

**UNIVERSIDAD NACIONAL “HERMILIO VALDIZAN”
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y TURISMO
ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**



**DESIGUALDADES LABORALES AL APLICAR EL D.L. 1057 EN LA
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS) EN LA
UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN - 2015**

**TESIS PARA OBTENER EL TITULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACION**

TESISTAS : Bach. YANETT ANGÉLICA CONDORI CHÁVEZ
Bach. FADITH GABRIEL ANGEL

ASESOR : Dr. JORGE ERNESTO ROMERO VELA

HUANUCO – PERÚ

2016

DEDICATORIA.

A Dios por su amor y fortaleza para lograr mis metas, a mis padres, hermanos y familia por su apoyo constante.

AGRADECIMIENTO.

Mi agradecimiento a las autoridades que conducen la Facultad, en especial a su plana docente y administrativa, por el apoyo incondicional prestado durante mi investigación.

RESUMEN

La investigación constituye en la actualidad un tema de sumo interés, pues se justifica en la medida que se va a llegar a conocer y evaluar la realidad al identificar y evaluar las deficiencias jurídicas que existen actualmente, en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), el cual servirá para mejorar la condición del trabajador sujeto al régimen de contratación de servicios en la UNHEVAL. 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 utilizará la Investigación de tipo Descriptiva y Explicativa, la presente Investigación pertenece al diseño No experimental- Transeccional- Correlacional la población estuvo conformada por todos los trabajadores CAS en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, del cual se obtuvo una muestra de 60 unidades muestrales. Respecto de la permanencia de los trabajadores en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios el cual nos muestra que más del 80% de ellos viene travesando dificultades y no reciben beneficios laborales como vacaciones, aguinaldos, maternidad compensaciones por tiempo de servicios ni aportación a algún fondo de pensiones. Se concluye que existe ineficiencia en la aplicación y administración del Régimen laboral de Contratación Administrativa de Servicios en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

SUMMARY

A utmost- interest theme, because justifies itself insofar as attends itself to arrive constitutes investigation at the present time to know and evaluating reality to the identifying and evaluating the juridical deficiencies that exist at present, in the administrative- deal diet's application of services (ACS), which will serve for the better the hardworking subject's condition to the deal diet of services in her UNHEVAL. The fellows are Our reference fact-finding that he shows Roberto Hernández Sampieri in his text the investigation's Method (2006; 108) and that they have been adapted he will utilize the Investigation of Descriptive fellow and Explication to the field of the social sciences, in our fact-finding work's development, show it(subj) Investigation belongs to the design experimental No - Transeccional - Correlacional the population was shaped for all of the workpeople ACS in the University Nacional Hermilio Valdizán, of which obtained a 60- units sign itself show them. Which shows us what else of the 80 In respect of Servicios's permanence of the workpeople in Contratación Administrativa's mode. One comes to an end than exist inefficiency in the application and administration of Contratación Administrativa's labor Régimen of Servicios in her Universidad Nacional Hermilio Valdizán.

INTRODUCCIÓN

Mediante Decreto Legislativo N° 1057, de fecha 28 de junio del 2008, se dio nacimiento a un nuevo Régimen Laboral, denominado Contratos Administrativos de Servicio – CAS. Con la obligatoriedad de que entrada su vigencia sea aplicada por cada uno de los gobiernos regionales, locales y/o entidades públicas en general.

Lo que trajo como consecuencia que muchos trabajadores que prestaban servicios a la administración pública por más de diez o quince años, pierdan automáticamente sus derechos laborales al pasar al régimen CAS, lo que puso en estado de vulnerabilidad y proclive a ser despedidos arbitrariamente sin ningún tipo de indemnización y menos ser acreedores a un pago por concepto de compensación por tiempo de servicios.

Sin embargo para muchos laboristas este nuevo régimen en atención a lo antes señalado, consideró inconstitucional dicho procedimiento albergando esperanzas de que nuestra mayor instancia judicial al amparo del derecho fundamental al trabajo, de miles de peruanos, lograra desbaratar dicho régimen, no obstante y después de mucho tiempo y muchas versiones y/o controversias producto de las arbitrariedades que traía consigo dicho régimen laboral como se ha indicado en líneas precedentes, el Tribunal Constitucional del Perú, emitió pronunciamiento a través de una sentencia constitucional, con el cual dejaba sentado la validez de dicho régimen y su constitucionalidad.

Incorporando dentro de su fundamentación que el objetivo de dicho régimen era el de garantizar los principios de méritos, capacidad e igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, así como también, su trasfondo primordial era organizar las contrataciones laborales, y evitar las continuas demandas laborales que se efectuaban a consecuencia de la permanencia de trabajadores con contratos de locación de servicios.

Es importante señalar, que la gran mayoría de trabajadores del sector público mantenían sus servicios a través de los contratos civiles de Locación de servicios, lo cual en muchas ejecutorias supremas ha quedado establecido que a la luz del principio de la primacía de la realidad eran contratos aparentes que lo único que buscaba era evitar otorgar a los trabajadores sus derechos laborales por tiempo de servicio y su permanencia en los cargos que desempeñan.

Sin embargo nos preguntamos, ¿si la finalidad del Gobierno con el nacimiento de este nuevo régimen era y es evitar que los trabajadores reclamen más derechos que le competen, por cuanto no tiene el presupuesto suficiente para que otorgue seguridad laboral a miles de peruanos?, como es que ha emitido la Ley 29849 que dispone la eliminación progresiva a partir del año 2013 del citado Régimen Laboral Especial, más aún que aunado a ello, ha dispuesto la ampliación de algunos derechos laborales para las personas que se

encuentran bajo este régimen (Ley N° 29849 de fecha 06 de Abril del 2012) como es el pago de gratificaciones y vacaciones por treinta días, sin incluir lo más importante que es la protección ante el despido arbitrario y el pago que por CTS podría corresponder al trabajador.

ÍNDICE

RESUMEN.....	V
SUMMARY	VI
INTRODUCCIÓN.....	VII
ÍNDICE	X
CAPÍTULO I : PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	12
1.1. Descripción del problema.....	12
1.2. Formulación del problema.....	16
1.2.1. Problema General.....	17
1.2.2. Problemas Específicos.....	17
1.3. Objetivos	18
1.3.1. Objetivo General.....	18
1.3.2. Objetivos Específicos	18
1.4. Hipótesis.....	19
1.4.1. Hipótesis general.....	19
1.4.2. Hipótesis específicas	19
1.5. Sistema de Variables, Dimensiones e Indicadores	20
1.5.1 Sistema de Variables	20
1.5.2 Dimensiones e Indicadores	20
1.6. Justificación e Importancia.....	21
1.6.1. Justificación	21
1.6.2. Importancia	21
1.7. Viabilidad.....	22
1.8. Limitaciones	23
CAPÍTULO II : MARCO TEÓRICO.....	24

2.1. Antecedentes.....	24
2.2. Bases teóricas.....	34
2.3. Definiciones conceptuales.....	40
2.4. Bases epistémicos.....	47
CAPITULO III : MARCO METODOLÓGICO	55
3.1. Tipo de investigación.....	55
3.2. Diseño y esquema de la investigación.....	55
3.2.1 Diseño	55
3.3. Población y muestra.....	56
3.3.1 Población.....	56
3.3.2 Muestra	56
3.4. Instrumentos de recolección de datos.....	57
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	57
CAPÍTULO IV : RESULTADOS	59
4.1 Resultado de la encuesta aplicada a los trabajadores en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios trabajadores.....	59
4.2 Resultado de la encuesta aplicada al personal jefatural: decanos, directores de departamento académico, directores de EP, jefes de oficina.....	75
CAPÍTULO V : DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	83
5.1 Contratación de Resultados con los referentes bibliográficos.....	83
5.2. Aporte Científico.....	85
CONCLUSIONES.....	87
SUGERENCIAS	88
ANEXOS	91

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 “Hermilio Valdizán” –en adelante Unheval 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.

El contrato administrativo de servicios (CAS) como un tercer régimen de trabajo para las personas que prestan servicios en el sector público, desconoce la plena naturaleza laboral de los servicios que prestan dichas personas.

Para establecer las deficiencias 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:

¿De qué manera se evidencian las desigualdades laborales al aplicar el decreto legislativo 1057 (CAS), el cual puede generar discriminación en el trabajo, en la Universidad Nacional Hermilio Valdizan?

1.2.2. Problemas Específicos:

1.2.2.1. ¿Qué desigualdades laborales existen actualmente en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval?

1.2.2.2. ¿Por qué se puede generar discriminación laboral, al aplicar régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval?

1.2.2.3. ¿La aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Unheval, cumple con las normas legales y laborales?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General:

Determinar si existen desigualdades laborales al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa (CAS), el cual puede generar discriminación en el trabajo, en la Unheval.

1.3.2. Objetivos Específicos:

- 1.3.2.1. Identificar y analizar las desigualdades laborales que existen actualmente, en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval.
- 1.3.2.2. 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 Unheval.
- 1.3.2.3. Establecer si se cumplen con las garantías legales y laborales en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general:

La existencia de desigualdades laborales al aplicar el decreto legislativo 1057 en la Contratación Administrativa de Servicios (CAS), genera discriminación en el trabajo, en la Unheval.

1.4.2. Hipótesis específicas:

1.4.2.1. Al identificar las desigualdades laborales en la aplicación del Decreto Legislativo 1057 (CAS), esta servirá para mejorar la condición del trabajador sujeto a éste régimen laboral en la Unheval.

1.4.2.2. Al aplicar deficientemente el Decreto Legislativo 1057 (CAS), se genera discriminación laboral en la Unheval.

1.4.3.3. No se cumplen plenamente con las normas legales y laborales en la aplicación del Decreto Legislativo 1057 (CAS) en la Unheval.

1.5. Sistema de Variables, Dimensiones e Indicadores

1.5.1 Sistema de Variables

1.5.1.1. Variable Independiente

Desigualdades laborales en la aplicación del D.L. 1057-CAS en la Unheval

(Causa- Manipulable)

1.5.1.2. Variable Dependiente

Discriminación en el trabajo, en la Unheval

(Efecto – Resultado)

1.5.2 Dimensiones e Indicadores

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Vi: Desigualdades laborales en la aplicación del D.L. 1057 – CAS, en la Unheval.	Identificar, analizar y explicar las desigualdades laborales del régimen CAS	Existen otros regímenes laborales para el sector público que brindan mayores beneficios laborales a los trabajadores estatales
Vd: Discriminación en el trabajo, en la Unheval	Cumplimiento de las mismas funciones laborales por parte de los trabajadores pero con diferentes beneficios y en el régimen Cas con la disminución de varios derechos laborales constitucionales	Promover la legalidad del Régimen CAS a partir de la identificación de sus deficiencias jurídicas normativas.

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 constató la realidad al identificar y evaluar las deficiencias jurídicas que existen actualmente, en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), el cual ayuda a mejorar la condición del trabajador sujeto al régimen de contratación de servicios en la Unheval.

1.6.2. Importancia

La importancia de la presente investigación, radica en el sentido de que su estudio concede aportes académicos importantes a la legislación laboral, magistratura, y sociedad trabajadora.

Además, esta investigación de carácter académico es de suma utilidad, para evitar la continuidad de este régimen en la Unheval; asimismo, otra de las importancias de la presente investigación radica en concientizar a las autoridades en el irrestricto respeto de los derechos laborales. Así mismo logra que la Unheval, independientemente de sus otros problemas, conozca y aplique

herramientas que permite establecer un programa de celeridad en la solución de las deficiencias jurídicas al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), que generan discriminación laboral.

1.7. Viabilidad.

Hemos llevado a cabo este trabajo de investigación, a pesar de las dificultades. Sin embargo, luego de realizarse entrevistas con algunos trabajadores administrativos de la UNHEVAL; lugar donde desarrollamos nuestra carrera Universitaria, 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, también que hay jefes que aprovechan la ley y la precariedad del sistema para vulnerar y abusar los derechos de los servidores CAS.

Por tal motivo, viendo esas diferencias jurídicas y conociendo de cerca la problemática de los señores trabajadores que están en el régimen de CAS, 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 docentes de la Facultad de Derecho y otras especialidades, así como también con los servidores administrativos de los diferentes regímenes, especialmente del CAS.

1.8. Limitaciones

Respecto a la viabilidad del presente trabajo de investigación, es viable, pues no se presentó impedimento alguno en la institución y se logró 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 contó con la autorización de las autoridades y funcionarios de la Unheval, donde se desarrolló las encuestas correspondientes y así establecer el problema de investigación. 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. Antecedentes.

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, donde se demuestra 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.

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.

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

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

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 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.

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

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.

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,

⁵ *Ibíd.*

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 suscribir contratos de naturaleza civil, conocidos como Servicios No Personales, en los que la parte contratada carecía de cualquier

⁶ ibíd.

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

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.

mayor cobertura bibliográfica y hemerográficas para el desarrollo de la presente tesis.

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.

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

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 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 CAS”¹².

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

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

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 presenten 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 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

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

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.

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

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

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).

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. Bases teóricas.

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

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, p. 2.

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

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

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, p. 3

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

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”¹⁹.

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”²⁰.

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

¹⁹ STC Expediente Nº 0048-2004-AI/TC (Fundamento 60)

²⁰ STC Expediente Nº 2510-2002-AA/TC (Fundamento 2)

es necesario que concorra el elemento de la diferenciación material, es decir, que se trate desigual a los iguales e igual a los desiguales.

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 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 presupuestaria²¹.

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*".

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

²¹ 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

irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la igualdad de trato en el empleo y la ocupación”²².

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 vez²³.

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.

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

²² CASTRO CASTRO, José Francisco. *Discriminación en las Relaciones Laborales*. Artículo disponible en: http://www.dt.gob.cl/1601/articles-65173_recurso_1.pdf

²³ 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

especie), o cuando se vulnera la cláusula de no discriminación prevista por la Constitución”²⁴

2.3. Definiciones conceptuales.

Desempeño laboral. El desempeño laboral es la forma en que los empleados realizan su trabajo. Éste se evalúa durante las revisiones de su rendimiento, mediante las cuales un empleador tiene en cuenta factores como la capacidad de liderazgo, la gestión del tiempo, las habilidades organizativas y la productividad para analizar cada empleado de forma individual. Las revisiones del rendimiento laboral por lo general se llevan a cabo anualmente y pueden determinar que se eleve la elegibilidad de un empleado, decidir si es apto para ser promovido o incluso si debiera ser despedido.

Desarrollo institucional. De acuerdo con distintos teóricos, el desarrollo institucional puede definirse como el cambio planificado, sistemático, coordinado y asumido por la institución, en la búsqueda para el incremento de los niveles de calidad, equidad y pertinencia. Esto mediante la modificación de sus procesos sustantivos y su organización institucional.

²⁴ STC Expediente N° 0008-2005-PI/TC-Lima (Fundamento 23)

Evaluación del desempeño. Se puede hablar de evaluación del desempeño como un proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades, cometidos y responsabilidades de los puestos que desempeñan, realizado mediante una serie de instrumentos.

En definitiva, se trata de un proceso que contempla tres pasos:

a) descripción: Consiste en identificar qué áreas de trabajo debe analizar el directivo para medir el rendimiento, teniendo en cuenta que el sistema de evaluación tiene que referirse a aquellas actividades que están relacionadas directamente con el éxito de la empresa.

b) medición: Es el núcleo central del sistema de evaluación que agrupa las valoraciones realizadas por el evaluador sobre el rendimiento del evaluado para potenciar sus puntos fuertes y desarrollar sus áreas de mejora.

c) desarrollo: Es la finalidad principal de un sistema de evaluación del desempeño. Este instrumento no se limita a analizar las actuaciones de los colaboradores, llevadas a cabo durante un determinado período de tiempo, y, según su resultado, felicitarles o reprobarles. Para conseguir realmente que los profesionales de cualquier empresa

se desarrollen, la evaluación debe contemplar el futuro y analizar lo que los trabajadores pueden hacer para desarrollar y aportar su máximo potencial en la empresa. Para ello, los directivos deben establecer un canal de comunicación con los colaboradores para facilitarles la información y el apoyo necesarios para conseguirlo.

Relaciones laborales. La relación laboral son aquellas que se establecen entre el trabajo y el capital en el proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario. El trabajador siempre es una persona física, en tanto que el empleador puede ser tanto una persona física como una persona jurídica. En las sociedades modernas la relación laboral se regula por un contrato de trabajo en el cual ambas partes son formalmente libres.

Eficacia. En términos generales, se habla de eficacia una vez que se han alcanzado los objetivos propuestos. Como un ejemplo muy ilustrativo podríamos decir que equivale a ganar un partido de fútbol independientemente de si el juego es aburrido o emocionante para el espectador, porque lo importante es hacer lo necesario para lograr el triunfo. Y punto.

Por tanto, una empresa, organización, producto o persona es "eficaz" cuando es capaz de hacer lo necesario para lograr los objetivos deseados o propuestos.

Eficiencia. Se refiere a la habilidad de contar con algo o alguien para obtener un resultado. El concepto también suele ser equiparado con el de fortaleza o el de acción. Por ejemplo: "Demuestra tu eficiencia para hacer este trabajo y te quedarás en la empresa", "La eficiencia de este motor no puede ser discutida", "Sin eficiencia, la existencia de esta oficina no tiene sentido". La eficiencia, por lo tanto, está vinculada a utilizar los medios disponibles de manera racional para llegar a una meta. Se trata de la capacidad de alcanzar un objetivo fijado con anterioridad en el menor tiempo posible y con el mínimo uso posible de los recursos, lo que supone una optimización.

Rendimiento laboral. Nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado. Además, otra definición interesante es la que usa Chiavenato, ya que expone que el desempeño es eficacia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, la cual es necesaria para la organización, funcionando el individuo con una gran

labor y satisfacción laboral (citado en Araujo y Guerra, 2007). También otro aporte importante en la conceptualización del desempeño laboral es dado por Stoner, quien afirma que el desempeño laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad (citado en Araujo y Guerra, 2007).

Sin embargo, otro concepto fundamental y que va más acorde con esta investigación es la que utilizan Milkovich y Boudreau, pues mencionan el desempeño laboral como algo ligado a las características de cada persona, entre las cuales se pueden mencionar: las cualidades, necesidades y habilidades de cada individuo, que interactúan entre sí, con la naturaleza del trabajo y con la organización en general, siendo el desempeño laboral el resultado de la interacción entre todas estas variables (citado en Queipo y Useche, 2002).

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral puede ser determinada por el tipo de actividades que se realizan (es decir, que el trabajo tenga la oportunidad de mostrar tus habilidades y que ofrezcan un cierto grado de desafío para que exista el interés). Que los empleados sean bien recompensados a través de sus salarios y sueldos acordes obviamente a las expectativas de cada uno. Que las condiciones del

trabajo sean adecuadas, no peligrosas o incómodas lo cual hace mejor su desempeño. Además los empleados buscan dentro del trabajo que su jefe inmediato sea amigable y comprensible y que los escuche cuando sea necesario. La insatisfacción en el trabajo se refleja en la salida de los empleados inminente (como en el caso de la organización a investigar) o que expresen situaciones que ayuden a mejorar las relaciones obrero-organización, también de forma leal esperar que las condiciones mejoren.

Competitividad laboral. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Estrategia organizacional. Es la creación, implementación y evaluación de las decisiones dentro de una organización, en base a la cual se alcanzarán los objetivos a largo plazo. Además, especifica

la misión, la visión y los objetivos de la empresa, y con frecuencia desarrolla políticas y planes de acción relacionados a los proyectos y programas creados para lograr esos objetivos. También asigna los recursos para implementarlos.

Clima organizacional. (González-Romá y Peiró, 1999).

Simplemente, se refiere a la asignación compartida de significados entre los individuos en la organización (Chan, 1998). Debido a ello, la definición clima organizacional es esencialmente la misma que clima psicológico, excepto que el clima organizacional se refiere al acuerdo en las percepciones entre los individuos de una organización. La relación conceptual entre las dos formas del constructo a niveles diferentes, dirige (o guía) la manera en que el constructo de bajo nivel compone el constructo de alto nivel. Así, un alto acuerdo intragrupo indica consenso y justifica la agregación de las respuestas de clima individual para representar puntuaciones en las variables de clima organizacional (James et al., 2008).

Schneider y Reichers (1983) han definido clima organizacional como percepciones compartidas de los empleados de los procesos, sucesos y prácticas de la organización. Estos autores asumen que estas percepciones son más descriptivas primariamente que afectivas

o valorativas. Sin embargo, otros trabajos lo contradicen, sugiriendo componentes afectivos o valorativos (Patterson, Warr, y West, 2004).

Apoyo organizacional. La faceta de clima psicológico de apoyo organizacional se define como la percepción acerca del grado en que la organización valora las contribuciones de los empleados, y cuida de su bienestar (Eisenberger, Huntington, Hutchinson, y Sowa, 1986). Asimismo, el apoyo organizacional percibido influye en las reacciones afectivas de los trabajadores hacia su trabajo, incluyendo satisfacción laboral y estados de ánimo positivos. El apoyo organizacional percibido contribuye a la satisfacción laboral ya que incrementa las expectativas de desempeño recompensa, y muestra la disponibilidad de ayuda cuando fuera necesario (Rhoades y Eisenberger, 2002).

2.4. Bases epistémicos.

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”²⁵.

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”²⁶.

Según Américo PLÁ, los principios son “líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos”²⁷.

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

²⁵ Citado por RUEDA FERNÁNDEZ Silvia Consuelo. La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios. Cit., págs. 40 y 41

²⁶ STC Expediente N° 008-2005-PI/TC-Lima (Fundamento 20)

²⁷ PLA Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo. Editorial Depalma, 3ª edición actualizada. Buenos Aires, 1998, pág. 14.

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.”²⁸

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 considerado relevante para que se adopte la

²⁸ STC Expediente N° 008-2005-PI/TC-Lima (Fundamento 24)

medida y la decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad”²⁹.

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”³⁰.

Principio de Inmediatez: “...que dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibile 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...”³¹

“...dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibile y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años transcurridos, la demandada pretenda atribuirle tal falta”³².

²⁹ STC Expediente N° 0090-2004-AA/TC de fecha 5 de Julio del 2004 (Fundamento 36)

³⁰ STC Expediente N° 0090-2004-AA/TC de fecha 5 de Julio del 2004 (Fundamento 3)

³¹ STC Expediente 2339-2004-AA/TC de fecha 30 de Septiembre de 2004 (Fundamento 2)

³² STC Expediente 2339-2004-AA/TC de fecha 30 de Septiembre de 2004 (Fundamento 3)

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 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"³³.

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

³³ STC Expediente 2339-2004-AA/TC de fecha 30 de Septiembre de 2004 (Fundamento 7)

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”³⁴.

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”³⁵.

³⁴ STC Expediente N° 0018-1996-AI/TC (Fundamento 2)

³⁵ STC Expediente N° 0008-2005-AI/TC (Fundamento 23)

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”³⁶.

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 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

³⁶ STC Expediente Nº 0261-2003-AA/TC (Fundamento 3)

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 realización³⁷.

³⁷ STC Expediente N° 0261-2003-AA/TC (Fundamento 3)

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

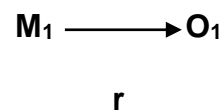
3.1. Tipo de investigación.

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 ayuda 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:



$$M_2 \longrightarrow O_2$$

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

Estará conformada por todos los trabajadores CAS en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, los cuales suman 156 y además de los Funcionarios y Autoridades de dicha Universidad.

3.3.2 Muestra

Grupo Experimental:

No probabilístico: 50 personas representativas de la UNHEVAL.

Unidades de Análisis

10 trabajadores CAS

20 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 Universidad Nacional Hermilio Valdizán, los cuales suman 156 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 son: 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 contenían las encuestas o cuestionarios, grabadoras, computadora, fotocopidora e Internet.

En suma, la investigación académica que se desarrolló se 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 Unheval.
- c) Encuestas a las autoridades, jefes de oficina y dirigentes sindicales de la Unheval.

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

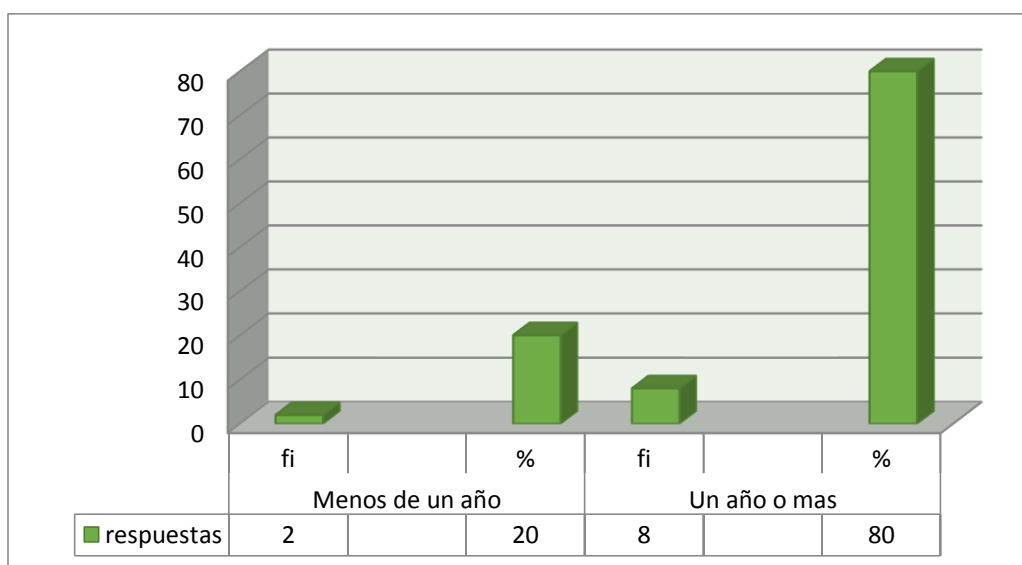
Para el procesamiento de los datos se valió de la Estadística Descriptiva, para analizar e interpretar los datos de manera frecuencial y porcentual, así mismo se utilizó el Programa Estadístico SPSS versión 21.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

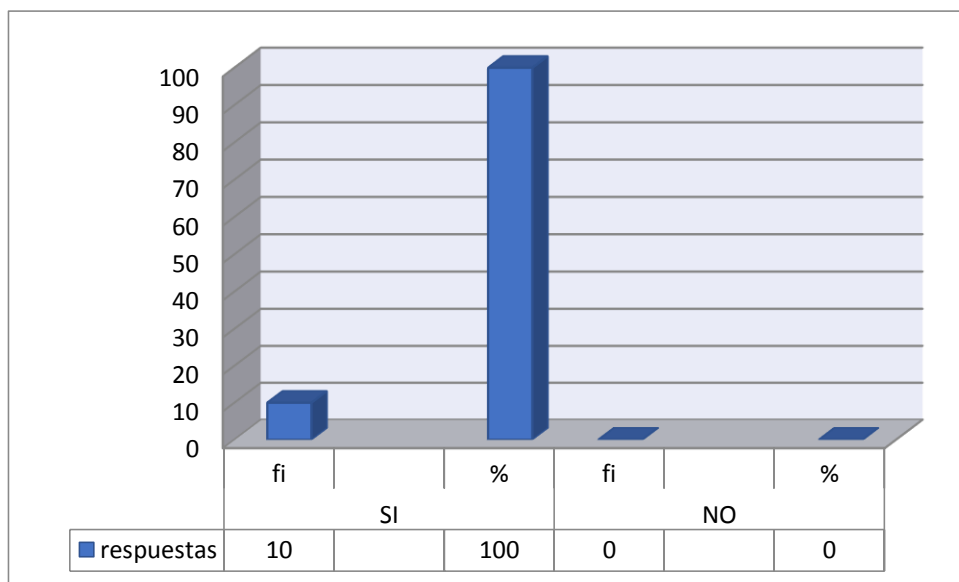
4.1 Resultado de la encuesta aplicada a los trabajadores en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios trabajadores.

Gráfico 01. Tiempo que lleva en la institución

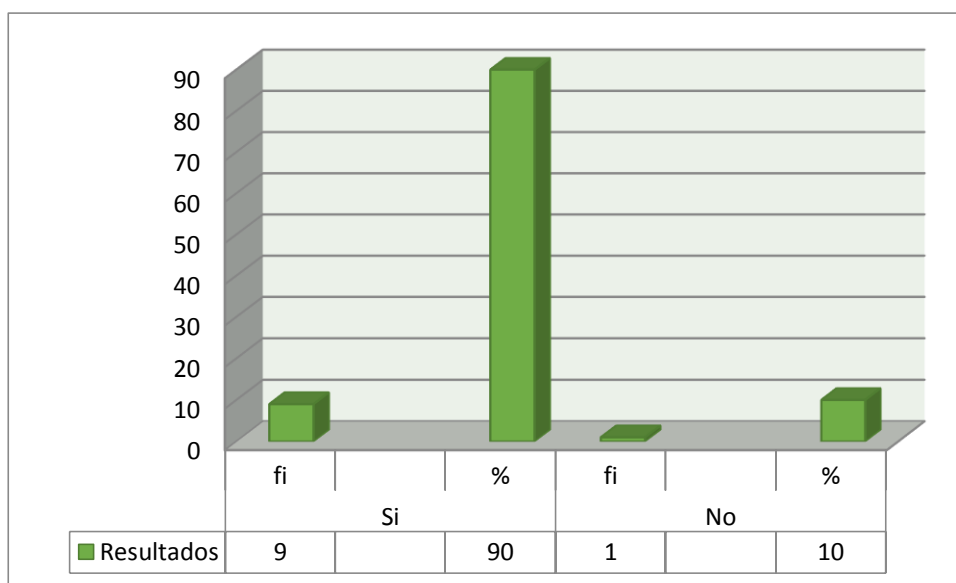


El gráfico muestra la distribución de frecuencia de la permanencia de los trabajadores en la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios el cual nos muestra que más del 80% de ellos tienen entre 2 a más años de labor en la organización y solo un 20% manifestó tener menos de un año de trabajo bajo la modalidad de CAS.

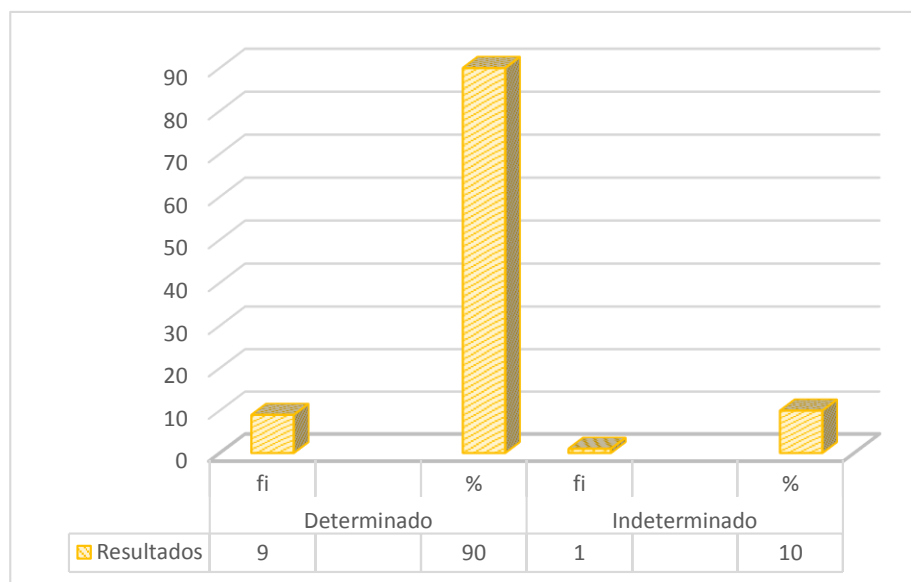
Gráfico 02. Labora 8 horas o menos en forma diaria; o 48 horas a la semana.



El gráfico muestra la distribución de frecuencia de las horas semanales que un trabajador en la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios labora dentro de la institución, revelando que son el 100% de los encuestados laboran entre 40 a 48 horas semanales, esto indica que el régimen laboral uniformiza las horas de prestación de servicios, no dejando a la institución tomar o contratar trabajadores que podrían desempeñar labores a medio tiempo o labores específicas.

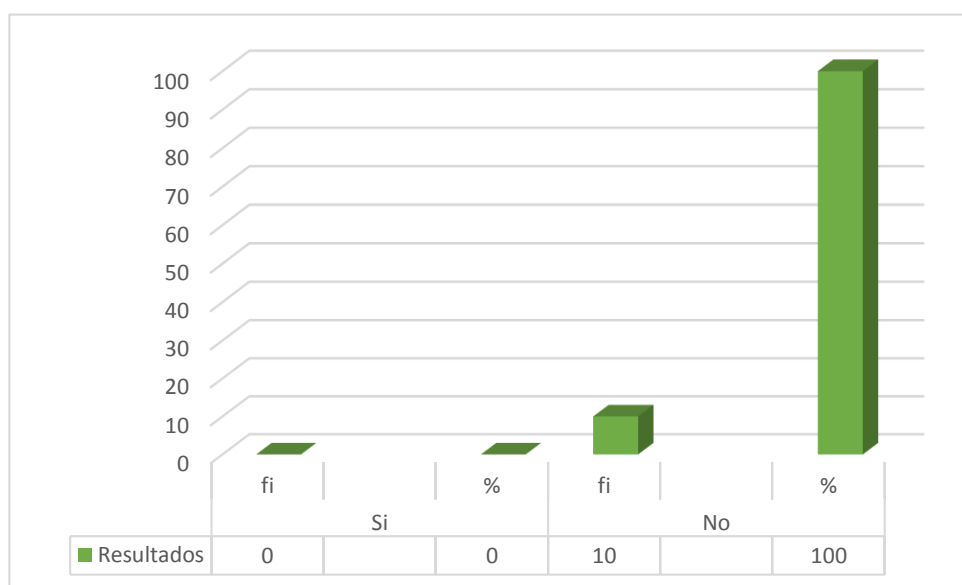
Gráfico 03. Cuenta con vacaciones de 30 días.

El gráfico muestra la distribución de frecuencia acerca del beneficio laboral vacacional revelando que un 100% de los trabajadores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios hacen uso de sus derecho de vacaciones de 30 días, por lo que observamos que de un tiempo a esta parte el régimen laboral materia de estudio ha ido cambiando respecto de los beneficios laborales, recordemos que cuando se implementó la norma, y por continuidad de la modalidad locación de servicios, los trabajadores solo tenían 15 días de descanso físico.

Gráfico 04. Su contrato es DETERMINADO O INDETERMINADO.

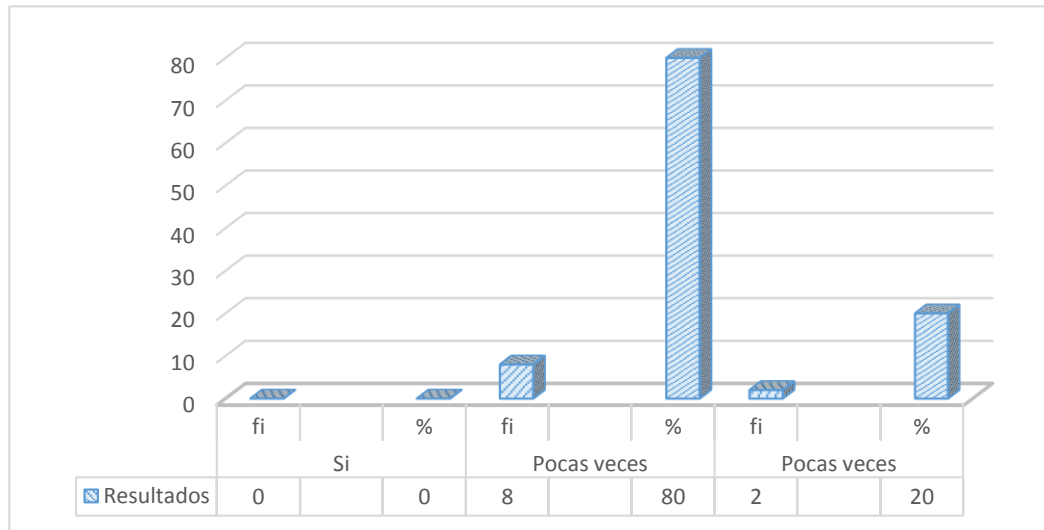
El gráfico muestra la distribución de frecuencia acerca de la modalidad y el tiempo de vigencia laboral de contrato bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, aquí podemos visualizar que del 100% de los encuestados, solo el 90% poseen contrato determinado y solo el 10% manifestó que dicha relación contractual era indeterminada. Si vemos la norma que rige esta modalidad de contrato podremos observar que ningún contrato por la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios sobrepasa el año fiscal en la cual se ejerce por eso el resultado de esta pregunta.

Gráfico 05. Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza o a la misma, pero con mayor remuneración.

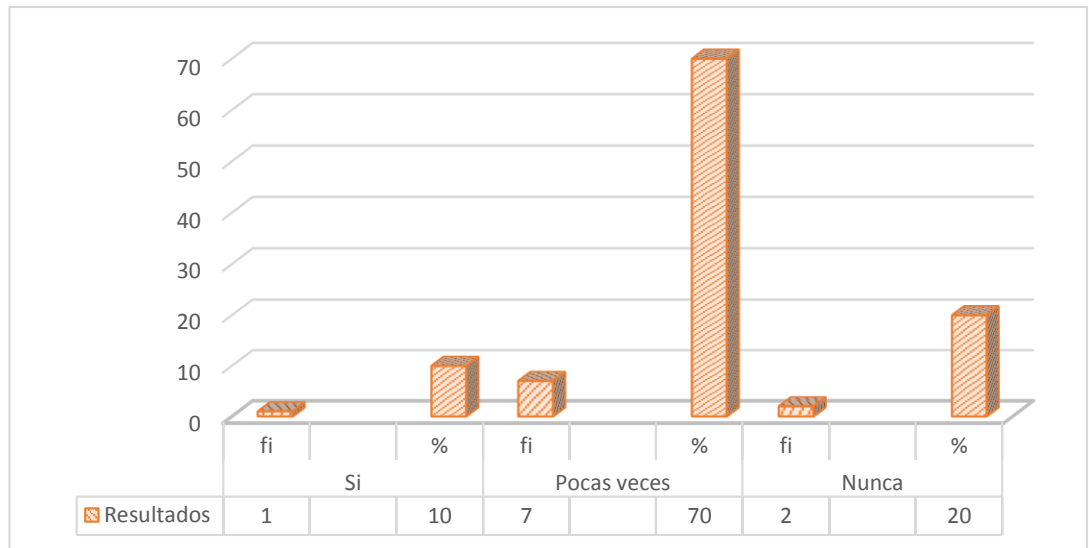


El gráfico muestra la distribución de frecuencia respecto de la oportunidad del trabajador a ejercer una nueva plaza o a la misma, pero con mayor remuneración siendo el resultado que ninguno de los encuestados ha manifestado haber experimentado o haber sido comunicado de esta situación, puesto de que las nulas políticas de promoción y ascenso para los trabajadores de este régimen lo permiten.

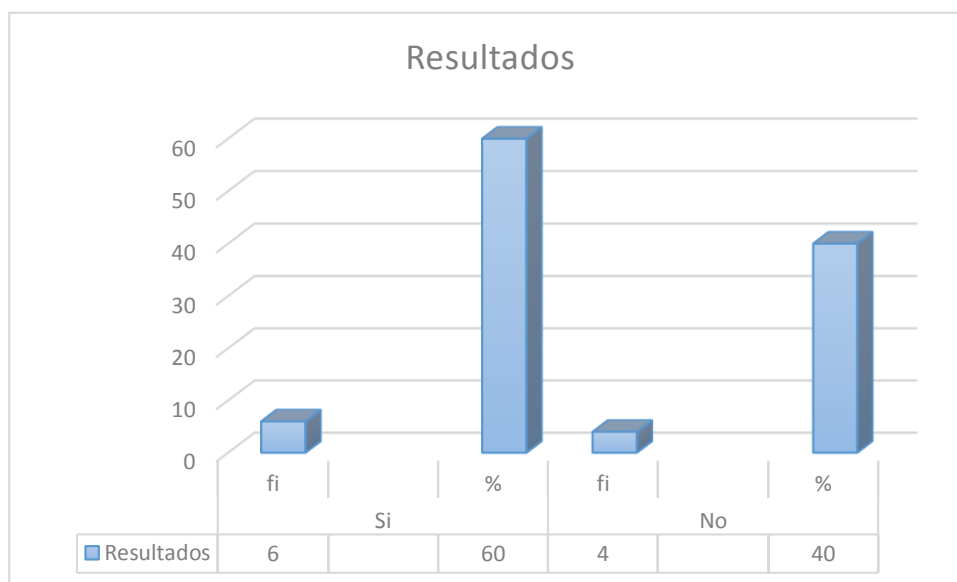
Gráfico 06. Le capacitan constantemente.



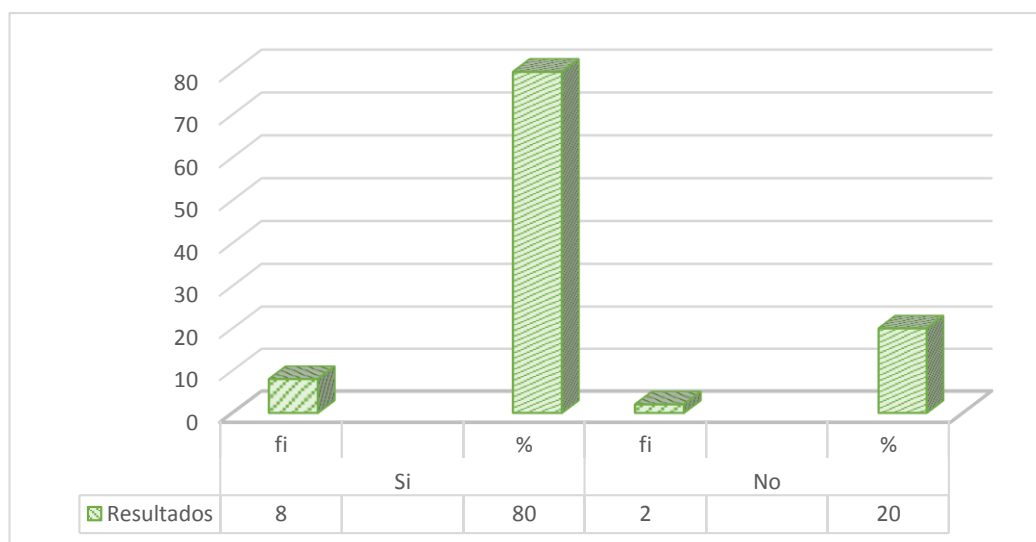
El gráfico muestra la distribución de frecuencia respecto de la capacitación otorgada por la institución a los trabajadores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, ya que solo un 100% manifestó que son pocas las veces que la patronal otorga capacitación al personal.

Gráfico 07. Le evalúan permanentemente.

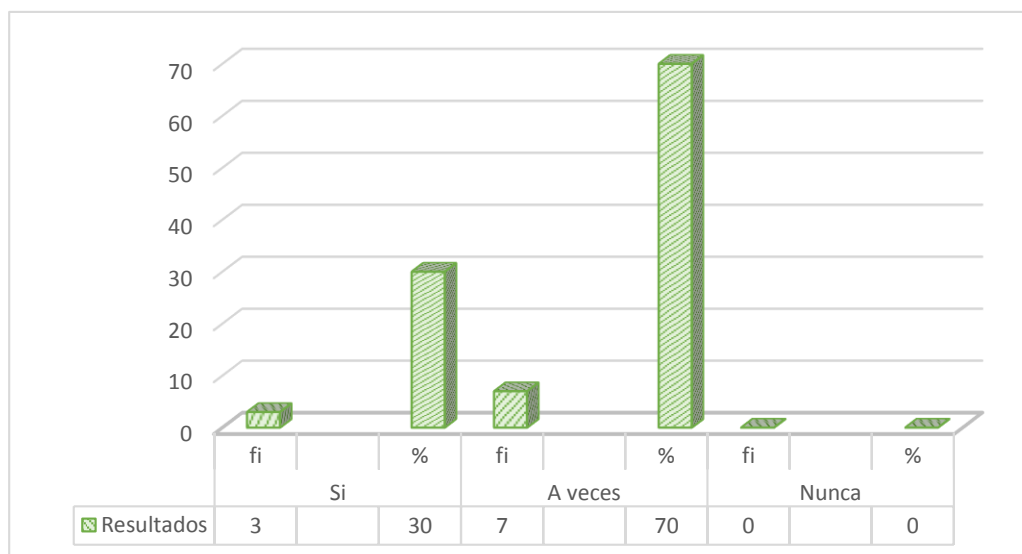
El gráfico muestra la distribución de frecuencia respecto de la evaluación del personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, se evidencia que solo un 10% manifestó haber sido evaluado en alguna oportunidad, mientras que un abrumante 70% manifestó haber tenido esta experiencia muy pocas veces y un 20% nunca lo ha tenido.

Gráfico 08. Está afiliado a algún régimen de pensiones.

El gráfico muestra la distribución de frecuencia sobre la afiliación de los trabajadores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios a alguna institución prestadora de servicios de pensiones, en este punto observamos que solo un 60% de los trabajadores manifestó contar con esta afiliación y un preocupante 40% lo negó; es evidente que dichos trabajadores que no cuentan con este beneficio de aseguramiento es resultado de la transición del régimen de locación de servicios al régimen CAS, el cual faculta al trabajador a decidir si la institución realizar o no la aportación a alguna empresa administradora de fondos de pensiones; esto tal vez sea producto del bajo nivel de remuneración obtenida por el trabajador.

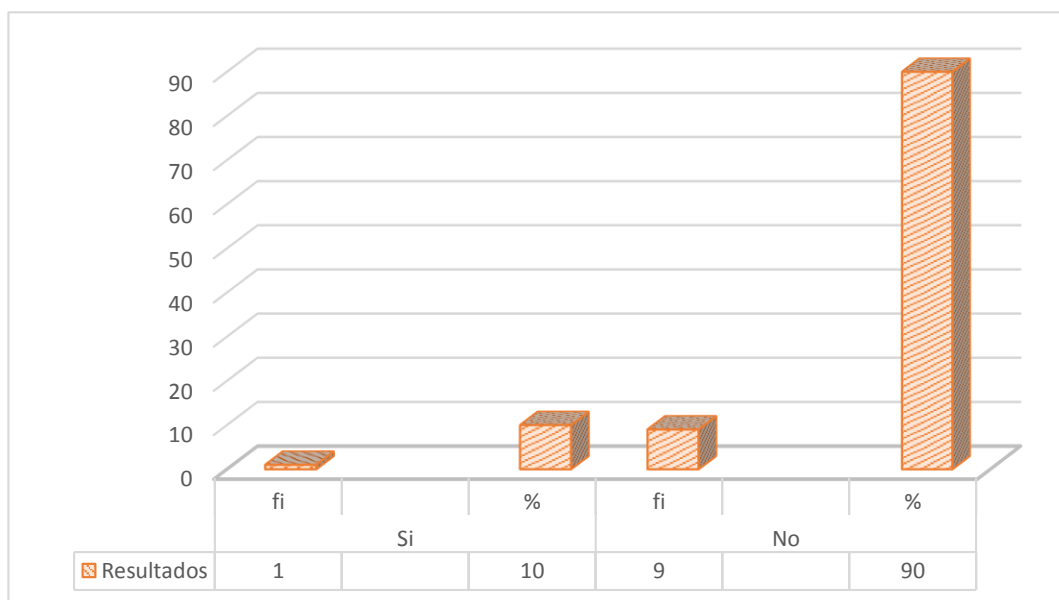
Gráfico 09. Esta sindicalización (a).

El gráfico muestra la distribución de frecuencia respecto de la afiliación sindical de los trabajadores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, el cual muestra que un 82% de ellos manifestó haber sido captado por el grupo sindical de la organización, mientras que un 20% de los mismos manifestó que no está afiliado a ninguna organización sindical interna o externa la institución en la cual presta servicios.

Gráfico 10. Hace uso de las prestaciones de salud en ESSALUD.

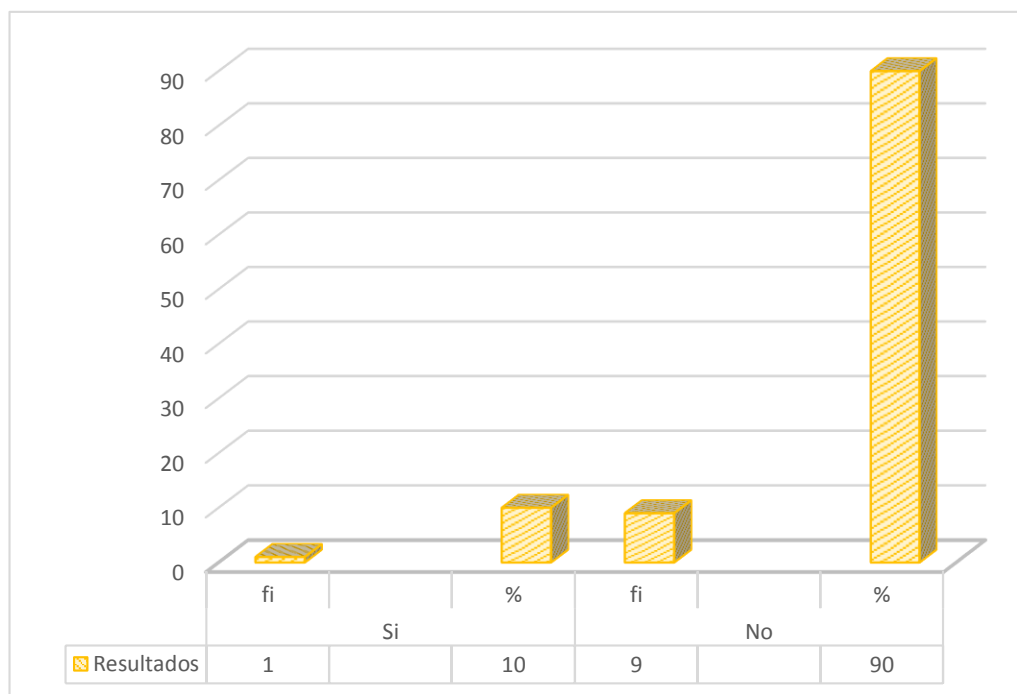
El gráfico muestra la distribución de frecuencia del uso de los servicios prestados por ESSALUD, en la que podemos ver que un 30% de los encuestados ha manifestado haber hecho uso permanente de los servicios de salud, mientras que un 70% de los entrevistados lo hace de manera eventual o algunas veces, comprendemos esta situación ya que la necesidad de uso de los servicios de este tipo es relativo a la persona, pero cabe recalcar que los trabajadores del Cas, en su totalidad son sujetos de aportación al sistema de salud por parte de la institución el cual los alberga.

Gráfico 11. En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿En alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?



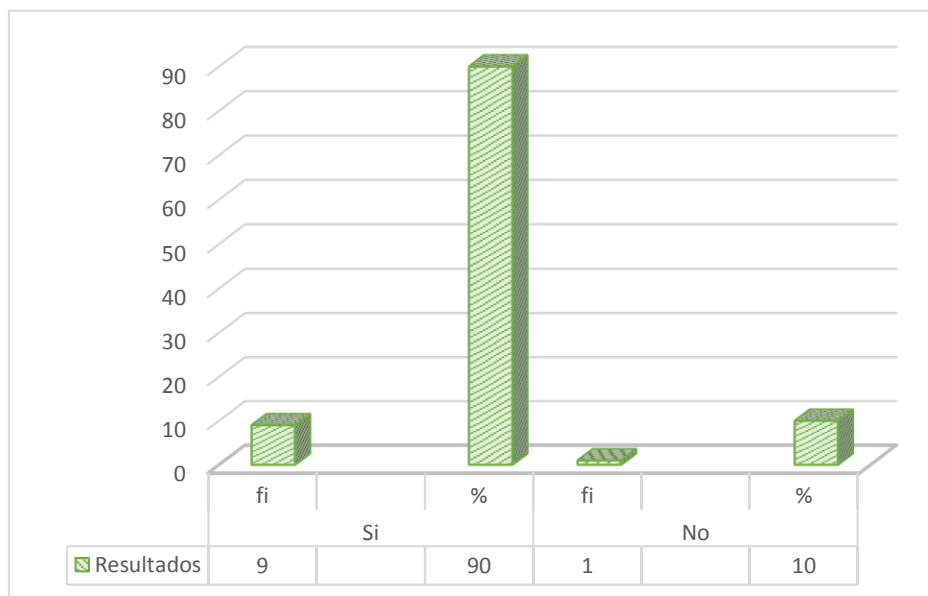
El gráfico muestra la distribución de frecuencia respecto del uso del beneficio de su derecho al descanso pre y post natal remunerado y observamos que un abrumador 90% ha manifestado que no ha tenido la oportunidad de disfrutar de este derecho y solo un 10% manifestó que si, recordemos que el régimen CAS, otorga en caso de las trabajadoras un descanso pre y post natal de 98 días y son las madres trabajadoras las que deciden si este periodo de gracia será usada antes o después del parto; mientras que en el caso de los trabajadores en el caso de ser padres reciben 4 días de gracia por paternidad.

Gráfico 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?



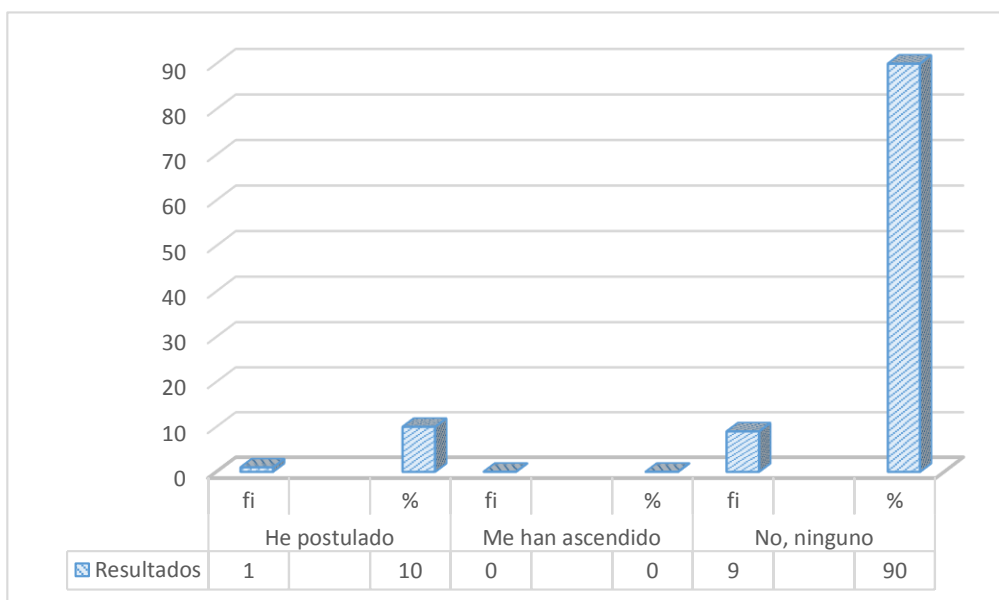
El gráfico muestra la distribución de frecuencia acerca del uso de la gracia de o derecho al descanso físico de 4 días por paternidad, en este gráfico podemos observar que solo un 10% manifestó haber recibido este beneficio o gracia laboral, mientras que un arrollador 90% no lo recibió, esto debido a que no han sido padres aún o lo han sido en sus vacaciones.

Gráfico 13. Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre.



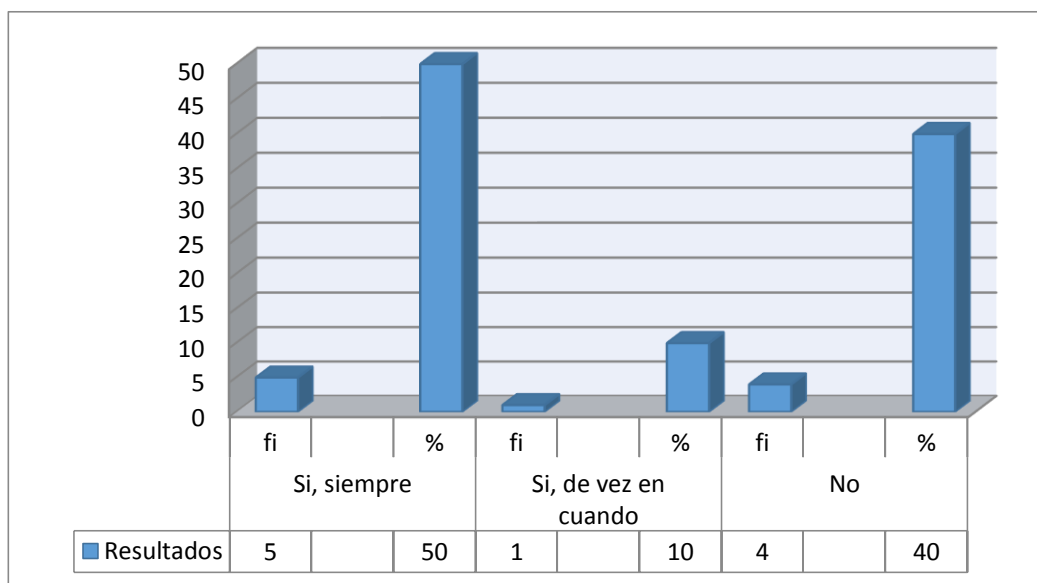
El gráfico muestra la distribución de frecuencia acerca de la recepción de aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre a los trabajadores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, en la que podemos observar que un 90% de los encuestados manifiesta que sí lo recibe, mientras que solo un 10% manifestó que no, recordemos que los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad, no reciben ningún tipo de aguinaldo, sino por el contrario reciben gratificaciones que ascienden a las sumas de 300 soles por fiestas patrias y un monto similar por navidad.

Gráfico 14. Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución.

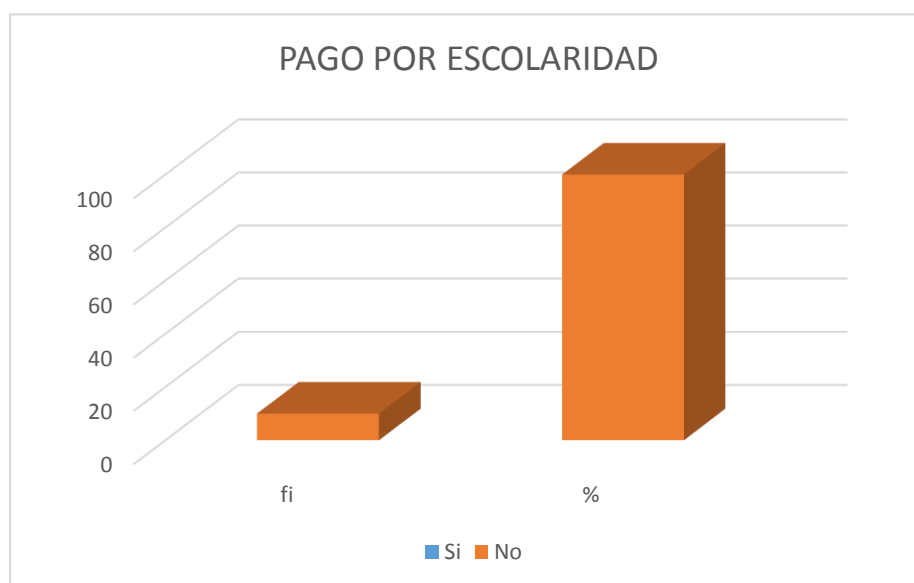


El gráfico muestra la distribución de frecuencia sobre su postulación o ascenso a algún puesto de mayor jerarquía de los trabajadores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, aquí visualizamos que un 90% de los encuestados manifestó que no ha tenido la oportunidad de poder postular o recibir ningún tipo de invitación para ocupar algún puesto de mayor jerarquía dentro de la institución, mientras que un 10% manifestó que sí.

Gráfico 15. Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovar el contrato.



El gráfico muestra la distribución de frecuencia de los calificativos de los índices de imagen institucional (gestión organizacional educativa), de la I.E “Leoncio Prado”; donde se observa que la calificación que le asignan los docentes: A veces se ubican en los índices 3.2 (38,8%) y 3.3 (29,4%). Con cierta frecuencia se ubica el índice 3.1 (30,6%).

Gráfico 16. ¿Le otorgan el bono por escolaridad?

En el gráfico se muestra claramente que, por norma, no se les abona este derecho a los trabajadores CAS, eso obviamente afecta a los trabajadores de este régimen en la UNHEVAL

4.2 Resultado de la encuesta aplicada al personal jefatural: decanos, directores de departamento académico, directores de EP, jefes de oficina, etc.

Tabla 01. En qué Área se desempeña

TIPO DE FUNCIÓN	Fi.	%
DECANO	4	20
JEFE DPTO	5	25
DIRECT.ACD.	8	40
DRTR O JEFE	3	15
TOTAL	20	100

La tabla 01 muestra que el área en el que más se desempeña la muestra es la de director académico el cual representa un 40%, seguido por el 25% que ocupa el cargo de jefe de departamento, un 20% ocupa el cargo de decano y un 15% director o jefe de unidad administrativa.

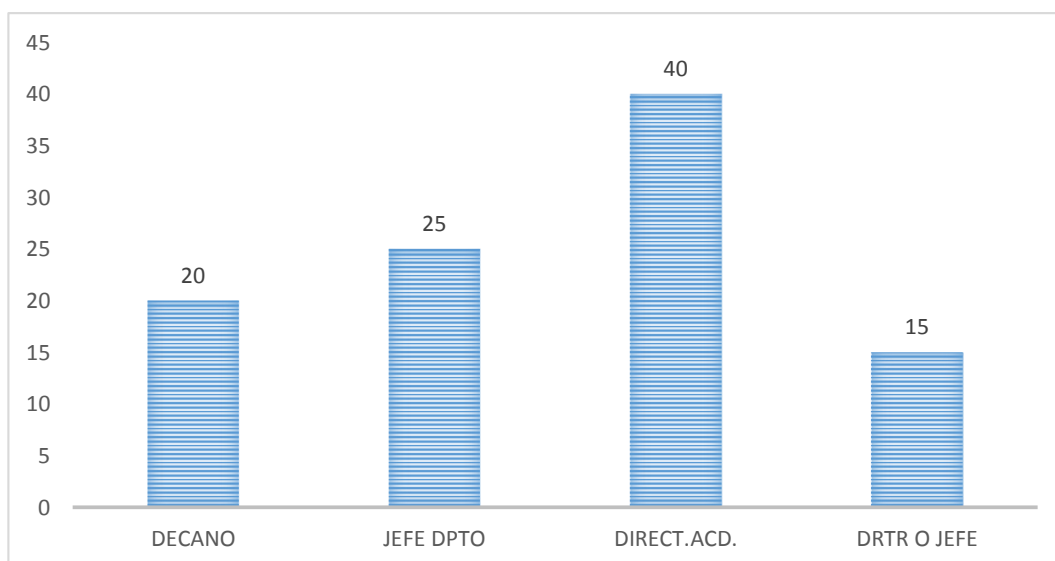


Tabla 02. Qué tiempo tiene en la institución

TIEMPO DE SERVICIOS	Fi	%
Menos de un año	0	0
Uno a tres años	1	5
Entre tres a 10 años	4	20
más de diez años	15	75
TOTAL	20	100

La tabla 02 muestra que respecto al tiempo de prestación de servicio muestra que el 75% del personal directivo lleva más de diez años en la institución, seguido del 20% que tiene de entre tres a diez años, y solo un 5% tiene de uno a tres años en el cargo directivo.

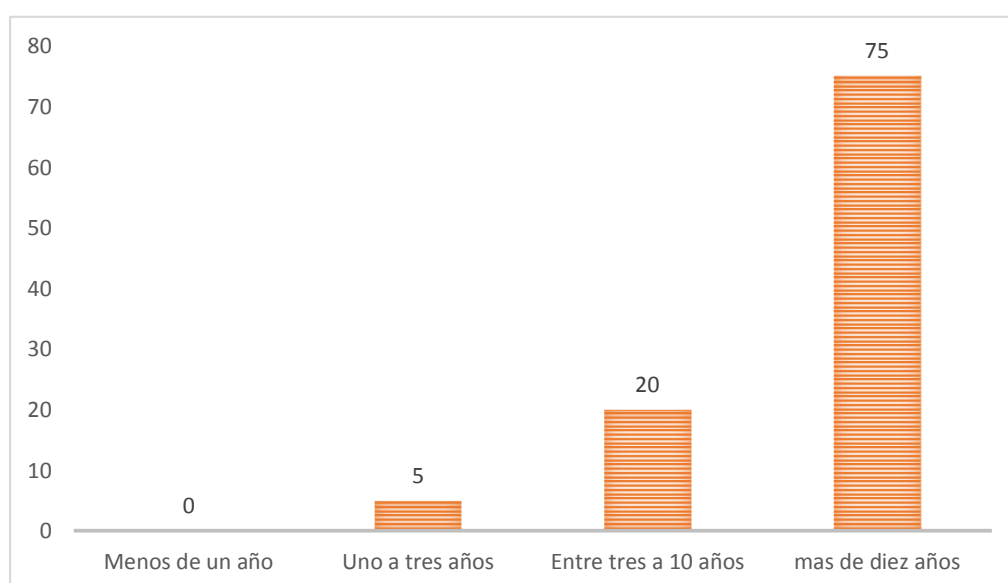


Tabla 03. Tiene a su cargo trabajadores del régimen CAS

Trabajadores CAS a su cargo	Fi	%
Si	18	90
No	2	10
TOTAL	20	100

La tabla 03 revela que el 90% de la muestra tiene a su cargo trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) lo que muestra que el direccionamiento de la encuesta estuvo acertado ya que el estudio pretende conocer los aspectos de dirigir y administrar al personal y los efectos de la ley que regula el régimen laboral CAS.

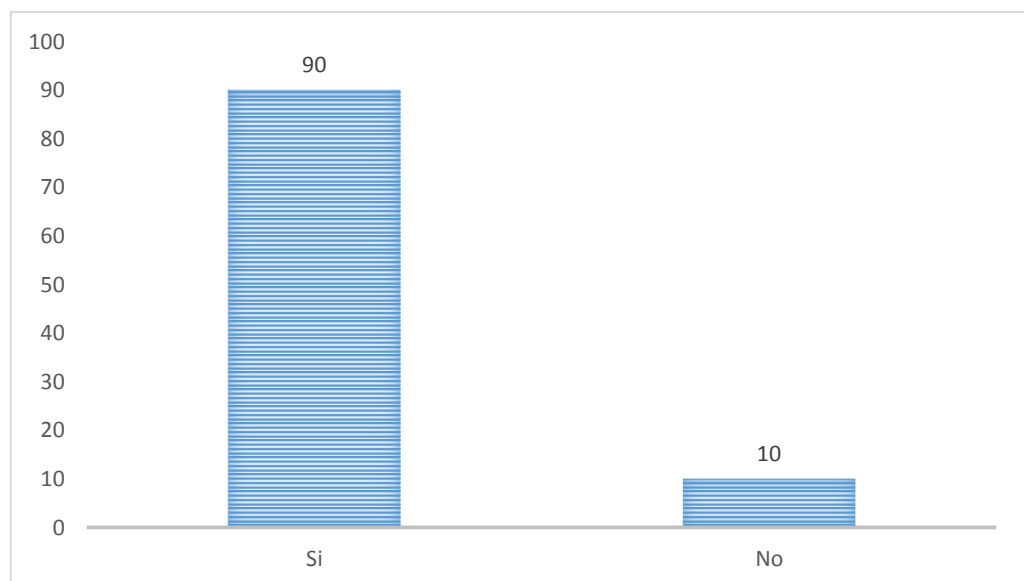


Tabla 04. Desempeño laboral de los trabajadores CAS

Desempeño Laboral	Fi	%
Bueno	15	75
Regular	5	25
Deficiente	0	0
TOTAL	20	100

La tabla 04 nos muestra la opinión del personal directivo respecto del desempeño laboral de los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) indicando que el 75% tiene un buen rendimiento laboral y el otro 25% muestra un rendimiento laboral calificado como regular lo que indica que existe buena relación entre los trabajadores y sus jefes inmediatos.

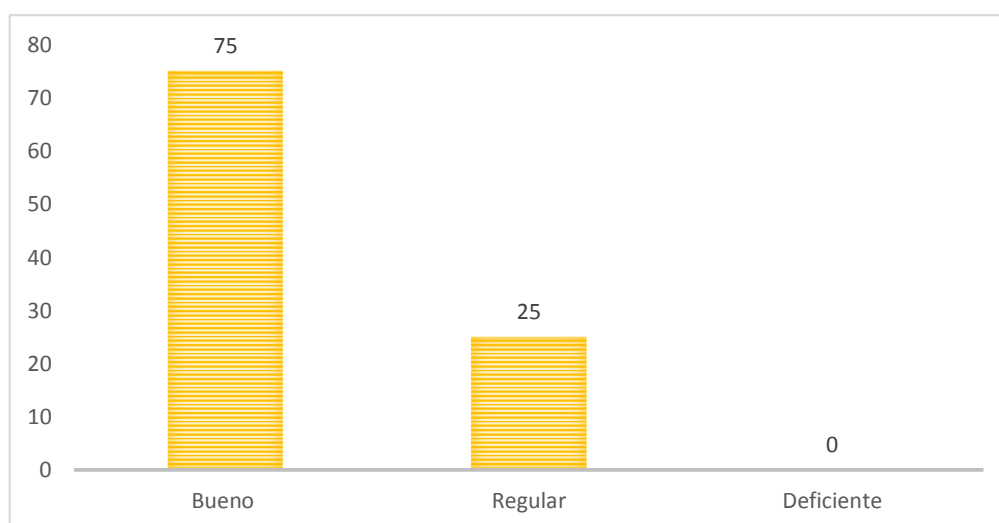


Tabla 05. En cuanto al horario, los trabajadores por CAS, ¿sobrepasan el horario normal?

Sobrepasan el horario normal	Fi	%
Siempre	8	40
Mayormente	5	25
A veces	7	35
Nunca	0	0
TOTAL	20	100

La tabla 05 nos da una muestra de la opinión de los jefes hacia los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) respecto del horario que cumplen dentro de la institución el mismo que a opinión de los directivos es de que un 40% nos dicen que los trabajadores siempre sobrepasan el tiempo normal establecido por la institución para el cumplimiento de sus labores; mientras que solo un 35% lo hace a veces o cuando el directivo o jefe se lo pide u ordena; seguido por un 25% que sobrepasa el horario de labores la mayor de las veces.

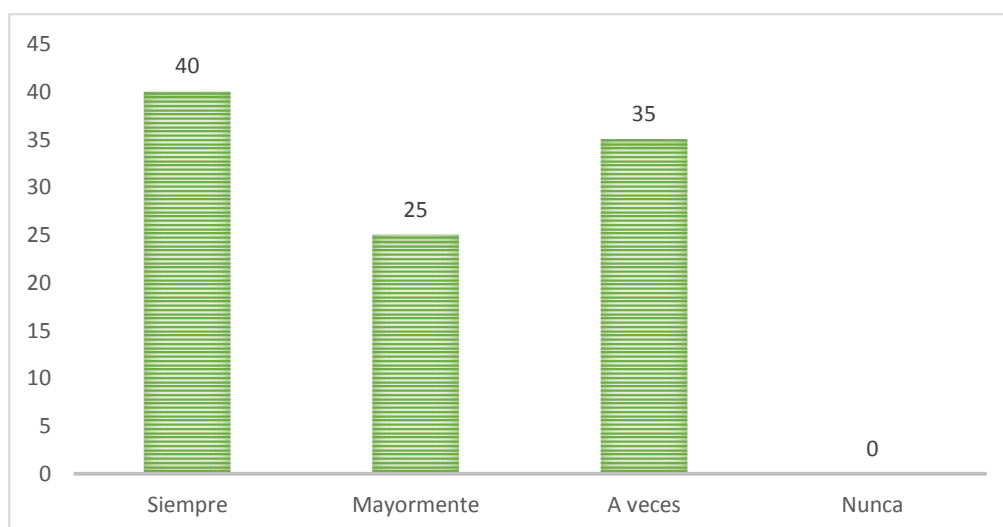


Tabla 06. La exigencia laboral de sus trabajadores CAS es:

Exigencia Laboral	Fi.	%
Superan a los nombrados	20	100
Igualan a los nombrados	0	0
Menos que los nombrados	0	0
TOTAL	20	100

La tabla 06 nos da revela que datos acerca de la exigencia laboral de los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) de parte de sus jefes inmediatos, el cual a razón de la encuesta nos indica que el 100% opina que este grupo ocupacional supera al grupo ocupacional de nombrados, esta situación revela un grado de eficiencia de parte de los trabajadores que indica que existe superioridad en la labor administrativa.

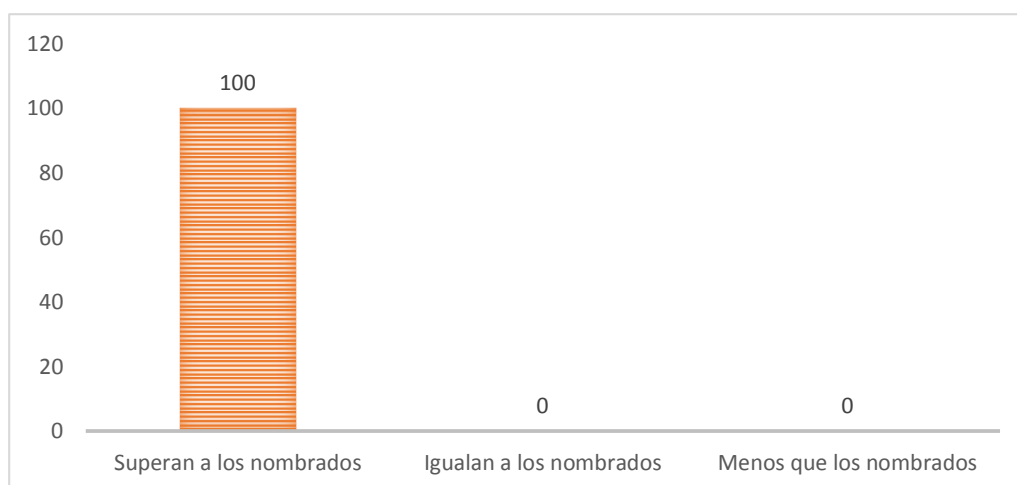


Tabla 07. De acuerdo a su respuesta, ¿Cree usted que los trabajadores del régimen CAS son discriminados laboralmente?

Son discriminados laboralmente	Fi	%
SI	16	80
NO	4	20
TOTAL	20	100

La tabla 07 nos da luces sobre el trato del personal nombrado hacia los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el cual en opinión de los jefes revela que en un 80% creen que si han notado o visto algunos indicios de trato discriminatorio hacia el grupo ocupacional del CAS, mientras que un 20% opina lo contrario; situación que a nuestro modesto entender se debe a que el personal directivo confía más en la labor del personal CAS que en la de los nombrados ya que ellos muestran mayor eficiencia en su trabajo.

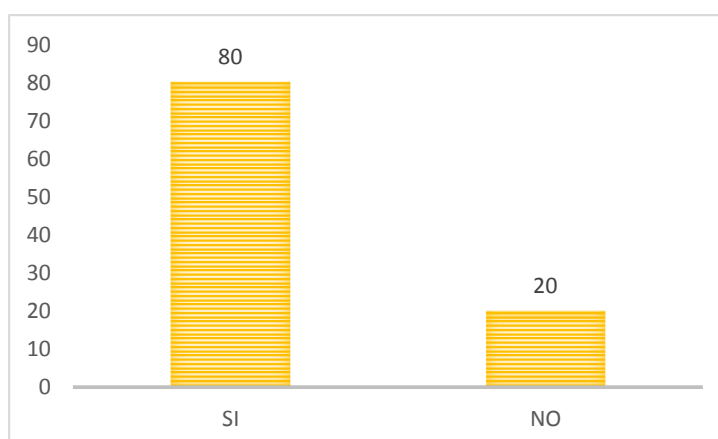
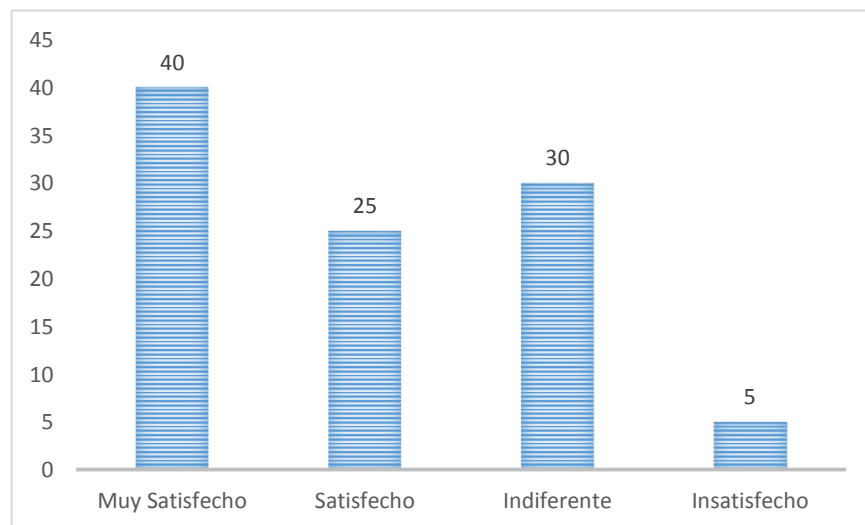


Tabla 08. El grado de satisfacción con sus trabajadores del régimen CAS,

Satisfacción con sus trabajadores CAS	Fi	%
Muy Satisfecho	8	40
Satisfecho	5	25
Indiferente	6	30
Insatisfecho	1	5
TOTAL	20	100

La tabla 08 nos revela la opinión de los directivos acerca de la satisfacción hacia los trabajadores bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), el mismo que indica que el 40% de los directivos se sienten muy satisfechos con el trabajo del personal CAS, mientras que un 25% se siente satisfecho, un 30% siente indiferencia y un 5% está insatisfecho.



CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Contratación de Resultados con los referentes bibliográficos.

Es necesario realizar la confrontación de la situación problemática planteada, de las bases teóricas y de la hipótesis propuesta con los resultados obtenidos se confirma que: Los contratos administrativos de servicios, impuestos bajo el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, influyen negativamente en los derechos laborales de trabajadores que laboran en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, durante los años 2011-2012.

Confrontación con el problema planteado.

La interrogante que nos hemos formulado al iniciar el trabajo es: ¿Cómo influye la aplicación de los Contratos Administrativos de Servicios en los derechos laborales de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2011 - 2012? Luego de haber concluido la investigación y a la luz de los resultados se pudo determinar que: Los contratos administrativos de servicios, impuestos bajo el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, influyen negativamente en los derechos laborales de trabajadores que laboran en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán,

durante los años 2011-2012. Tal como se evidencia en los cuadros, tablas y gráficos obtenidos al concluir la presente tesis.

Confrontación con la hipótesis:

Al finalizar el trabajo de investigación, los resultados obtenidos son los siguientes:

“Los contratos administrativos de servicios, impuestos bajo el Decreto Legislativo N° 1057 – CAS, influyen negativamente en los derechos laborales de trabajadores que laboran en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, durante los años 2011-2012”.

Correlación de Pearson: Cuestionario aplicado a los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, contratados bajo la modalidad de CAS, durante el periodo 2011- 2012.

Variables	Correlación	Contrato administrativos de servicios	Derechos laborales
Contrato Administrativos de Servicios	Correlación de Pearson	1	,699**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	240	240
Derechos Laborales	Correlación de Pearson	,699**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	240	240

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral). Programa SPSS 21

Como se puede observar en el cuadro precedente, en el cuestionario aplicado a los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán, contratados bajo la modalidad de CAS, durante el periodo 2011- 2012, el coeficiente de correlación de Pearson, tiene un valor de 0,699, lo que indica que existe una correlación significativa entre las variables en estudio. Lo que confirma suficientemente la hipótesis de investigación planteada.

5.2. Aporte Científico.

Después de haber concluido con el desarrollo de la investigación, sobre “Los contratos administrativos de servicios y los derechos laborales de los trabajadores de la Universidad Nacional Hermilio Valdizán 2011 - 2012”, 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, ya que como hemos constatado a través de los resultados del presente trabajo de investigación, estos derechos laborales son vulnerados constantemente, por consiguiente se incrementa

sustancialmente el nivel de desprotección de los trabajadores, pese a existir fundamentos necesarios para la reformular la legislación al respecto.

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, de la Universidad Nacional "Hermilio Valdizán" se pudo formular las conclusiones siguientes:

1. Las desigualdades laborales existen actualmente en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval.
2. Existe discriminación laboral, al aplicar régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval.
3. Al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Unheval, No se cumple plenamente con las normas legales y laborales, incluso del propio D.S. 1057.

Sugerencias

Como consecuencia del estudio analítico se destacan las siguientes prioridades de atención necesarias para la mitigación de las debilidades demostradas en los procesos de la Gestión de los Recursos Humanos y el Comportamiento Laboral de los Trabajadores CAS de la UNHEVAL:

1. Buscar superar las desigualdades laborales que existen actualmente al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval, Implementando programas de capacitación y actualización al personal responsable de la Gestión de Recursos Humanos, para el mejoramiento de la calidad del desempeño de funciones de su competencia.
2. Exigir al Gobierno y al Parlamento la promulgación de nuevas leyes que favorezcan a los trabajadores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios, en general.
3. Exigir a las autoridades de la Alta Dirección, como de las áreas periféricas, que se cumpla plenamente con las normas legales y laborales, incluso el D.S. 1057; evitando así, el abuso y la discriminación, a los servidores sujetos al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Unheval.

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, Martín. 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 CAS

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 de 30 días?
a) Si b) No
4. ¿Su contrato es DETERMINADO o INDETERMINADO?
a) Determinado b) Indeterminado
5. Siendo trabajador sujeto al CAS, ¿ha tenido la oportunidad a una nueva plaza, o a la misma, pero con mayor remuneración?
a) Si lo he tenido b) No lo he tenido
6. ¿Le capacitan constantemente?
a) Sí, Siempre b) Pocas Veces c) Nunca
7. ¿Le evalúan permanentemente?
a) Sí, Siempre b) Pocas Veces c) Nunca
8. ¿Está afiliado a algún régimen de pensiones?
a) Si b) No
9. ¿Está sindicalizado (a)?
a) Si b) No
10. ¿Hace uso de las prestaciones de salud en ESSALUD?
a) Sí, siempre b) A veces c) Nunca
11. En caso de ser madre y estar dentro del CAS, ¿En alguna oportunidad tuvo derecho a descanso pre y post natal remunerada?
a) Si b) No
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?
a) Si b) No
13. ¿Recibe aguinaldos completos en los meses de julio y diciembre?
a) Si b) No
14. ¿Ha postulado o le han ascendido a algún puesto dentro de la institución?
a) He postulado b) Me han ascendido c) No, ninguno
15. ¿Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato?
a) Sí, siempre b) Sí, de vez en cuando c) No
16. ¿Le pagan por escolaridad?
a) Si b) No.

Anexo 02

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

01. ¿En qué Área se desempeña?:
 - a) Decanato
 - b) Jefe de Dpto.
 - c) Director académico
 - d) Director o Jefe de oficina
02. ¿Qué tiempo tiene en la institución?
 - a) Un año o menos
 - b) Entre uno a tres años
 - c) Entre tres a 10 años
 - d) Más de diez años.
03. Tiene a su cargo trabajadores del régimen CAS
 - a) Si
 - b) No
04. En caso de indicar SI, mencione usted el desempeño laboral de dichos trabajadores:
 - a) Es bueno
 - b) Es regular
 - c) Es malo
05. En cuanto al horario, los trabajadores por CAS, ¿sobrepasan el horario normal?
 - a) Siempre
 - b) Mayormente
 - c) A veces
 - d) Nunca
06. La exigencia laboral de sus trabajadores CAS es:
 - a) Más que los nombrados
 - b) Igual que a los nombrados
 - c) Menos que a los nombrados
07. De acuerdo a su respuesta, ¿Cree usted que los trabajadores del régimen CAS son discriminados laboralmente?
 - a) Si
 - b) No
08. ¿El grado de satisfacción con sus trabajadores del régimen CAS, es?
 - a) Muy satisfecho
 - b) Satisfecho
 - c) Neutro
 - d) Insatisfecho