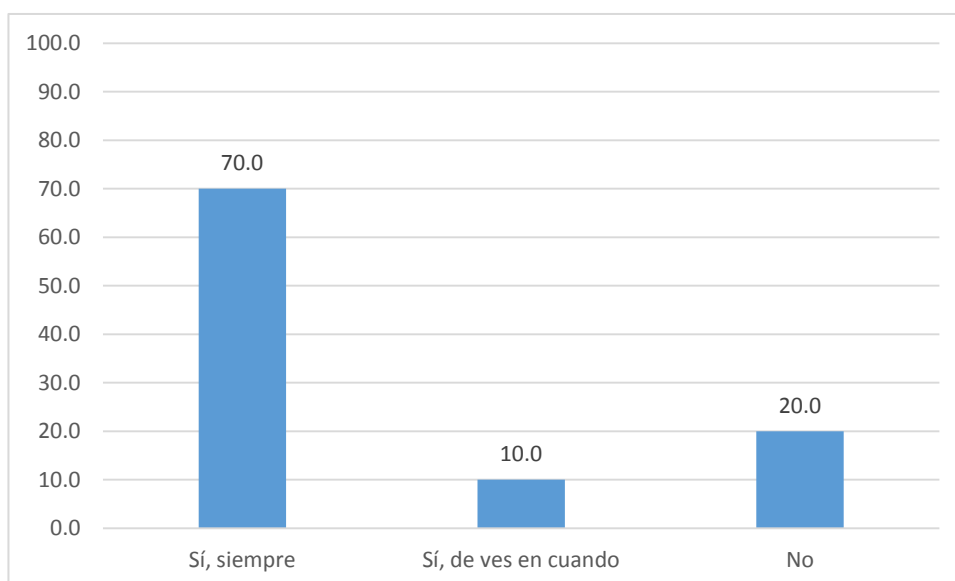
PREGUNTAS	FRECUENCIAS PORCENTAJES	
Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato	fi	%
Sí, siempre	21	70.0
Sí, de vez en cuando	3	10.0
No	6	20.0
Total	30	100

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 14

**¿ALGUNA VEZ LE HAN AMENAZADO CON DESPEDIRLE O NO
RENOVARLE EL CONTRATO?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del 21 encuestados del personal administrativo Contratado por el CAS que equivale a 70.%, manifiestan que sí, siempre; asimismo de 03 encuestados que equivale a 10.0% respondieron si, de vez en cuando y 06 encuestados del 20.0% respondieron de no alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato.

DIRIGIDO AL PERSONAL JEFATURA: DECANOS JEFES DE DEPARTAMENTO, DIRECTORES ACADÉMICOS, JEFES DE OFICINAS ETC.

CUADRO N° 01

RESPUESTA DE LA PRIMERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO EN QUÉ ÁREA SE DESEMPEÑA

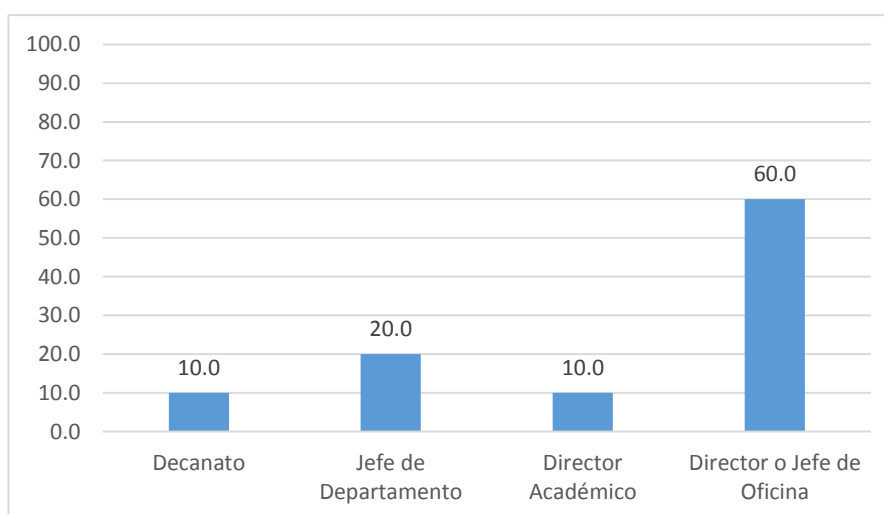
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿En qué Área se desempeña?	fi	%
Decanato	1	10.0
Jefe de Departamento	2	20.0
Director Académico	1	10.0
Director o Jefe de Oficina	6	60.0
Total	10	100.0

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 01

¿EN QUÉ ÁREA SE DESEMPEÑA?



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

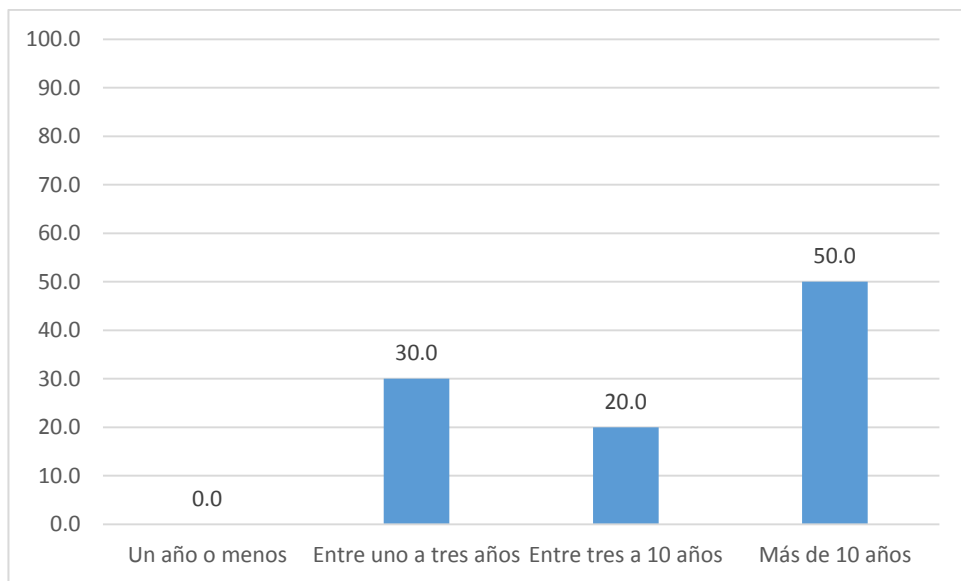
01 encuestado que equivale a 10.0%, manifiestan en el Decanato; asimismo de 02 encuestados que equivale a 20.0% respondieron en el Jefe de Departamento, 01 encuestado que equivale al 10.0% respondieron en el Director Académico y 06 encuestados del 60.0% respondieron en el Director o Jefe de Oficina en que área se desempeña.

CUADRO N° 02**RESPUESTA DE LA SEGUNDA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO QUÉ TIEMPO TIENE EN LA INSTITUCIÓN**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
¿Qué tiempo tiene en la institución?	fi	%
Un año o menos	0	0.0
Entre uno a tres años	3	30.0
Entre tres a 10 años	2	20.0
Más de 10 años	5	50.0
Total	10	100.0

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 02**QUÉ TIEMPO TIENE EN LA INSTITUCIÓN****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

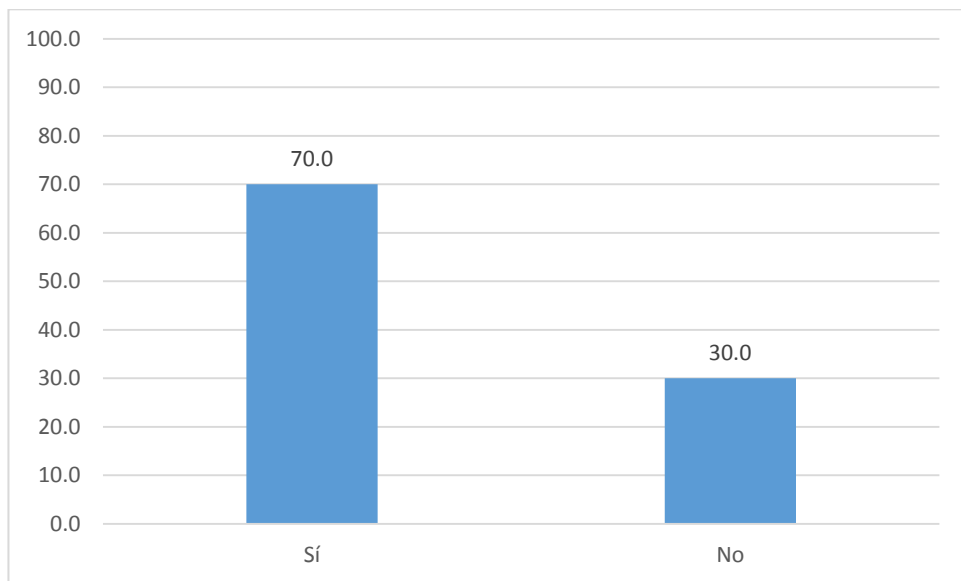
03 encuestado que equivale a 30.0%, manifiestan entre uno a tres años; asimismo de 02 encuestados que equivale a 20.0% respondieron entre tres a 10 años; y 05 encuestados que equivale a 50.0% respondieron más de 10 años; que tienen tiempo en la institución.

CUADRO N° 03**RESPUESTA DE LA TERCERA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO TIENE A SU CARGO TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
Tiene a su cargo trabajadores del régimen CAS	fi	%
Sí	7	70.0
No	3	30.0
Total	10	100.0

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 03**¿TIENE A SU CARGO TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS?****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

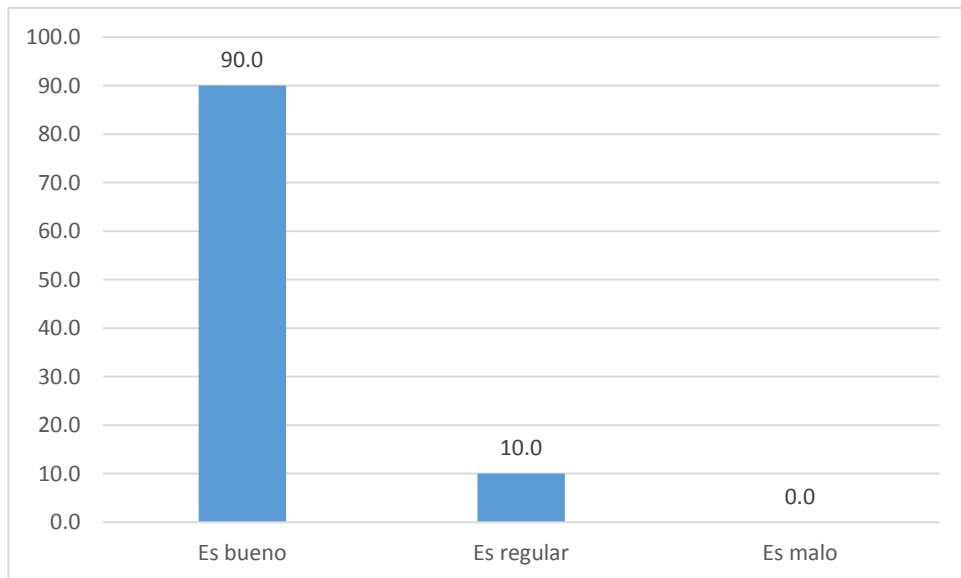
07 encuestado que equivale a 70.0%, manifiestan sí; asimismo de 03 encuestados que equivale a 30.0% respondieron no tienen a su cargo trabajadores del régimen CAS.

CUADRO N° 04**RESPUESTA DE LA CUARTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO EN CASO DE INDICAR SÍ, MENCIONE USTED EL DESEMPEÑO LABORAL DE DICHS TRABAJADORES**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS PORCENTAJES	
En caso de indicar Sí, mencione usted el desempeño laboral de dichos trabajadores	fi	%
Es bueno	9	90.0
Es regular	1	10.0
Es malo	0	0.0
Total	10	100.0

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 04**¿EN CASO DE INDICAR SÍ, MENCIONE USTED EL DESEMPEÑO LABORAL DE DICHS TRABAJADORES?****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

09 encuestado que equivale al 90.0%, manifiestan es bueno; asimismo de 01 encuestados que equivale a 10.0% respondieron es regular; y 00% es malo

CUADRO N° 05

RESPUESTA DE LA QUINTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO EN CUANTO AL HORARIO, LOS TRABAJADORES POR CAS, ¿SOBREPASAN EL HORARIO NORMAL?

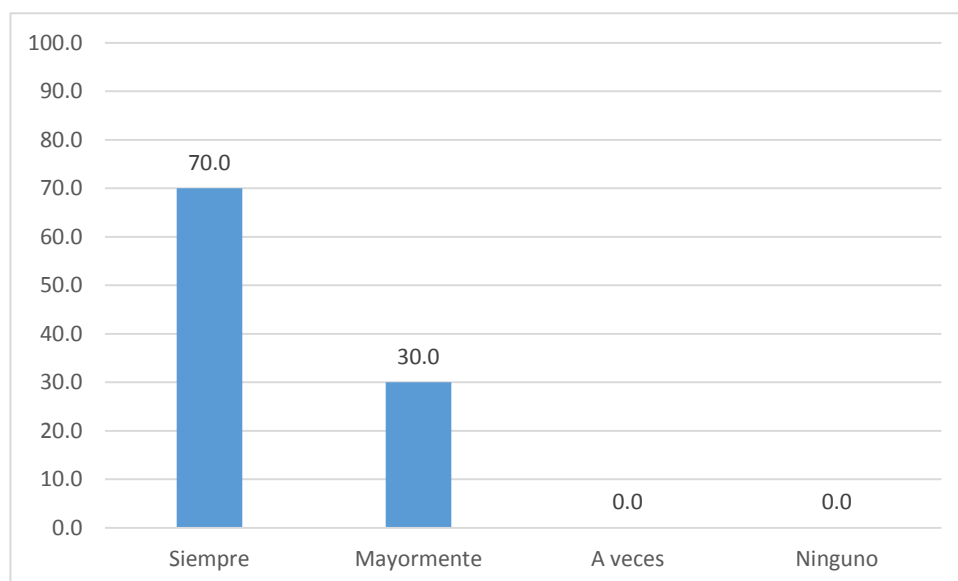
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
En cuanto al horario, los trabajadores por CAS, ¿sobrepasan el horario normal?	fi	%
Siempre	7	70.0
Mayormente	3	30.0
A veces	0	0.0
Ninguno	0	0.0
Total	10	100.0

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 05

¿EN CUANTO AL HORARIO, LOS TRABAJADORES POR CAS, ¿SOBREPASAN EL HORARIO NORMAL?



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

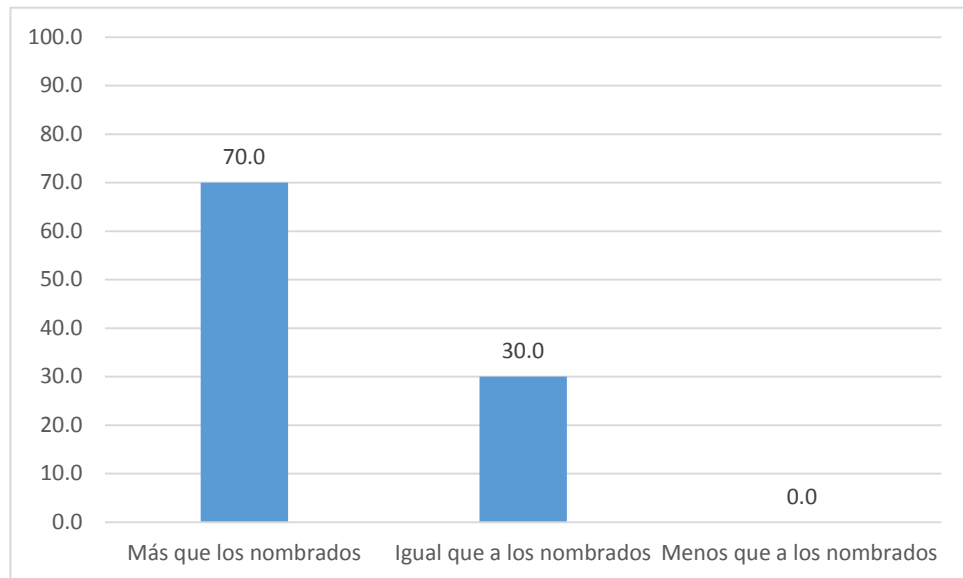
07 encuestado que equivale al 70.0%, manifiestan siempre; asimismo de 03 encuestados que equivale a 30.0% respondieron mayormente que los horarios, los trabajadores por cas, ¿sobrepasan el horario normal?

CUADRO N° 06**RESPUESTA DE LA SEXTA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO LA EXIGENCIA LABORAL DE SUS TRABAJADORES CAS ES**

PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
La exigencia laboral de sus trabajadores CAS es:	fi	%
Más que los nombrados	7	70.0
Igual que a los nombrados	3	30.0
Menos que a los nombrados	0	0.0
Total	10	100.0

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 06**¿LA EXIGENCIA LABORAL DE SUS TRABAJADORES CAS ES?****ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

07 encuestado que equivale al 70.0%, manifiestan más que los nombrados; asimismo de 03 encuestados que equivale a 30.0% respondieron igual que a los nombrados la exigencia laboral de sus trabajadores CAS.

CUADRO N° 07

RESPUESTA DE LA SEPTIMA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO EN CASO DE RESPONDER "MÁS QUE A LOS NOMBRADOS", INDIQUE EL POR QUÉ

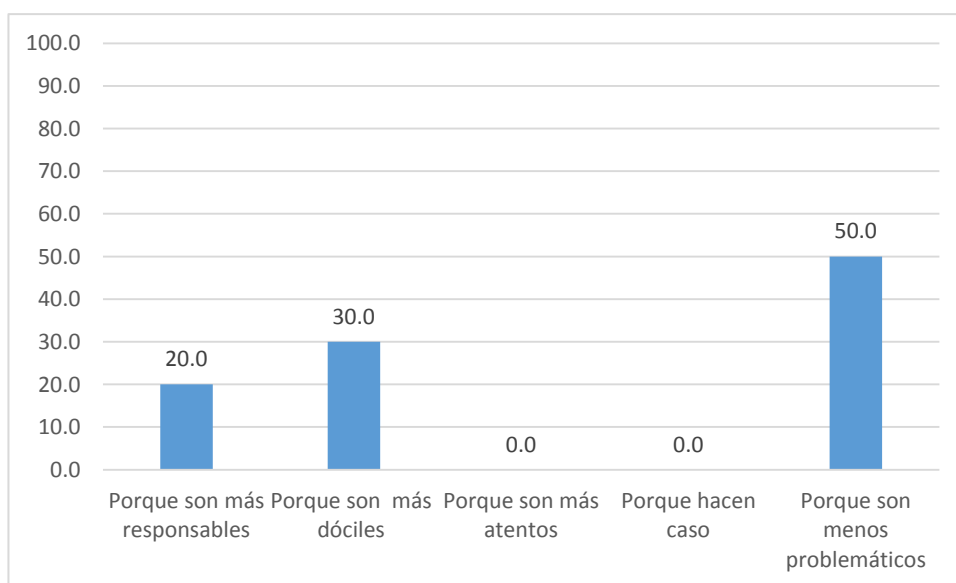
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
En caso de responder "Más que a los nombrados", indique el por qué:	fi	%
Porque son más responsables	2	20.0
Porque son más dóciles	3	30.0
Porque son más atentos	0	0.0
Porque hacen caso	0	0.0
Porque son menos problemáticos	5	50.0
Total	10	100.0

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 07

¿ EN CASO DE RESPONDER "MÁS QUE A LOS NOMBRADOS", INDIQUE EL POR QUÉ:?



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

02 encuestado que equivale a 20.0%, manifiestan porque son más responsables; asimismo de 03 encuestados que equivale a 30.0% respondieron porque son más dóciles; y 05 encuestados que equivale a 50.0% respondieron porque son menos problemáticos.

CUADRO N° 08

RESPUESTA DE LA OCTAVA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO DE ACUERDO A SU RESPUESTA, ¿CREE USTED QUE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS SON DISCRIMINADOS LABORALMENTE

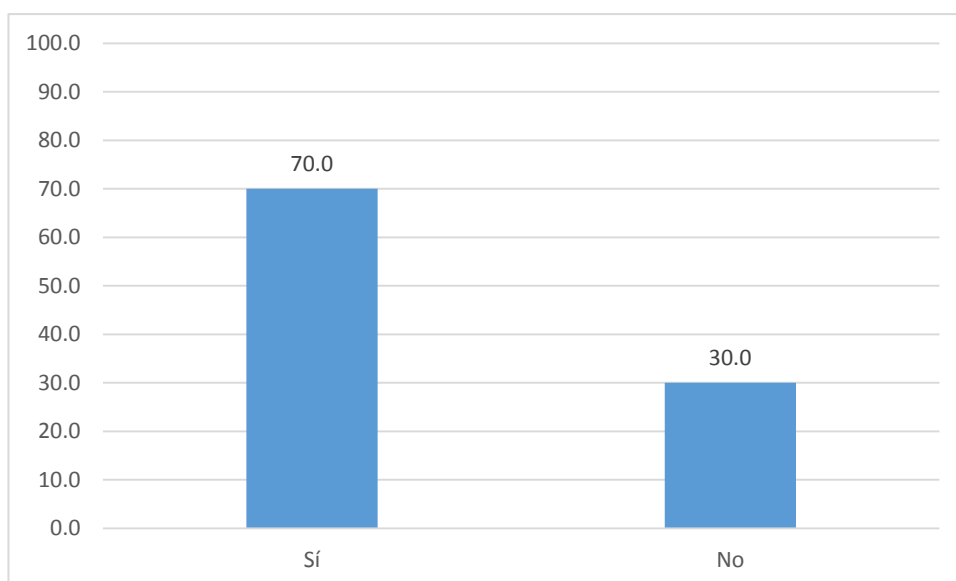
PREGUNTAS	FRECUENCIAS	PORCENTAJES
De acuerdo a su respuesta, ¿Cree usted que los trabajadores del régimen CAS son discriminados laboralmente?	fi	%
a) Sí	7	70.0
b) No	3	30.0
Total	10	100.0

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 08

¿DE ACUERDO A SU RESPUESTA, ¿CREE USTED QUE LOS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS SON DISCRIMINADOS LABORALMENTE?

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

07 encuestado que equivale a 70.0%, manifiestan sí; asimismo de 03 encuestados que equivale a 30.0% respondieron no cree que los trabajadores del régimen CAS son discriminados laboralmente.

CUADRO N° 09

RESPUESTA DE LA NOVENA PREGUNTA DEL CUESTIONARIO EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON SUS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS ES

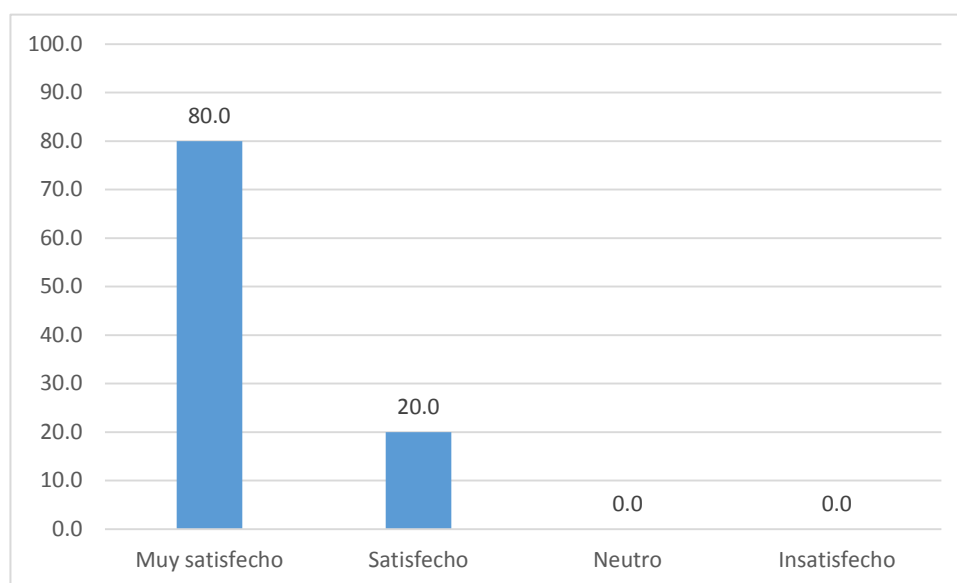
PREGUNTAS	FRECUENCIAS PORCENTAJES	
	fi	%
¿El grado de satisfacción con sus trabajadores del régimen CAS ES?		
Muy satisfecho	8	80.0
Satisfecho	2	20.0
Neutro	0	0.0
Insatisfecho	0	0.0
Total	10	100.0

Fuente: Cuestionario.

Elaboración: El tesista

GRÁFICA N° 09

¿EL GRADO DE SATISFACCIÓN CON SUS TRABAJADORES DEL RÉGIMEN CAS ES?

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN**

08 encuestado que equivale a 80.0%, manifiestan muy satisfecho; asimismo de 02 encuestados que equivale a 20.0% respondieron satisfecho con los trabajadores del régimen CAS.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contratación de Resultados con los referentes bibliográficos.

Es necesario realizar la confrontación de la situación problemática planteada, con los resultados obtenidos se confirma que: **¿Existen deficiencias jurídicas al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el cual puede generar discriminación laboral en la UNU?**

Rueda Fernández, Silvia Consuelo, hace un análisis doctrinario y jurisprudencial sobre el Régimen de contratación Administrativa de Servicios – CAS, logrando demostrar la Inconstitucionalidad de dicho régimen; postulando que “la vigencia de la norma inconstitucional del contrato administrativo de servicios ha ocasionado la masificación de su aplicación en las diversas entidades públicas, con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados; en el ámbito jurisdiccional se ha creado una situación crítica, frente a la sentencia vinculante del Tribunal Constitucional limitante de la protección de los trabajadores CAS, que en un inicio vía control difuso, los Jueces implicaban el inconstitucional Decreto Legislativo N° 1057 procediendo a la desnaturalización del contrato en cautela de los derechos laborales, sentencias que eran aprobadas por la Corte Suprema; empero con la declaración del Supremo Interprete sobre la constitucionalidad del CAS, los trabajadores no logran obtener protección efectiva frente a las

violaciones de sus derechos laborales ni contra los actos de arbitrariedad que se dan en las relaciones laborales.

BELTRÁN LARCO Luisa Pamela, la autora no comparte las conclusiones de ciertas Sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional N° 03818-2009-PA/TC, del 12 de octubre de 2009 y Sentencia N° 00002-2010-PI-TC; así señala que: “el Tribunal reconoce que en el periodo anterior al de entrada en vigencia de los CAS, hubieron situaciones de fraude al haberse ocultado la relación laboral existente entre los trabajadores y las entidades públicas, a través de los contratos SNP, y a pesar de que las autoridades sabían de esta situación, no se les reconocieron los derechos laborales de los trabajadores, incluyéndolos en la Carrera Administrativa, sino que por el contrario, fueron obligados a suscribir a partir de junio de 2008, Contratos Administrativos de Servicios, en donde se les hace un reconocimiento parcial de derechos laborales, poniéndolos en situaciones de desigualdad.

POTOZEN BRACO, Boris Gonzalo describe someramente el marco normativo del Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicio, para lo cual analiza lo concerniente a las normas generales contenidas en el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones en el Sector Público. Recordándonos además que, la regulación legal del CAS fue dada en el ámbito de las facultades legislativas delegadas por el Congreso a través de la Ley N°

29157, con el objeto de **implementar el Acuerdo de Promoción Comercial Perú – Estados Unidos** y su protocolo de enmienda, y el apoyo a la competitividad económica para su aprovechamiento; entre las que se encuentran aquellas normas destinadas

Luego de haber concluido la investigación y a la luz de los resultados se pudo determinar que: en el régimen CAS **existen deficiencias jurídicas que vulneran los derechos laborales y jurídicos de los trabajadores de la UNU, tal cómo se evidencia en los cuadros, tablas y gráficos obtenidos al concluir la presente tesis.**

5.2 Aporte Científico.

Después de haber concluido con el desarrollo de la investigación, sobre **“DEFICIENCIAS JURÍDICAS EN LA APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) EN LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, PERIODO 2015”**, consideramos de trascendental importancia el presente trabajo, porque sienta un precedente científico y académico respecto a que debe reorientarse ciertos aspectos de nuestro ordenamiento jurídico, ya que en lo se refiere a este tema, materia de tratamiento, existen demasiadas limitaciones y eso lleva a la inadecuada administración de justicia y por consiguiente vulnera el derecho de los trabajadores contratados bajo la modalidad de CAS. Por consiguiente constituye un aporte científico que puede ser tomado como un antecedente en la formulación de teorías ulteriores respecto a este tema, además porque su tratamiento

fue llevado a través del método científico, siguiendo en consecuencia todas sus etapas y pasos para su validación como tal.

CONCLUSIONES

Luego de la descripción y análisis de la gestión de recursos humanos y el comportamiento laboral de los trabajadores que se encuentran en el Régimen CAS en la Universidad Nacional de Ucayali, se pudo formular las conclusiones siguientes:

- 1) Existen deficiencias jurídicas actualmente, en la aplicación de las normas; en el proceso de contratación, en el cumplimiento de requisitos y en los reglamentos institucionales en la UNU, en los contratos administrativos de servicios.
- 2) No se cumple plenamente el objetivo principal sobre éste régimen, que es el de regular la contratación administrativa de servicios, garantizando los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo, en la administración pública en la UNU.
- 3) El Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la UNU, no cumple con las normas constitucionales.

SUGERENCIAS

Al finalizar la presente investigación, se destacan las siguientes recomendaciones o sugerencias de atención inmediata en favor de los trabajadores sujetos al régimen por servicios no personales de la UNHEVAL:

1. No debe aplicarse el régimen de contrato administrativo de servicios (CAS), en la UNU, pues vulnera los derechos laborales de los servidores administrativos sujetos a este régimen.
2. También, no debe aplicarse este régimen laboral en los trabajadores administrativos, pues influye en la calidad de los servicios que brinda la UNU
3. El mismo hecho de ser transferidos a regímenes como la 276, servir o la 728, implicará tranquilidad económica, laboral, jurídica y administrativa para los trabajadores contratados por CAS de la UNU.

BIBLIOGRAFÍA

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2006). Metodología de la investigación, México.
- Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia.
- Dessler, G. (1996) Administración de personal. México.
- Puchol, L. (2000) Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid, España.
- Robbins, Stephen.(2004) Comportamiento Organizacional. México.
- Santos, J.A. (1993). Estudios de Psicología laboral y Administración de Recursos Humano. San Salvador.
- Olivares, Socorro; González, Martin. Psicología del trabajo. Grupo editorial patria, México, 2009.
- Davis, Keith; Newstrom, John. Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw Hill, México, 2003.
- Fernández I., Nicolás. (2002) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Bogota, Colombia
- CASADO, J. M. (2000) El directivo del siglo XXI. Barcelona.
- DIEZ DE CASTRO, (2000) Administración y Dirección. Madrid 2000.
- GASALLA, J. M. (2000): La nueva dirección de personas. Marco paradójico del talento humano. Madrid.
- Reglamento del Decreto Legislativo 1025- 2010-PCM

- DECRETO SUPREMO N° 001-2012-TR APRUEBAN LA CREACIÓN DE LA “VENTANILLA ÚNICA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO”
- DIRECTIVA GENERAL N° 02-2012-MTPE/3/18 “Lineamientos para la atención de los usuarios de la Ventanilla Unica de Promoción del Empleo”
- DAVENPORT, T. (2000). Capital Humano. Barcelona.
- BLAKE, OSCAR JUAN (2006) Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación. 2ª edición- Buenos Aires.
- GARAU, J. (2005). Guía para la gestión de calidad de los procesos sociales. Barcelona.
- MPT. (2004) El empleo en el Perú 1990-2003. Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del empleo
- PINEDA, P. (2002). Pedagogía laboral. Barcelona.
- SANTOS, A., MONTALBÁ, C. Y MOLDES, R. (2004). Paro, exclusión y políticas de empleo. Valencia.
- ARRÓSPIDE, M. Y P. EGGER (2000); Capacitación laboral y empleo de jóvenes en Perú. Lima.
- CHACALTANA, J. Y D. SULMONT (2004); Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. Lima.

ANEXOS

Anexo 01**ENCUESTA DIRIGIDA AL PERSONAL ADMINISTRATIVO CONTRATADO
POR EL RÉGIMEN DE SERVICIOS NO PERSONALES**

1. Tiempo que lleva en la institución
 - a) Menos de un año
 - b) Un año o más

2. ¿Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana?
 - a) Si
 - b) No

3. ¿Cuenta con vacaciones?
 - a) Si
 - b) No

4. ¿Le capacitan constantemente?
 - a) Sí, Siempre
 - b) Pocas Veces
 - c) Nunca

5. ¿Le evalúan permanentemente?
 - a) Sí, Siempre
 - b) Pocas Veces
 - c) Nunca

6. ¿La universidad le beneficia con algún régimen de pensiones?
 - a) Si
 - b) No

7. ¿Está sindicalizado (a)?
 - a) Si
 - b) No

8. ¿La universidad le beneficia con la asistencia social en ESSALUD?
- a) Sí, siempre b) A veces c) Nunca
9. ¿Recibe aguinaldos y otras bonificaciones por parte de la universidad?
- a) Si b) No
10. ¿Recibe el vale por concepto de canasta o algo parecido?
- a) Si b) No
11. ¿Le amenazan con despedirle del trabajo o no renovarle?
- a) Si b) No

Anexo 02**ENCUESTA DIRIGIDO AL PERSONAL JEFATURAL: DECANOS, JEFES DE DEPARTAMENTO, DIRECTORES ACADÉMICOS, JEFES DE OFICINA ETC.**

1. ¿En qué Área se desempeña?:
 - a) Rectorado, vicerrectorados b) Decanato c) Director académico
 - d) Director o Jefe de oficina

2. Mencione usted el desempeño laboral de servidores por SNP, a su cargo:
 - a) Responsable b) Dócil c) Atento d) Irresponsable e) Problemático.

3. En cuanto al horario, los trabajadores por SNP ¿sobrepasan el horario normal?
 - a) Siempre b) Mayormente c) A veces d) Nunca

4. La exigencia laboral de sus trabajadores por SNP es:
 - a) Más que los nombrados
 - b) Igual que a los nombrados
 - c) Menos que a los nombrados

5. ¿El grado de satisfacción con sus trabajadores del régimen por SNP, es?
 - a) Muy bueno
 - b) Bueno
 - c) Regular
 - d) Malo, muy malo