

**UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZAN**

**ESCUELA DE POSGRADO**



---

**LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN DE  
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS), EN  
LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE CORONEL  
PORTILLO - PERIODO 2016**

---

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTER  
EN GERENCIA PÚBLICA**

**TESISTA:** CHRISTIAN OMAR RAYME RUIZ

**ASESOR:** DR. JORGE ERNESTO ROMERO VELA

**HUÁNUCO – PERÚ**

**2017**

**DEDICATORIA.**

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

## **AGRADECIMIENTO.**

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

## RESUMEN

La tesis denominada: “LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS), EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE CORONEL PORTILLO - PERIODO 2016”., se ha planteado como problema principal de investigación; ¿Existe discriminación laboral al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la dirección regional de salud de Ucayali?. Su objetivo central es de : Determinar si existe discriminación laboral al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la dirección regional de salud de Ucayali. La hipótesis de trabajo es: Existe discriminación laboral al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la dirección regional de salud de Ucayali.

En la investigación presenta como principales resultados: La seguridad en su centro de trabajo es decir en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, referido a la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), específicamente a la seguridad laboral se muestra que el 90% se siente inseguro, y por otra parte solo el 10% si se encuentran seguros en su centro de trabajo. Por otra parte se observa que el 100% de los encuestados relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina se equipara. El 90% poseen contrato determinado y solo el 10% manifestó que dicha relación contractual era indeterminada. También se ha detectado en mi investigación que la capacitación permanentemente del personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, se evidencia que solo un 10% es capacitado de manera permanente, por otra parte el 70% manifestó haber tenido esta experiencia muy pocas veces y un 20% nunca lo ha tenido. En la investigación referida a la discriminación laboral en el régimen de

contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, referida **derecho a la igualdad, principio constitucional**, en este punto observamos que solo un 60% de los trabajadores manifestó contar con esta condición y un preocupante 40% lo negó; es evidente que dichos trabajadores que no cuentan con este beneficio de derecho de igualdad al régimen CAS. La discriminación laboral por motivos de edad, un 30% de los encuestado ha manifestado haber sido discriminado, mientras que un 70% de los encuetados discriminados eventualmente o algunas veces, referido ampliamente a la en la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo. La metodología de trabajo activa, se sustenta a la realidad concreta, la muestra poblacional por las características propias al entorno.

El Autor.

## **ABSTRACT**

The thesis entitled "THE LABOR DISCRIMINATION IN THE ADMINISTRATIVE CONTRACT OF SERVICES (CAS), IN THE CORONEL PORTILLO REGIONAL HEALTH ADMINISTRATION - PERIOD 2016", has been raised as a major research problem; Is there job discrimination when applying the Administrative Procurement Regime (CAS), in the regional health direction of Ucayali ?. Its central objective is to: Determine if there is discrimination in employment by applying the Administrative Procurement Regime (CAS), in the regional health directorate of Ucayali. The working hypothesis is: There is labor discrimination when applying the Administrative Procurement Regime (CAS), in the regional health direction of Ucayali.

The main results of the investigation are as follows: Safety in the workplace, that is to say, in the Regional Health Directorate of Coronel Portillo, referring to employment discrimination in the system of administrative contracting of services (CAS), specifically to occupational safety. Shows that 90% feel insecure, and on the other hand only 10% if they are safe in their workplace. On the other hand it is observed that 100% of the respondents regarding the equal remuneration between the masculine and the feminine labor force is equated. 90% have a specific contract and only 10% stated that the contractual relationship was indeterminate. It has also been detected in my research that the permanent training of staff under the Administrative Service Contract modality shows that only 10% are permanently trained, on the other hand 70% stated that they had had this experience very rarely and 20% have never had it. In the investigation concerning discrimination in employment in the system of administrative contracting of services (CAS), in the Regional Directorate of Health of Coronel Portillo, referred to the right to equality, constitutional principle, At this point we

observed that only 60% of the workers stated that they had this condition and 40% of them were worried about it; It is clear that those workers who do not have this benefit equal right to the CAS scheme, age discrimination on the grounds of age, 30% of the respondents stated that they had been discriminated against, while 70% of the respondents were discriminated against, possibly or at times, referred largely to discrimination in employment in the administrative service contract (CAS), in the Regional Health Directorate of Coronel Portillo. La methodology of active work, is based on the concrete reality, the population sample by the characteristics of the environment.

The author.

**ÍNDICE**

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	vi
INTRODUCCIÓN	x
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Descripción del problema.	14
1.2. Formulación del problema.	19
1.3. Objetivos	21
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis.	22
1.5. Variables.	23
1.6. Justificación e importancia.	23
1.7. Viabilidad.	24
1.8. Limitaciones	25
MARCO TEÓRICO	26
2.1. Antecedentes.	26
2.2. Bases teóricas.	46
2.3. Definiciones conceptuales.	49
2.4. Bases epistémicos.	50
MARCO METODOLÓGICO	56
3.1. Tipo de investigación.	56
3.2. Diseño y esquema de la investigación.	56

3.3. Población y muestra.	57
3.4. Instrumentos de recolección de datos	58
3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.	58
RESULTADOS	60
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	79
CONCLUSIONES	95
SUGERENCIAS	97
BIBLIOGRAFÍA	99

## INTRODUCCIÓN

Adaptando la definición de Altonji y Blank (citado en Chong y Ñopo 2007: 7), la discriminación en los mercados laborales puede definirse como la situación en que personas que proveen su fuerza laboral y que son igualmente productivas, son tratadas con una inequidad tal que puede relacionarse con características de su raza o etnia. Este trato desigual puede expresarse en diferencias en salarios o en diferencias en las demandas por sus servicios dados un nivel salarial. No obstante, es importante resaltar que las simples diferencias en ingresos no son suficientes para hablar de discriminación. Una persona puede recibir un menor ingreso debido a que sus menores niveles educativos se reflejan en una menor productividad en su trabajo. No cabe duda de que aquí hay espacio para discutir por qué no es coincidencia que sean ciertos grupos étnicos los peor educados, tanto en cantidad como en calidad. Si bien esta problemática es también resultado de discriminación, esta dimensión educativa de la discriminación es previa al mercado laboral. De esta manera, es importante, y esta investigación hará hincapié en ello, discernir entre la discriminación en el acceso a oportunidades de desarrollo del capital humano, que posteriormente va a repercutir en la productividad de los trabajadores, y la discriminación que se da en el propio mercado laboral, que no puede explicarse por diferencias en características sociodemográficas o los niveles de productividad. Al respecto, Barrón (2006) emplea los términos 'exclusión' y 'discriminación' para referirse a estas dos prácticas, respectivamente. América Latina es una región con una gran diversidad étnica y es, asimismo, después de África, la región con mayor desigualdad de ingresos del mundo (Banco Mundial 2003). Sin embargo, la investigación académica sobre discriminación étnica no es abundante en la región, a diferencia de la referida a discriminación de género, por ejemplo. Esto

puede explicarse sobre todo por la poca disponibilidad de información sobre el tema en las encuestas nacionales (Atal, Ñopo y Winder 2009: 10). Cabe señalar, no obstante, que con el crecimiento de los niveles de ingreso en gran parte de los países de la región, la agenda académica, política y mediática ha pasado de enfocarse en el problema de la pobreza a interesarse más en el problema de la desigualdad en la distribución de dicho crecimiento. Entre los más recientes estudios sobre discriminación, destaca el de Atal et al. (2009), realizado en siete países de América Latina (Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, Paraguay y el Perú), alrededor del año 2005. Este encuentra que la brecha estadística –o brecha bruta– en los ingresos entre el grupo étnico predominante y las etnias minoritarias era de 38% del ingreso medio de las minorías. Luego de controlar por un conjunto de características sociodemográficas y de capital humano, el estudio encuentra que la brecha no explicada era de 13% del ingreso medio de las minorías. Para el caso específico del Perú, señala que la brecha estadística alcanzaba el 46% del ingreso medio de las minorías; mientras que la brecha no explicada era de 14% de dicho ingreso. Comparativamente, el Perú es el tercero con mayor brecha bruta y ocupa el segundo lugar, después de Bolivia, en relación con la brecha no explicada. Otra de las conclusiones del estudio es que la brecha étnica y la segregación ocupacional están íntimamente relacionadas. En el Perú 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.

## CAPÍTULO I

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción del problema.

Perú 21, el 25 de abril de 2015, publica que: Perú: Solo un 22% de las trabajadoras tiene empleo formal. Dedicar el 50% de su fuerza laboral al trabajo no remunerado, laboran nueve horas semanales más que los hombres y ganan 30% menos. Las cifras son positivas. Cada vez más mujeres acceden al mercado laboral en el Perú. El Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) detalla que las mujeres trabajadoras aumentaron de 4 millones 996 mil en el 2001 a 6 millones 896 mil en el 2014. Es decir, que hay avances en cuanto a oportunidades. Sin embargo, la mujer aún sigue rezagada, pues solo el 22.3% tiene un empleo formal. “La situación de la mujer en el ámbito laboral aún es precaria. Hay una masiva presencia femenina en el sector informal, una limitada o nula protección provisional y salarios que no son los mismos que los varones, aun cuando realicen un trabajo similar”, sostiene Melissa Bustamante Gutiérrez, especialista en Género y Derechos Humanos del Fondo de Población de las Naciones Unidas (UNFPA).

Aunque dijo que el Estado hace importantes avances para cortar la brecha entre las condiciones laborales de los hombres y las mujeres, Bustamante comentó que el poco involucramiento de los varones en el trabajo doméstico y la crianza de los hijos influyen en el aumento de la brecha.

Las cifras del INEI revelan esa realidad: según la Encuesta Nacional del Uso del Tiempo del 2010, las mujeres dedican más del 50% de su tiempo a atender el trabajo de la casa, mientras que los hombres solo utilizan el 24%.

Además, si se suma el trabajo remunerado y el no remunerado, la mujer tiene una carga adicional semanal de 9 horas, que corresponden a labores domésticas. No obstante, reciben por el mismo trabajo en las mismas condiciones, 30% menos de salario que los hombres.

¿NO A LA MATERNIDAD? Pero eso no es todo. Bustamante refirió que otro factor que afecta las oportunidades laborales de la mujer es su decisión de ser madre. “Muchas veces tener un hijo se convierte en una limitación para el desarrollo profesional, básicamente porque las mujeres no tienen dónde dejar a sus hijos mientras trabajan”, manifestó. Indicó que, aunque muchas empresas públicas y privadas han implementado lactarios para las madres que trabajan y el programa Cunamás atiende a más de 56 mil usuarias en todo el país, esas medidas no bastan. “Hacen falta más servicios de cuidado diurno que apoyen a las madres trabajadoras, pues muchas mujeres, ante las pocas condiciones que tienen de compatibilizar su proyecto profesional con su proyecto personal, terminan abandonando el trabajo”, lamentó.

El abogado laboralista Germán Lora advirtió que, debido a esta disyuntiva, muchas mujeres profesionales muy capacitadas optan por no tener hijos para competir en el mercado y ganar más dinero.

“Las mujeres hoy en día se capacitan y tienen mejores oportunidades y una participación exitosa en el mercado laboral. Por eso se debe vigilar esta tendencia a renunciar a la maternidad y para ello los empleadores no deben medir el rendimiento de la mujer por horas de trabajo, sino por sus competencias y cuánto puede rendir y beneficiar a la empresa”, manifestó.

**CARGOS DIRECTIVOS:** Pero las mujeres enfrentan más limitaciones. Aunque ahora acceden a trabajos que antes eran exclusivos de los hombres, todavía son pocas las que ocupan puestos directivos.

Un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reveló que solo el 29.3% de los cargos directivos de las empresas en el Perú lo ocupan mujeres. En tanto, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir) informó que en este sector solo tres de cada diez personas que ejercen puestos directivos son mujeres.

Según el mismo informe de Servir, son las mujeres (50.3%) las que tienen mayor nivel educativo que los hombres (36.5%). Pese a ello, la brecha salarial aún se mantiene, pues también en el sector público los trabajadores varones ganan más que las mujeres.

Carla Villareal, comisionada de la Adjuntía para los Derechos de la Mujer de la Defensoría del Pueblo, dijo que una de las principales causas de esta desigualdad es la discriminación contra las mujeres.

“Se suele pensar que si contratas a una mujer le vas a tener que dar licencia por maternidad y permiso por lactancia. Además, se cree que pide más permisos para compartir tiempo con sus hijos y dedica menos horas al trabajo, lo cual no es verdad”, remarcó.

Villareal dijo que para mejorar la participación de la mujer en el trabajo y conciliar la vida familiar y profesional el Estado debería promover horarios flexibles para los trabajadores e implementar más servicios de apoyo familiar.

“La vigencia de la norma 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 inaplicaban 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”. (Extraída de la tesis: la inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – cas : Silvia Consuelo Rueda Fernández. Lima – Perú 2011)

“El Tribunal Constitucional señala dos aspectos importantes que constituyen el contenido esencial de este derecho: “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por causa justa”. De lo expuesto se deduce que el Estado tiene el deber de proporcionar los medios necesarios para que los ciudadanos puedan acceder a un puesto de trabajo digno y que además goce de cierta estabilidad laboral, por lo que ante situaciones de despido sin justificación alguna es necesaria la presencia de Estado”. (Extraída de la tesis: Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios. Condezo Taipicuri, María Isabel)

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, 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): 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 aplicados 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.

“Para analizar esta problemática es necesario recordar que la dignidad es un concepto que alude al valor intrínseco de la persona humana, no dependiente de factores externos; lo cual está conectado con el hecho de que la persona humana es un fin en sí mismo y no un medio, porque es un ser trascendente debido a que posee razón y puede decidir su vida, ser libre, escoger entre el bien y el mal, de ahí que una de las principales manifestaciones de esa trascendencia humana es el trabajo, el cual recuerda la dignidad humana por ser un acto de creación personal.

Este postulado básico del Derecho Laboral y demás principios esenciales, han sido dejados de lado con la aparición del CAS.

En este sentido, la investigación de esta problemática social se realizó por el interés de demostrar que el Contrato Administrativos de Servicios en cuestión, es inconstitucional, afecta el reconocimiento de los derechos laborales”. (Tesis: La inconstitucionalidad del contrato administrativo de servicios – cas. Rueda Fernández, Silvia Consuelo)

En la Región de Salud de Ucayali, los trabajadores sujetos a este régimen, no están exentos de los abusos y prepotencia 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:**

¿Existe discriminación laboral al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la dirección regional de salud de Ucayali?

**1.2.2. Problemas Específicos:**

1.2.2.1. ¿Qué tipos de discriminación laboral existen en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali?

1.2.2.2. ¿Qué resultados debe de arrojar una evaluación sobre la discriminación laboral al aplicar el régimen de contratación administrativa (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali?

1.2.2.3. ¿Qué consecuencias genera la discriminación laboral en la aplicación del Régimen de

Contratación Administrativa de Servicios (CAS)  
en la dirección regional de salud de Ucayali?

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. Objetivo General:**

Determinar si existe discriminación laboral al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la dirección regional de salud de Ucayali.

#### **1.3.2. Objetivos Específicos:**

1.3.2.1. Identificar las formas de discriminación laboral que existen al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali

1.3.2.2. Evaluar resultados sobre la discriminación laboral al aplicar el régimen de contratación administrativa (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali.

1.3.2.3. Analizar las consecuencias que genera la discriminación laboral en la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali.

## **1.4. HIPÓTESIS**

### **1.4.1. Hipótesis general:**

Existe discriminación laboral al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la dirección regional de salud de Ucayali

### **1.4.2. Hipótesis específicas:**

1.4.2.1. Existen varias formas de discriminación laboral en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali.

1.4.2.2. La medición de los resultados sobre discriminación, se obtendrá en gran medida, en base a una adecuada evaluación de factores legales, sociales, administrativos y económicos al personal sujeto al régimen CAS, en la dirección regional de salud de Ucayali.

1.4.2.3. Al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali, éste genera consecuencias individuales en este personal, como también institucional, debido a la discriminación laboral existente.

## 1.5. SISTEMA DE VARIABLES, DIMENSIONES E INDICADORES

### 1.5.1. SISTEMA DE VARIABLES

#### Variable Independiente

Discriminación laboral

(Causa- Manipulable)

#### Variable Dependiente

Aplicación del CAS

(Efecto – Resultado)

### 1.5.2. DIMENSIONES E INDICADORES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<b>Vi: Discriminación laboral</b>	Identificar, analizar y explicar la discriminación laboral	Promover la legalidad del Régimen CAS a partir de la identificación de sus deficiencias jurídicas normativas
<b>Vd: Aplicación del CAS</b>	Cumplimiento de las mismas funciones laborales por parte de los trabajadores al aplicar el CAS	Existen regímenes laborales para el sector público que brindan mayores beneficios laborales a los trabajadores estatales

## 1.6. Justificación e importancia.

### 1.6.1. Justificación

La investigación constituye en la actualidad un tema de sumo interés, pues se justifica en la medida que se va a llegar a conocer la realidad al identificar y evaluar las deficiencias jurídicas que existen actualmente, en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), el cual sirve para mejorar la condición del trabajador sujeto al régimen de contratación de servicios en la Dirección Regional de Salud.

### **1.6.2. Importancia**

Esto se da en el sentido de que su estudio genera aportes a la actitud de los superiores, colegas y demás participantes en la Región de Salud de Ucayali. Además es un aporte en favor de la legislación laboral. Así mismo logrará que la Región de Salud, independientemente de sus otros problemas, conozca y aplique herramientas que le permitan establecer un programa de celeridad en la solución sobre discriminación laboral al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). Así mismo se ha logrado que la institución, independientemente de sus otros problemas, conozca y aplique herramientas que le permitan establecer un programa de celeridad en la solución sobre discriminación laboral al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

### **1.7. Viabilidad.**

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

Por tal motivo, viendo esas diferencias tanto administrativas como 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; precisando que se ha contado para ello con el apoyo de los señores funcionarios, 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, fue viable, pues no se presentaron impedimento alguno en la institución a la que se acudió para desarrollar la investigación, ya que los investigadores gestionamos oportunamente las autorizaciones necesarias para recolectar la información, para tener el acceso a las diferentes áreas y oficinas (Expedientes laborales); asimismo se encontró información bibliográfica, revistas especializadas y páginas de internet relacionadas al tema.

También es viable, porque se obtuvo la autorización de las autoridades y funcionarios de la Región de Salud de Ucayali, para efectuar las encuestas correspondientes y establecer el problema de investigación. Asimismo, porque se cuenta con la logística suficiente para su desarrollo. Es pertinente precisar que los límites de la presente investigación, están relacionado a las restricciones propias del tipo del problema abordado, el cual se da por la poca investigación nacional sobre el tema, obligándonos a recurrir a la práctica doctrinaria nacional y extranjera para complementar el tema de investigación.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. ANTECEDENTES**

##### 1.1.1. Revisando de Investigación:

1. María Antonia Ribas Bonet del Departament d'Economia Aplicada Universitat de les Illes Balears, presenta una investigación denominada: **DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL: UN PROBLEMA ACTUAL**. De manera resumida este documento se analizan los principales rasgos distintivos de las situaciones de discriminación laboral que sufren las mujeres en la actualidad. Hombres y mujeres desempeñan roles diferentes tanto en el ámbito familiar como en el ámbito social y laboral. En el mercado de trabajo de los países desarrollados se observa una acusada segregación ocupacional (tanto horizontal como vertical) a la vez que importantes desigualdades salariales entre hombres y mujeres. Las consecuencias de estas diferencias laborales se manifiestan a todos los niveles: económico, social, laboral, familiar, de salud, etc, quedando siempre las mujeres en una situación de desventaja. **PALABRAS CLAVE:** Sexo, género, discriminación, desigualdad, segregación ocupacional, mercado laboral. Concluyendo que tradicionalmente, las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, sino que por el contrario, se observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres. Mujeres y hombres no ocupan el

tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas: el rasgo básico reside en que el trabajo doméstico recae fundamentalmente sobre las mujeres. Pero las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa y no perciben los mismos salarios por el trabajo realizado. Estas situaciones repercuten directamente en la situación económica y social de las mujeres e incluso en su estado físico y emocional, es decir, en su estado de salud. De este modo, las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva desigualdades e injusticias sociales graves. Este tema es especialmente preocupante en la medida en que son las mujeres quienes generalmente se ocupan de los hijos, por lo que si su situación familiar, laboral y económica es precaria se enfrentan a dificultades importantes para atenderles adecuadamente. Uno de los factores que ha influido en la perpetuación de la división de tareas entre hombres y mujeres ha sido la propia concepción del “trabajo” como actividad remunerada realizada fuera del hogar, en contraposición a las actividades domésticas no remuneradas que han quedado desvalorizadas y relegadas a un plano inferior. Este hecho ha ocasionado la asociación directa entre el trabajo realizado por las mujeres con actividades de poco valor y poco reconocimiento social, percepción que se ha trasladado también al mercado de trabajo y que ha provocado que las mujeres ocupen determinados empleos específicos, generalmente peor remunerados y en categorías inferiores a los realizados por los hombres.

2. La PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ ESCUELA DE POSGRADO, presenta una tesis denominada: EMPLEADORAS Y

TRABAJADORAS DEL HOGAR CAMA ADENTRO: UN ANÁLISIS DE GÉNERO DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS SECTORES MEDIOS DE LIMA METROPOLITANA. Tesis para optar el Grado de Magistra en Estudios de Género que presenta: BETTINA DEL CARMEN VALDEZ CARRASCO, San Miguel-Lima, 2014. Concluye: La adecuada comprensión del trabajo doméstico remunerado implica una mirada desde la interseccionalidad del género, que permita relacionar varias condiciones sociales que se interrelacionan en este tipo de trabajo para generar múltiples situaciones de vulneración de derechos de las trabajadoras del hogar. Se suma a la categoría género, la clase, y la raza, para agravar la situación de discriminación sufrida por una de las dos mujeres: la trabajadora del hogar, ya que entra en condición de inferioridad económica, de poder, de redes sociales, a la relación laboral con la empleadora. La intersección de múltiples opresiones vividas por la trabajadora del hogar cama adentro, supone un análisis y respuestas políticas que nazcan justamente de estas intersecciones que definen la identidad de la trabajadora del hogar cama dentro. Desde la interseccionalidad se devela a la trabajadora del hogar cama adentro como aquella mujer migrante sin redes sociales o familiares que puedan apoyarla ni días de descanso suficientes para construir dichas relaciones. Con condiciones económicas y educativas inferiores a la empleadora, lo que genera pocas opciones laborales al punto de considerar el trabajo doméstico no como una opción laboral a elegir sino como el último recurso ante la crisis. A lo cual se suma el auto desvalorización del trabajo que realiza que se demuestra en el cumplimiento acrítico de las órdenes y reglas de la empleadora, prueba de ello son las pocas trabajadoras del hogar que buscan

información sobre sus derechos y los exigen. Prima un auto subvaloración del trabajo que realizan. La trabajadora del hogar se ubica en el punto central de la (auto) desvalorización social cruzada por múltiples tipos de opresiones, todo lo cual es avalado por un sistema normativo permisivo y favorable a los intereses de la empleadora. La empleadora conoce de dichas características y responde en esa medida a través de las condiciones laborales que le ofrece y los derechos laborales que le reconoce. Le paga poco y suele incumplir sus derechos laborales, porque asume que aquello que le brinda es suficiente para la trabajadora del hogar y pero aun su punto de partida no es el reconocimiento laboral de la trabajadora del hogar como tal, sino su propia condición económica como empleadora, que suele considerarse inversamente proporcional en comparación con la multiplicidad de tareas domésticas que le encomienda a la trabajadora. Además, la empleadora moldea la vida de la trabajadora del hogar, imponiendo reglas de higiene personal, vestimenta, alimentación, salud, descanso, relaciones de pareja, estudios, porque asume la existencia de premisas determinantes que caracterizan a la trabajadora del hogar como una persona que se le debe civilizar, educar, controlar, proteger. Todo lo cual se enmarca en un contexto normativo nacional que legitima la negociación entre empleadora y trabajadora del hogar y que deja abierta la posibilidad de interpretar la norma, sumado a la inexistencia de un sistema fiscalizador y sancionador ante la vulneración de los derechos laborales de la trabajadora del hogar. Las evidencias históricas nos demuestran que el trabajo doméstico en el Perú tiene como antecedentes a la servidumbre de la Colonia y la República. Servidumbre que se fundamenta en patrones de poder ejercidos por los patrones a partir de la subvaloración al trabajo manual y más aún al

doméstico, la discriminación a la población indígena como raza “menos recomendable”, y la búsqueda de estatus social al contar con mayor número de personas bajo su control sea como servidumbre o muchachos de confianza. Dicha servidumbre era definida por prácticas de los patrones que en alguna medida siguen vigentes en nuestro país: mínimo respeto a los derechos laborales bajo el supuesto que son actividades sencillas y propias de las mujeres, supuestas ahijadas que vienen a estudiar y paralelamente, trabajar en casa de sus empleadores/as, control de la sexualidad y la vida privada de la trabajadora del hogar cama adentro, maltratos y agresiones de la empleadora, alimentación y habitación restringida a las reglas de las empleadoras, entre otros aspectos. El trabajo doméstico remunerado en el Perú se realiza bajo dos modalidades: trabajo doméstico cama adentro y cama afuera. Si bien el trabajo doméstico cama adentro se presenta en menor número en el país, según las estadísticas del INEI, se ha comprobado que viven graves situaciones de discriminación y vulneración de sus derechos: bajas remuneraciones, excesiva jornada laboral, control de su vida privada, manipulación de sus afectos, afectaciones a su salud producto del trabajo que realizan, maltrato psicológico, exclusión de los espacios sociales de la casa, restricción de sus días de descanso o feriados. Las empleadoras se ubican en las regiones de mayores niveles económicos. En Lima Metropolitana se ubican en los distritos socioeconómicos de nivel A, B y C. Sin embargo, la información respecto de las características de las empleadoras es mínimo, se basa solamente en el Registro de Empleadores/Trabajadores/as del Hogar y su derecho habientes de la SUNAT. Además, no cuentan con una instancia que las congrege u organice. Tampoco se cuenta con estudios o investigaciones nacionales que

hayan descrito sus características. Existen normas internacionales que reconocen derechos laborales para las trabajadoras del hogar, sin embargo, el Convenio 189, el más específico para la protección de sus derechos, no ha sido ratificado por el Perú. Las normas nacionales que regulan los derechos de las trabajadoras del hogar, le reconocen menores derechos que a otros trabajadores y legitiman negociaciones y acuerdos privados entre empleadora y trabajadora del hogar, sin tomar en cuenta la desigualdad de poderes. De esta manera, se avala que el cumplimiento de las normas dependa de la voluntad de la empleadora y de la exigencia constante de la trabajadora del hogar. La casa de la empleadora es un espacio privado en el que puede suceder cualquier cosa, y dicha discrecionalidad es avalada por un Estado con normas favorables a la empleadora. Existe amplia bibliografía respecto de la situación de las trabajadoras del hogar, desde diferentes ámbitos de análisis (jurídico, psicológico, político, sociológico, entre otros), tanto a nivel internacional como nacional, sin embargo, sólo algunas autoras a nivel internacional (Estados Unidos, Argentina, Brasil, entre otros) han analizado la relación existente entre la empleadora y la trabajadora del hogar y en el Perú este tema no ha sido estudiado hasta el momento y menos aún se ha estudiado el ejercicio de los derechos laborales según las características de las relaciones que se construyen entre empleadora y trabajadora del hogar como adentro desde el enfoque de género. Según los intereses personales, el vínculo afectivo que construyen con la trabajadora, el nivel de respeto a los derechos laborales, los motivos del final de la relación laboral y los planes a futuro se han identificado, de la muestra investigada, a las siguientes trabajadoras del hogar como adentro: la especialista; la progresista; la sentimental y la conformista. A la par se han

identificado cuatro caracterizaciones de las empleadoras entrevistadas: la funcional; la victimizada; la madre y la suplente. Las empleadoras y las trabajadoras del hogar cama adentro entrevistadas coinciden en afirmar que el trabajo doméstico es una tarea importante para el cuidado de la familia y responsabilidad exclusiva y natural de las mujeres, motivo por el cual no es necesario capacitarse para ser trabajadora del hogar, basta con imitar a la empleadora o aprender con la experiencia. Esto se reafirma en el ideal de trabajadora del hogar como aquella mujer trabajadora capaz de adelantarse a atender las necesidades de la empleadora y su familia, capaz de adaptarse a las características particulares de la familia, ser dócil y de buen carácter para enfrentar con buen humor las exigencias de la empleadora y su familia. Sólo algunas trabajadoras del hogar cama adentro sostienen como característica ideal defender sus derechos laborales. Las dos mujeres se enfrentan en la relación laboral no sólo por condiciones económicas y de poder desiguales, sino por intereses diferentes. Si por un lado, la trabajadora del hogar busca sobrevivir económicamente, por otro lado, la empleadora busca asegurar la atención de las tareas domésticas a fin de que pueda dedicarse a otras actividades que les den mayor prestigio social. Es en esta tensión que se desarrollan diferentes relaciones entre la empleadora y la trabajadora del hogar cama adentro. A través de este estudio se ha podido identificar que las trabajadoras del hogar cama adentro tienen diferentes características y se vinculan de distintos modos con la empleadora, todo lo cual supone una distinta concepción y agencia de sus derechos laborales, de los intereses que priman en dicha relación, las características del trato personal entre ellas, la forma en que se realizan las tareas domésticas, los mecanismos de presión que utilizan las trabajadoras para conseguir sus

objetivos, los motivos y consecuencias del fin de la relación laboral, el nivel de permanencia del vínculo afectivo entre ellas. En tal sentido, se han identificado diferentes formas en que las empleadoras y las trabajadoras del hogar se relacionan: relación jerárquica, relación dependiente y relación distante. Los derechos laborales se respetan por la empleadora y se ejercen por la trabajadora del hogar en diferentes niveles de cumplimiento dependiendo de las características específicas de la relación en que se encuentren. Se ha comprobado que los derechos laborales se cumplen cuando se exigen con mayor presión o insistencia por parte de las trabajadoras del hogar. Son muy pocas las empleadoras que conocen sus deberes legales y que brindan dicha información a la trabajadora. Además, el punto de partida del respeto de los derechos laborales de la trabajadora no son sus necesidades o las exigencias de la ley, sino las posibilidades económicas de la empleadora. En una relación distante existe mayores posibilidades que los derechos laborales se respeten y que la trabajadora del hogar los conozca y exija. En cambio, en la relación jerárquica, no se respetan los derechos laborales, más bien se redefinen como “beneficios” o “privilegios” que las trabajadoras del hogar tienen al vivir en casa de la empleadora, la protección maternal de la empleadora es intercambiada por la lealtad y gratitud de la trabajadora del hogar como adentro, que debe cumplir sus requerimientos como forma de pago de todo lo que recibe de la empleadora. En una relación dependiente los derechos laborales se ganan con el tiempo y la confianza que va logrando la trabajadora del hogar, la empleadora reconoce la urgencia de contar con su trabajo, ya que ha delegado su rol de madre o cuidadora a la trabajadora del hogar quien se ha encariñado con la familia. Se han identificado factores que podrían influir

para que los derechos laborales no se respeten por la empleadora y no se exijan por parte de la trabajadora. A menor edad de la trabajadora del hogar cama adentro mayores posibilidades de incumplimiento de sus derechos por parte de la empleadora y menores posibilidades que la trabajadora los conozca y los exija. A más años de servicio de la trabajadora en una misma casa mayores posibilidades de resistencia, agencia y modalidades de exigencia de sus derechos y también mayores posibilidades que la empleadora reconozca su aporte en el mantenimiento de la familia y cumpla con los derechos laborales. A mayor necesidad de la empleadora por contar con una trabajadora del hogar mayores posibilidades de un buen trato y respeto de sus derechos, siempre en la medida de sus posibilidades económicas. A mayor capacidad de reclamo y exigencia de sus derechos de la trabajadora del hogar más posibilidades que las empleadoras los respeten, aunque no en el momento oportuno o cuando lo exige la trabajadora del hogar. Se han identificado diversas prácticas de las empleadoras que flexibilizan o modifican las condiciones laborales con las que se inició la relación laboral, como el aumento del número de personas para atender, mudanza a otra casa más grande, aumento de la cantidad de tareas domésticas pactadas al inicio de la relación laboral, incumplimiento de la promesa de contratar a otra trabajadora del hogar para que se repartan las tareas. Todos estos cambios generan que la trabajadora del hogar se esfuerce más en cumplir con sus responsabilidades, por la misma remuneración. Las trabajadoras del hogar entrevistadas manifiestan su incomodidad por las diversas situaciones expuestas, sin embargo, son pocas las que han renunciado por estos cambios. 15. Se han identificado mecanismos de resistencia de las trabajadoras del hogar, lo cual depende

de su fortaleza interna y del grado de información que maneja sobre sus derechos laborales. En general, son las trabajadoras del hogar cama adentro de más edad las que suelen tener más agencia para exigir sus derechos por la experiencia vivida, el manejo de más información, más independencia personal. Se expresan desde lo más mínimo que son la negativa silenciosa a cumplir lo exigido; los reclamos en forma de bromas; las amenazas de renuncia; la renuncia intempestiva; el reclamo directo de sus derechos. Las dos mujeres se relacionan una contra otra, sin involucrar al hombre empleador (sea pareja, padre, hermano de la empleadora). De esta manera confirman que no es rol del hombre asumir, coordinar o controlar las tareas domésticas. En este sentido, la mujer empleadora al asumir la coordinación con la trabajadora del hogar, de manera exclusiva, reafirma su rol principal como ama de casa, de cuidadora, y por ende, como trabajadora del hogar no remunerada. El trabajo doméstico remunerado se desarrolla en un espacio de disputa de poderes entre dos mujeres que saben que no pueden librarse de su rol reproductivo, y que no necesariamente lo rechazan pero que tampoco se enorgullecen de dichas actividades. Es en este marco que las desigualdades de género se unen a otros tipos de desigualdades como la clase y la raza crea una intersección para posicionar jerárquicamente a una de las mujeres sobre la otra, es decir, fortalecer la autoridad de la empleadora frente a la trabajadora. La trabajadora del hogar cama adentro tiene que convivir con la jerarquía y aceptar la autoridad de otra mujer. El problema surge cuando la empleadora termina disponiendo de su vida privada y su persona, traspasando los límites laborales, mediante el control de lo más propio y privado de una persona: su cuerpo, sus necesidades básicas y sus costumbres más personales de vida cotidiana. Cada vez que

la trabajadora del hogar como adentro cumple con ese tipo de reglas sobre su vida privada, reafirma su subalternidad frente a la empleadora, pierde su libertad y su propia identidad. Cuando la empleadora no respeta los derechos de la trabajadora del hogar, de manera indirecta está reconociendo y avalando el sistema de género que subvalora el trabajo doméstico en general, y específicamente el que ella realiza o realizaba como ama de casa. Todo el maltrato que ejerce sobre la trabajadora del hogar, sólo suma al sistema social que discrimina y subvalora a todas las mujeres por sus roles domésticos naturalizados por el sólo hecho de haber nacido mujeres. Simplemente es un boomerang contra sí misma que como mujer que por cuestiones de género también ha estado o estará en la misma condición de subvaloración de sus tareas al igual que la trabajadora del hogar. La contratación de trabajadoras del hogar, refuerza el statu quo del sistema social hegemónico, y lo reafirma como desigual, como discriminador hacia la mujer, y peor aún no genera ningún cambio en los hombres para que ingresen como responsables directos de las tareas domésticas, así como las mujeres han ingresado al ámbito público, sea por el trabajo, participación política o comunal. Si las trabajadoras del hogar no cuenta lo que sucede en la casa de la empleadora, no podríamos saber lo que ocurre, puesto que las empleadoras sólo hablan del tema con su entorno más cercano, resguardando, con dicho secretismo, las prácticas privadas que regulan la vida de la trabajadora del hogar en su casa. Prueba de ello fue la dificultad para conseguir las entrevistas a las empleadoras, lo cual se superó gracias a contactos cercanos del entorno de las empleadoras entrevistadas. Todo lo cual es avalado por un sistema social que silencia los hechos, que mantiene el secretismo de la vida privada de la casa de la empleadora, y por ende, es

cómplice también de las vulneraciones a los derechos de las trabajadoras del hogar.

3. La PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ ESCUELA DE POSGRADO, presenta la tesis denominado: “PROBLEMÁTICA DE LA EXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL ESTADO”. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial, cuto autor Luisa Pamela Beltrán en LIMA – PERÚ 2013. Concluye: Los contratos de Servicios No Personales (SNP) fueron creados con la promulgación del Decreto Supremo N° 065-85-PCM - Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestaciones de Servicios No Personales (RUA), con la finalidad de atender la necesidad de personal de las entidades del Estado a través de la contratación de servicios autónomos de un tercero ajeno a la entidad, servicio por el cual se le reconocía una contraprestación económica. Es decir esta figura se creó con la finalidad de proveer al Estado de servicios autónomos no subordinados. Desde la década de los ochenta por razones de austeridad fiscal las leyes del presupuesto vinieron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, resultando habitual que las leyes anuales del presupuesto público empezaran a prohibir la contratación de personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa; lo que provocó que gran parte de entidades públicas optara por la contratación de Servicios No Personales; dejando de lado los procedimientos de acceso a la Administración Pública normados por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276). Dentro de ese proceso de cambios se fue diluyendo el concepto de “Carrera Administrativa” y se perdió toda iniciativa

centralizada en materia de capacitación, calificación y desarrollo de cuadros profesionales. La mayoría de los contratos de Locación de Servicios No Personales fueron desnaturalizados pues se ha puesto en evidencia que la labor que desempeñan estos servidores era de naturaleza permanente y estaban sujetos a subordinación directa; siendo éstas, características de los contratos laborales y no civiles; es decir su labor era igual a la labor que desempeñan los trabajadores que ingresaron a trabajar para el Estado mediante concurso público, de acuerdo a lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa, trabajadores que si tenían reconocidos sus derechos, estaban registrados en planillas, percibían el pago de sus beneficios sociales, bonificaciones, tenían la posibilidad de ascender a mejores puestos, entre otros. Labor que fue reconocida a través de distintas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, el cual amparado en el Principio de Primacía de la Realidad reconoció el vínculo laboral existente entre las personas contratadas mediante SNP y el Estado. La desnaturalización de los contratos SNP vulneró el artículo 23° de la Constitución Política, ya que de acuerdo al mismo, el Estado debió asegurar que ninguna relación laboral limitara los derechos constitucionales, ni desconociera o rebajara la dignidad de los trabajadores; convirtiéndose en inconstitucional la utilización de dichos contratos. Situación que se agravó cuando la norma que regulaba la contratación de Servicios No Personales, es decir el RUA, quedara derogada en el año 1997, pues se siguió utilizando este tipo de contratación; situación que continuó hasta junio del año 2008, fecha en la que entró en vigencia el Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS); es decir durante más de diez años se utilizó en el Perú una modalidad de contratación de

personal no regulada en ninguna Ley y lo que es peor aún, esta modalidad de contratación (SNP) fue desnaturalizada, ya que paso de ser un contrato administrativo a un contrato laboral quebrantado, en vista a que el personal contratado debía de cumplir un horario de trabajo y estar bajo subordinación permanente sin reconocerle beneficio laboral alguno; todo ello por causas de austeridad y racionalidad del gasto público impuestas por el Estado. 7. Con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, el Estado reconoce tácitamente que los contratos de Servicios No Personales encubría una relación laboral, ya que la función que desempeñaban era de carácter permanente y estaban sujetos a subordinación. Asimismo, consideramos que con la utilización de los CAS se vulneró el derecho de igualdad reconocido constitucionalmente a los trabajadores, ya que el Estado no dio un trato justo a todo su personal, a pesar de que las personas contratadas mediante CAS desarrollaban labores de carácter permanente, estaban sujetos a subordinación y recibían un pago por la labor prestada; características propias de un contrato de trabajo, pero que por haber sido contratados mediante CAS y no de acuerdo al procedimiento establecido por el Decreto Legislativo N° 276, tenían derechos recortados. Lo cual mejoró posteriormente con la Sentencia N° 002-2010-PI/TC expedida por el Tribunal Constitucional, en la que se devela la existencia de una Relación Laboral en el Régimen CAS y reconoce los Derechos de Sindicalización y Huelga; así como mejoró con la expedición de la Ley N° 29849, la cual establece la Eliminación Progresiva del CAS y a su vez reconoce otros Derechos Laborales (Vacaciones remuneradas de 30 días naturales, licencias por maternidad, paternidad y otras, derecho a Recibir un Certificado de Trabajo, a gozar de los derechos que reconoce la Ley de Seguridad y Salud en el

Trabajo). La propuesta principal de solución al problema tiene en consideración dos aspectos contrapuestos; el primero considera la necesidad del Estado de contratación de personal teniendo en cuenta el ajustado presupuesto con el que cuenta y el segundo aspecto considera el derecho recortado de las personas que son contratadas mediante CAS. Teniendo en cuenta ello se propone modificar el artículo 5º del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, pues con ello se pone un tope de tres (3) años de uso de los CAS y se contempla la inclusión progresiva de los servidores CAS a las planillas del Estado previo concurso público; lográndose con ello preservar el concepto de Carrera Pública y el reconocimiento de los derechos laborales de los servidores públicos. Se consideró que la incorporación sea progresiva (en cuatro etapas), pues existe un gran número de servidores contratados mediante CAS y un recortado presupuesto público. Respecto a la expedición de la Ley N° 29849, publicada el 06 de abril de 2012, la cual regula la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057; somos de la opinión que no era necesaria su expedición, ya que como dijimos, el problema generado con el régimen CAS se solucionaría modificando el artículo 5º del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057. El problema que encontramos con la Ley N° 29849, es que no se especificó el plazo que tomará la reincorporación progresiva de los trabajadores CAS a las planillas del Estado, y solo se estipuló que la eliminación será progresiva y que iniciará en el 2013 con la implementación del Régimen del Servicio Civil, es decir, esta Ley se supedita a las disposiciones que establecerá el Nuevo Régimen de Servicio Civil. Otro problema que encontramos es que no se estipuló nada

respecto a los nuevos trabajadores que ingresarán a laborar para el Estado, a ellos se les contratará bajo el Régimen CAS? o también ingresarán a trabajar conforme a las nuevas reglas de contratación que se establecerá con el Régimen de Servicio Civil?. Son por estas interrogantes por las que no nos encontramos de acuerdo con la expedición de la Ley N° 29849.

**4. “El derecho al trabajo como causa de inestabilidad laboral y violación de los derechos constitucionales en nuestro régimen laboral” de Cruz Saballo Carías, Quito-Ecuador 2011. Concluye que:** “El derecho laboral, como cualquier otra rama del derecho, está constituido por un conjunto de relaciones jurídicas. Tiene su razón de ser en la necesidad de la protección social de quienes se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada. Por lo tanto, podemos definir al derecho laboral o del trabajo, a un conjunto sistemático de normas y de principios, que, de acuerdo con la idea social de justicia, regulan relaciones jurídicas, tanto individuales como colectivas que nacen a raíz del trabajo subordinado”

**5. “La inconstitucionalidad del CAS”. UPSMP. 2011. Rueda Fernández.**

**Concluye:** ... el régimen CAS reconoce derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la función desarrollada por dichos trabajadores, son permanentes y responden a cargos orgánicos y estables.

**6. “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”. Universidad Wiener. 2012. Condezo Taipicuri. Concluye:** En realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el

vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley.

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

**7. “Desigualdades laborales al aplicar el CAS en la UNHEVAL”, 2016. Condori y Gabriel. Concluye que las desigualdades laborales existen actualmente en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval.**

#### **1.1.2. Textos revisados.**

**“EL LABERINTO ESTATAL: HISTORIA, EVOLUCIÓN Y CONCEPTOS DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERÚ”**. Martín Tirado, Richard. 2010. PUCP.

#### ***A MODO DE CONCLUSIÓN***

*En función de los criterios expuestos en el presente artículo, se pueden establecer a modo de conclusión las siguientes afirmaciones: 5.1 La existencia de una problemática referida al concepto y naturaleza de los contratos en los que interviene la Administración Pública, ha dado lugar a toda clase de debates que van desde el reconocimiento de una concepción única de los contratos administrativos (concepción unitaria), hasta la formulación de la dicotomía que diferencia por un lado a los contratos administrativos como tales y a los contratos privados de la Administración Pública (concepción dualista). 5.2 Al margen de la postura que se asuma en relación al concepto y naturaleza de los contratos en los que interviene la Administración Pública, lo importante*

*en este tema es reconocer que en última instancia, nos encontramos frente a supuestos en los cuales, la figura del “contrato” se presenta como una herramienta jurídica que coadyuva a la Administración a la satisfacción de sus necesidades y a la consecución de sus fines. 5.3 En el caso peruano, se puede advertir que, a lo largo de los años, los enfoques adoptados con respecto a la contratación administrativa han sufrido alteraciones sustanciales en función del rol del Estado en materia de intervención económica y al impacto de la globalización en la economía de Latinoamérica. 5.4. En materia de contratación administrativa en general, nuestro país no cuenta con una disposición legal que regule la naturaleza jurídica del contrato administrativo, lo que refleja la existencia de un régimen asistemático con respecto a la naturaleza de los contratos estatales. 5.5 Es posible afirmar que en el Perú, la Administración Pública celebra distintos tipos de contratos, siendo los más importantes por su relevancia en el desarrollo de las actividades estatales y su tratamiento a nivel legal: (i) Los contratos para realizar adquisiciones de bienes, servicios, suministro, consultoría y ejecución de obras; (ii) Las concesiones para la explotación de recursos naturales o de bienes de dominio público, la prestación de servicios públicos y la explotación de obras públicas de infraestructura; (iii) Los contratos-ley o convenios de estabilidad jurídica; (iv) Los contratos para la disposición de bienes del Estado; (v) Los convenios interadministrativos; (vi) Los convenios financieros del Estado; (vii) Los contratos de personal. 5.6 En términos generales, se puede constatar que en nuestro ordenamiento jurídico existe una aceptación mayoritaria a la concepción unitaria del contrato administrativo. Sin embargo,*

*existen supuestos como el caso de los Contratos-Ley o Convenios de Estabilidad Jurídica en los cuales, resulta evidente el tratamiento de ésta figura a la luz de la concepción dualista, en la medida en que se reconoce la posibilidad que las entidades públicas celebren dichos contratos en representación del Estado, al amparo de normas de derecho privado, tal como es el caso del Código Civil y el cual, no compartimos.*

**“El contrato administrativo de servicios y la jurisprudencia de la justicia ordinaria post sentencia stc n°00002-2010-/pi-tc”.** Becerra

Atauconcha, Keysi Kalondy. 2010.

### **CONCLUSIONES**

*1. Es de advertir que las expresiones vertidas en el presente manuscrito se dan bajo la luz, mejor dicho la sombra, que emana la sentencia del Tribunal Constitucional N°0002-2010-PA/TC; pues, 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 término al mismo, esto claro cuando no se presentan 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. 2. En cuanto al extremo referido de la reparación ante la violación del derecho del trabajo, es evidente que en nuestro conglomerado de normas que regula el contrato de trabajo y su extinción, se ha dado no solo un paso a tras sino miles, dejando de lado los principios generales del Derecho Laboral, así tenemos el Principio de Progresividad y no Regresividad de los derechos de los trabajadores o el Principio de Preferencia a la contratación indeterminada. 3. La principal característica del Contrato Administrativo de Servicios debe entenderse como un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil, en resumida cuenta este régimen no debe perennizarse en la legislación peruana.*

**“APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE REALIDAD EN LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y CONTRATOS DE SERVICIOS NO PERSONALES”.** Moreno Santamaría, Abner.

### **CONCLUSIONES.**

*Ante la vista de que encontramos una disociación entre lo real y lo formal prevalecerá lo real puesto que se trata de:*

*De demostrar de algún modo la certeza de un hecho o de una afirmación, antes que llegar a la verdad de un tema trascendente.*

*Del convencimiento del magistrado depende, en el derecho vigente, de la actividad probatoria de las partes. El Juez, en lo laboral no es un investigador, como sí sucede con el juez Penal, que en todo momento*

*busca llegar a la realidad, incluso en aquellos casos en que el inculpado se auto inculpe.*

*Para hablar de veracidad, es indispensable determinar esa realidad que resulta una idea matriz con la que hay que comparar aquellos aspectos extraños a los que se denomina verdad. En tal sentido, en una controversia puede existir la versión de los interesados que tratan de mostrar mediante los elementos probatorios que hagan valer, puede también existir el punto de vista del magistrado o de quien analiza el conflicto sin ser parte del mismo. La verdad o realidad puede también ubicarse muy lejos de las aspiraciones de los interesados o del punto de vista del juez que juzga la causa.*

## **2.2. BASES TEÓRICAS**

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

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

De otro lado, hay quienes desempeñan su trabajo pero bajo condiciones prácticamente precarias, donde el trabajador desconoce sus beneficios como consecuencia de esa prestación de servicios y laborando, incluso, más allá de las horas establecidas.

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

3. Si revisamos el art. 1° del D.L. 1057, que a la letra dice "La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la Administración Pública".

El concepto que da la propia ley en su art. 3° es el siguiente: "El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado."

Como se ha mencionado, el Decreto Legislativo N° 1057 incorporó un régimen de contratación especial que reemplazó a la contratación de

trabajadores que venían desempeñándose en la Administración Pública bajo la modalidad de servicios no personales; generándose el antecedente legislativo y político de dicho uso en las diferentes leyes anuales de presupuesto público que prohibían el ingreso de personal bajo nombramiento y contratación de servicios personales, so pretexto de implementar medidas de austeridad en el gasto público.

Dicha situación produjo un fenómeno social que llevó a que cientos de miles de trabajadores laboren en la Administración Pública bajo un régimen contractual civil que a todas luces se encontró desnaturalizado y que encubría una relación laboral no declarada y por tanto, impedía a dichos trabajadores de gozar de derechos y beneficios laborales. En tal sentido, a ese momento teníamos dos tipos de trabajadores en el Estado, un grupo que pertenecía a un régimen laboral y por tanto gozaba de todos los derechos reconocidos por la Constitución y la normativa ordinaria, como la estabilidad laboral y, otro grupo de trabajadores, incorporados al Estado de manera posterior, que por una pretendida existencia de relación civil, no gozaban de ningún derecho laboral, ni siquiera de aquellos más esenciales como la jornada laboral máxima y el descanso físico vacacional.

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 **no llegó a significar el fin del trato desigual de los antiguos trabajadores de servicios no personales.**

4. Incluso, ya existen varios fallos de la Corte Superior que permitiría que trabajadores por Contratación Administrativa de Servicios (CAS) pase a la planilla del Estado. Hay 156,538 trabajadores bajo esta modalidad. 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 Crispin contra Ministerio de la Mujer), la demandante solicita que se le reconozca su condición de trabajadora del régimen laboral de la actividad privada aun cuando primero laboró bajo contrato de locación de servicios y, luego, desde julio del 2008, suscribió contrato CAS. *Diario El Comercio*, miércoles 25 de agosto del 2010.

### **2.3. Definiciones Conceptuales**

Esta investigación se llevó a cabo dentro del ámbito administrativo. Por lo que se utilizó estos términos conceptuales:

- a) Deficiencias jurídicas.- Falla, desperfecto o imperfección en la ley o en su aplicación.
- b) Discriminación laboral.- Los actos discriminatorios cometidos por empleadores o terceros en el ámbito laboral durante la contratación, el ascenso, la asignación laboral, la terminación, la compensación, y otros, se consideran discriminación laboral. Esto también puede ocurrir en la forma de acoso u hostilización.  
([www.law.cornell.edu/wex/espanol/definiciones\\_y\\_recursos\\_para\\_la\\_contratacion](http://www.law.cornell.edu/wex/espanol/definiciones_y_recursos_para_la_contratacion))
- c) Aplicaciones del CAS.- Implementación del contrato administrativo de servicios en alguna institución pública.
- d) Contratos de locación.- Contratos por servicios no personales

- e) Derecho laboral.- También llamado **Derecho** del trabajo o **Derecho** social. Es una rama del Derecho, cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.
- f) Relaciones jurídicas.- Tiene como fin el establecimiento estricto de derechos y deberes correlativos.
- g) Trabajo subordinado.- Trabajo dependiente
- i) Dignidad.- Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.
- j) Valor de la persona.- El hombre tiene lugar preferencial antes que toda la naturaleza, tiene un valor supremo.
- k) Igualdad de derechos.- Es la igualdad jurídica entre los individuos.
- l) Progreso social.- Se asocia con las condiciones de vida del ser humano en la sociedad moderna.

#### **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”<sup>1</sup>.

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”<sup>2</sup>.

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”<sup>3</sup>.

**Principio *In Dubio Pro Operario*:** “Hace referencia a la traslación de la vieja regla del derecho romano *indubio pro reo*. Nuestra Constitución exige la interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma, vale decir que se acredite que a pesar de los aportes de las fuentes de interpretación, la norma deviene indubitadamente en un contenido incierto e indeterminado. La noción de duda insalvable debe ser entendida como aquella que no puede ser resuelta por medio de la técnica hermenéutica. El principio *indubio pro operario* será aplicable cuando exista un problema de asignación de

---

<sup>1</sup> Citado por RUEDA FERNÁNDEZ Silvia Consuelo. La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios. Cit., págs. 40 y 41

<sup>2</sup> STC Expediente N° 008-2005-PI/TC-Lima (Fundamento 20)

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

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.”<sup>4</sup>

**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 medida y la decisión tomada, convierte a esta última también en una manifestación de arbitrariedad”<sup>5</sup>.

**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”<sup>6</sup>.

**Principio de Inmediatez:** “...que dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibles y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos

---

<sup>4</sup> STC Expediente N° 008-2005-PI/TC-Lima (Fundamento 24)

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

<sup>6</sup> STC Expediente N° 0090-2004-AA/TC de fecha 5 de Julio del 2004 (Fundamento 3)

años, la demandada pretenda responsabilizar a la recurrente por hechos respecto de los cuales no tomó las medidas pertinentes en el momento oportuno...”<sup>7</sup>

“...dicha falta debió ser determinada como tal en la fecha en que presuntamente fue cometida, resultando inadmisibles y contrario al principio de inmediatez que, después de tantos años transcurridos, la demandada pretenda atribuirle tal falta”<sup>8</sup>.

**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”<sup>9</sup>.

**El Principio de Igualdad de Trato y No Discriminación:** Este principio que, consideramos el más importante para el desarrollo de la presente investigación, ha sido regulado de forma expresa por nuestra Constitución Política. Por un lado, de forma general, en el inciso 2 del artículo 2°; y, por otro lado, de forma específica, en el inciso 1 del artículo 26°.

En el primer caso, “el principio de igualdad plasmado en la Constitución no solo exige, para el tratamiento desigual en la aplicación de la ley a las personas, que la finalidad legislativa sea legítima, sino que los que reciban el trato desigual sean en verdad desiguales; que los derechos

---

<sup>7</sup> STC Expediente 2339-2004-AA/TC de fecha 30 de Septiembre de 2004 (Fundamento 2)

<sup>8</sup> STC Expediente 2339-2004-AA/TC de fecha 30 de Septiembre de 2004 (Fundamento 3)

<sup>9</sup> STC Expediente 2339-2004-AA/TC de fecha 30 de Septiembre de 2004 (Fundamento 7)

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”<sup>10</sup>.

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”<sup>11</sup>.

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

---

<sup>10</sup> STC Expediente Nº 0018-1996-AI/TC (Fundamento 2)

<sup>11</sup> STC Expediente Nº 0008-2005-AI/TC (Fundamento 23)

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”<sup>12</sup>.

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 diferenciado precisamente para promover la igualdad. Para ello se incita a que el Estado adopte una labor legislativa positiva y diligente, ya sea para corregir las disparidades en el goce de los derechos fundamentales o para alcanzar su integral realización”<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> STC Expediente N° 0261-2003-AA/TC (Fundamento 3)

<sup>13</sup> STC Expediente N° 0261-2003-AA/TC (Fundamento 3)

## CAPITULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Tipo de investigación.

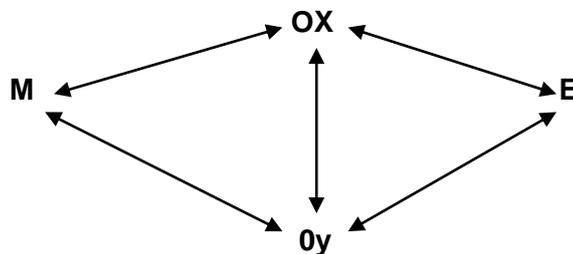
Nuestra referencia son los tipos de investigación que presenta Roberto Hernández Sampieri en su texto Metodología de la investigación (2006; 108) y que han sido adaptadas al campo de las ciencias sociales, en el desarrollo de nuestro trabajo de investigación se utilizó la Investigación de tipo Descriptiva y Explicativa, porque nos permitió determinar, identificar y explicar las variables, de tal manera se estableció el grado de correspondencia entre los indicadores de la presente investigación.

#### 3.2. Diseño y esquema de la investigación.

##### 3.2.1 Diseño

La presente Investigación pertenece al diseño No experimental- de causa y efecto y presenta el siguiente esquema:

**Donde:**



**M = Muestra de la población**

**O = observaciones o mediciones a obtener en cada una de las variables (X e Y)**

**E = Existencia de la aplicación de X en Y de ambas variables**

## X, Y = Representan las variables de investigación

### 3.3. Población y muestra.

#### 3.3.1 Población

Se ha tomado en cuenta un promedio muy accesible de 110 sujetos de investigación incluidos personal CAS, funcionarios, directivos al azar y por ser accesible a la información inmediata y contundente a nivel de la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo - Periodo 2016”, personal que conoce y está involucrado en la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS).

CUADRO Nº 01  
POBLACION

SERVIDORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE CORONEL PORTILLO	SUB TOTAL
PROMEDIO DE PERSONAL INVOLUCRADO DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS).	100
TOTAL	100

FUENTE: UNIDAD DE PESONAL DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE CORONEL PORTILLO.

ELABORACION: PROPIA

#### 3.3.2 Muestra

Se utilizó el muestreo no probabilístico, donde población es igual a la muestra denominado también muestreo población cuya

fórmula es: **N : n.**

Por tanto el estudio estuvo constituido por 100 sujetos de investigación.

### **3.4. Instrumentos de recolección de datos**

Predominantemente se aplicó un cuestionario al personal que conoce y está involucrado en la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

### **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 la investigación fueron: datos estadísticos, libretas de apuntes o cuaderno de notas y fichas, así como papelotes para almacenar la información del análisis de la casuística y adicionalmente, formularios que contengan las encuestas o cuestionarios, grabadoras, computadora, fotocopidora e Internet.

En suma, la investigación académica que se utilizó para el trabajo de análisis crítico, riguroso y su contrastación con la realidad nacional, fueron 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 Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

## **CAPÍTULO IV**

### **RESULTADOS**

#### **4.1. Diagnostico Institucional**

ESTABLECIMIENTOS DE SALUD EN EL MARCO DE LAS REDES DE SERVICIOS DE SALUD. EL CASO DEL ÁMBITO CORONEL PORTILLO DE LA REGIÓN UCAYALI.

A. Elementos conceptuales:

B. Modelo de Atención Integral de Salud basado en Familia y Comunidad

La “Organización de los Servicios de Salud para la Prestación” es uno de los componentes del Modelo de Atención Integral de Salud basado en Familia y Comunidad (MAIS-BFC) que responde al enfoque de Atención Primaria de la Salud y que hace énfasis en un sistema de salud cuya puerta de entrada es el primer nivel de atención, con una oferta de gran tamaño y de baja complejidad para la atención de los problemas de salud de una población determinada.

- Red de Servicios de Salud Conjunto de establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo, de diferentes niveles de atención y de distinta capacidad resolutiva, articulados funcionalmente, cuya complementariedad de servicios asegura el uso eficiente de los recursos y las prestaciones prioritarias de salud.
- Atención integral de Salud Atención de salud con intervenciones de prevención-promoción, recuperación y rehabilitación a la persona, la familia y la comunidad.

- Continuidad de la atención (integración vertical) Atributo de la Red de Servicios de Salud que asegura la identificación y resolución del daño a través de la oferta de servicios de salud de diferentes niveles de atención.
- Complementariedad (integración horizontal) Atributo de la Red de Servicios de Salud que asegura la atención mediante la integración de las carteras de servicios de los establecimientos de salud dentro del mismo nivel de atención.
- Niveles de atención y capacidad resolutive En la Red de Servicios de Salud se debe garantizar la existencia de establecimientos del primer y segundo nivel de atención; así como, su articulación con establecimientos del tercer nivel de atención. Para ello, es necesario, que los establecimientos de salud sean clasificados por su capacidad resolutive.
- Modalidades de oferta La Red de Servicios de Salud comprende la oferta fija que incluye establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo; y la oferta móvil que incluye Equipos de Atención Integral de Salud a Población Excluida y Dispersa (Equipos AISPED), brigadas itinerantes de especialistas, campañas de atención integral, entre otras modalidades. Ambos tipos de oferta se complementan con la finalidad de acercar los servicios de salud a toda la población y atender las necesidades de salud.

#### B. Enfoque geo-socio-sanitario de la Red de Servicios de Salud

- Territorial: En el proceso de conformación de Redes de Servicios de Salud se debe analizar la relación que existe entre el territorio y los servicios de salud. El territorio se organiza en circunscripciones políticas

y administrativas (departamentos, provincias y distritos) y los servicios de salud se organizan en redes que cuentan con su propio ámbito jurisdiccional. El territorio también se organiza en corredores económicos y geográficos que facilitan el comercio y el tránsito de las personas; existiendo muchas veces, varios corredores dentro de una misma circunscripción política y administrativa. Las Redes de Servicios de Salud se conforman en base a la proximidad de los establecimientos de salud que se ubican dentro de un corredor o por ubicarse dentro de una misma circunscripción política y administrativa sin considerar muchas veces la conectividad existente. En ambos casos, estas decisiones afectan la gobernanza en salud. Es importante tratar de ajustar la demarcación de las redes a nivel de provincias y distritos con la finalidad de facilitar las coordinaciones interinstitucionales (Gobierno Local – Red) e intersectoriales.

C. Población: En el proceso de conformación de Redes de Servicios de Salud se debe analizar la relación que existe entre la población y los servicios de salud. Al respecto, se deben considerar los siguientes elementos:

- a. Factores Demográficos y Sociales
  - Crecimiento poblacional, transición demográfica y características de los grupos etarios.
  - Presencia de núcleos urbanos y conglomerados rurales.
  - Presencia de población dispersa, excluida y en condiciones de vulnerabilidad.
  - Acceso a Servicios Básicos (Saneamiento básico, agua potable, luz, teléfono, internet)
  - Presencia de determinantes sociales que vienen afectando el acceso a los servicios de salud.
- b. Necesidades de Salud y Demanda de Atención
  - Perfil de morbilidad

y mortalidad de la población. • Demanda de atención preventiva-promocional, recuperativa y de rehabilitación.

- Respuesta sanitaria: En el proceso de conformación de Redes de Servicios de Salud se debe analizar la situación actual de los servicios de salud. Al respecto, se deben considerar los siguientes elementos: • Oferta de los servicios de salud: Se analiza la disponibilidad y las brechas de recursos humanos en salud, infraestructura y equipamiento; así como, la productividad para determinar si existe sobreutilización o subutilización de los servicios de salud. • Organización y funcionamiento de los servicios de salud: Se analiza la conformación de las redes de servicios de salud, la organización de los niveles de atención y la capacidad resolutive de los establecimientos de salud.

C. Criterios para la conformación de una Red de Servicios de Salud:

a. Cobertura poblacional • Redes metropolitanas (Lima Metropolitana y ciudades grandes) • Redes urbanas (ciudades medianas) • Redes rurales (ciudades pequeñas y áreas rurales).

b. Accesibilidad • Accesibilidad Geográfica: Al menos 80% de la población debe acceder a un servicio de salud por las vías habituales. •

Zonas metropolitanas: hasta 30 minutos. • Zonas urbanas: hasta 1 hora

• Zonas rurales: hasta 4 horas. Accesibilidad a la atención médica especializada. Se debe asegurar el acceso de la población,

principalmente, a los siguientes servicios de atención especializada. •

Obstétrica y neonatal • Oftalmológica • Traumatológica • Cáncer •

Enfermedades crónico–degenerativas • Salud mental • Rehabilitación •

Emergencias. c. Características de la Demanda • Proporción de

usuarios potenciales de servicios de salud públicos. • Proporción de

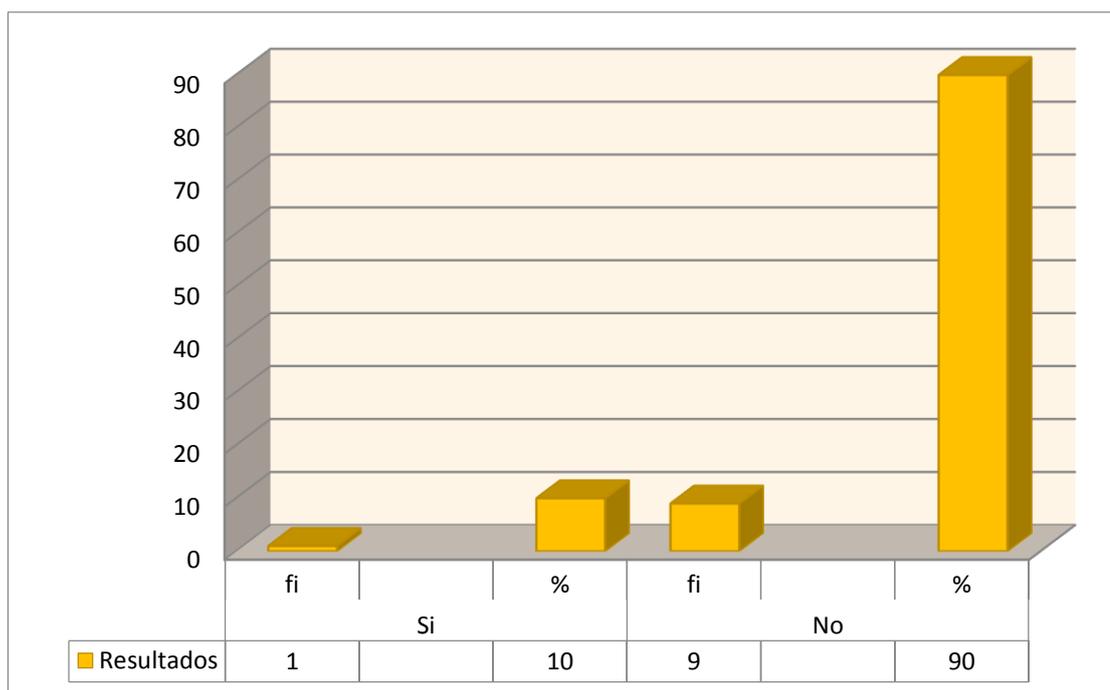
población asegurada de SIS, EsSalud, seguros privados y con capacidad de pago directo por los servicios. • Conducta sobre uso de los servicios ofrecidos. • Opiniones de las personas sobre los servicios ofrecidos. d. Características de la Oferta • Ubicación de los establecimientos de salud. • Capacidad resolutive de los establecimientos de salud y servicios médicos de apoyo. • Tipos de servicios y recursos disponibles. • Rutas y distancias entre los establecimientos. • Tipos y disponibilidad de Transporte Asistido • Tipos y disponibilidad de Ayuda Diagnóstica • Tipo y disponibilidad de sistemas de información y comunicación. • Soporte Logístico e. Demarcación Político Administrativa: Los ajustes a la jurisdicción de una Red de Servicios de Salud se realizarán teniendo en consideración los siguientes aspectos: • Poblaciones de zonas limítrofes entre provincias. • Poblaciones en zonas de alto riesgo (violencia social). • Poblaciones relacionadas con corredores socio-económicos.

**4.2 Resultado de la encuesta aplicada a los servidores involucrados a la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.**

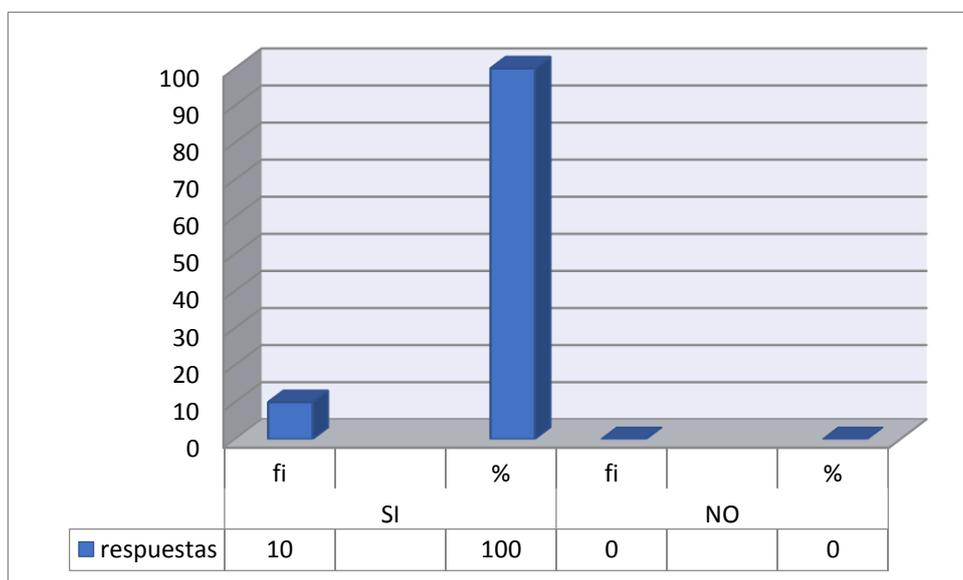
En cuanto al tratamiento estadístico se ha trabajado con una escala 1/10 o 1 es igual a 10 encuestados.

**GRÁFICO 01.**

**SEGURIDAD EN SU CENTRO DE TRABAJO**



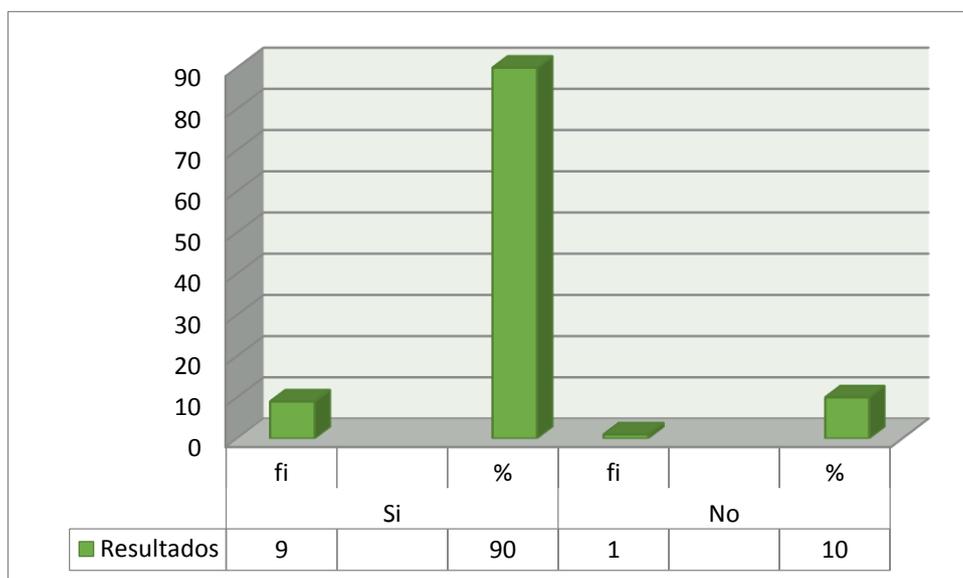
Análisis e interpretación: Como se observa en cuanto a la seguridad en su centro de trabajo es decir en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, referido a la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), específicamente a la seguridad laboral se muestra que el 90% se siente inseguro, y por otra parte solo el 10% si se encuentran seguros en su centro de trabajo. Entendida que la **seguridad** tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.<sup>1</sup> De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad.

**GRÁFICO 02.****RELATIVO A LA IGUALDAD DE REMUNERACIÓN EN RENDIMIENTO  
MASCULINO Y FEMENINO**

Análisis e Interpretación: Se observa que el 100% de los encuestados relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina se equipara, muy importante en el sentido que el **I Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**, o **Convenio sobre igualdad de remuneración**, es el centésimo convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principal dirigido a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Los Estados partes del convenio se comprometen a alcanzar dicha igualdad de remuneración por medio de la legislación, la introducción de un sistema para la determinación de los salarios y/o la promoción de acuerdos de negociación colectiva. El convenio 100 es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

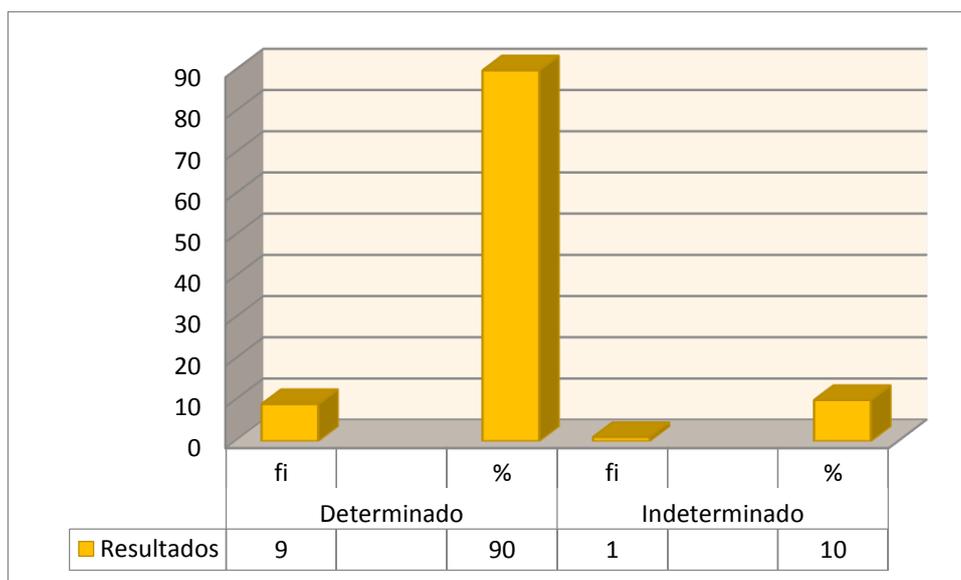
## GRÁFICO 03.

## LIBERTAD DE SINDICACION Y NEGOCIACION COLECTIVA



Análisis e Interpretación: En cuanto a la LIBERTAD DE SINDICACION Y NEGOCIACION COLECTIVA, un 100% de los trabajadores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios hacen uso de su derecho de sindicalización, el caso materia de estudio ha ido cambiando respecto de los beneficios laborales, por tanto la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, se encuentra equilibrada.

Finalmente la **libertad sindical** es un derecho (fundamental) de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son *organización, regulación, representación, negociación y huelga*, y su objeto, que es la *defensa de los intereses comunes*.

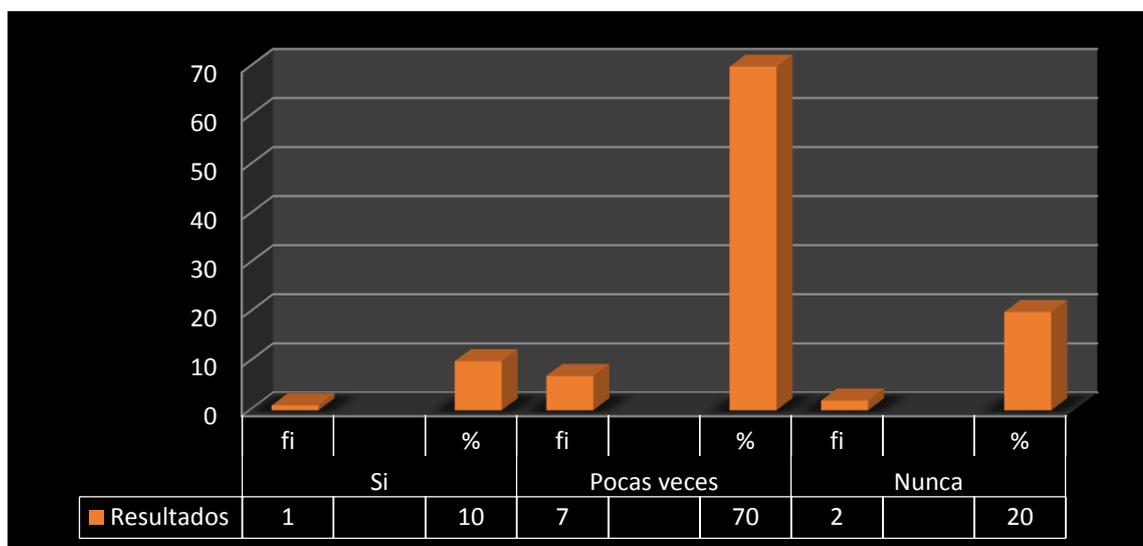
**GRÁFICO 04.****CONTRATO ES DETERMINADO O INDETERMINADO**

Análisis e Interpretación: 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, esto en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

Se inicia el contrato indeterminado (momento de celebración del contrato) con un período de prueba, cualidad que acompaña a este tipo de contrato, durante los primeros tres meses se entiende celebrado a prueba, por lo que las partes de común acuerdo, o el empleador en forma unilateral puede eliminar dicho período. Por otra parte el determinado es cuando las condiciones para que el empleador pueda utilizar este tipo de contratos están fijadas en la LCT art. 90 y 93. Para que resulte válido deben cumplimentarse requisitos formales materiales.

## GRÁFICO 05

### CAPACITACIÓN PERMANENTEMENTE



Análisis e Interpretación: El gráfico muestra la distribución de frecuencia respecto de la capacitación permanentemente del personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, se evidencia que solo un 10% es capacitado de manera permanente, por otra parte el 70% manifestó haber tenido esta experiencia muy pocas veces y un 20% nunca lo ha tenido.

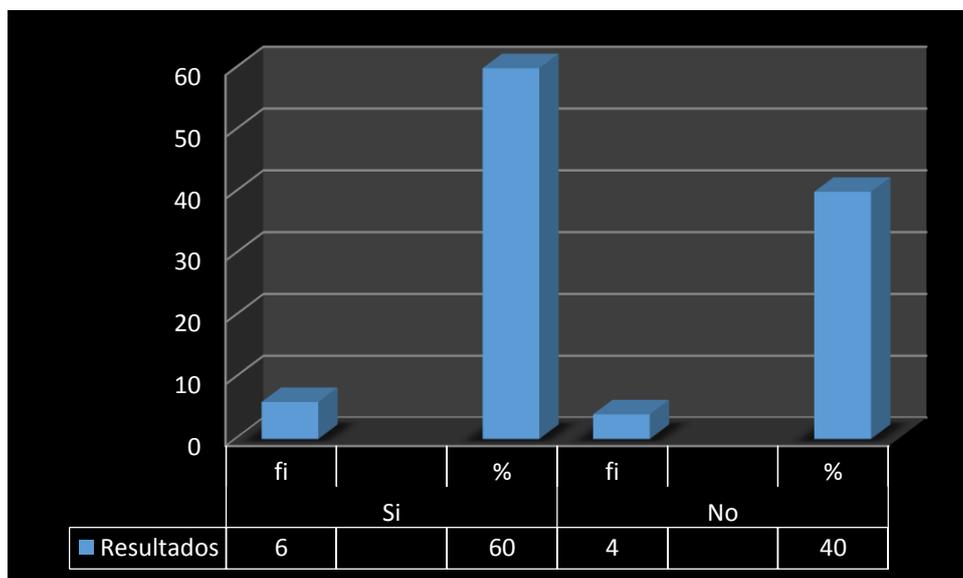
A mi entender la capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal.

La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente.

Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparado para ocupar las funciones que requiera la organización. Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

## GRÁFICO 06

## DERECHO A LA IGUALDAD, PRINCIPIO CONSTITUCIONAL



Análisis e Interpretación: En la investigación referida a la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, referida **derecho a la igualdad, principio constitucional**, en este punto observamos que solo un 60% de los trabajadores manifestó contar con esta condición y un preocupante 40% lo negó; es evidente que dichos trabajadores que no cuentan con este beneficio de derecho de igualdad al régimen CAS.

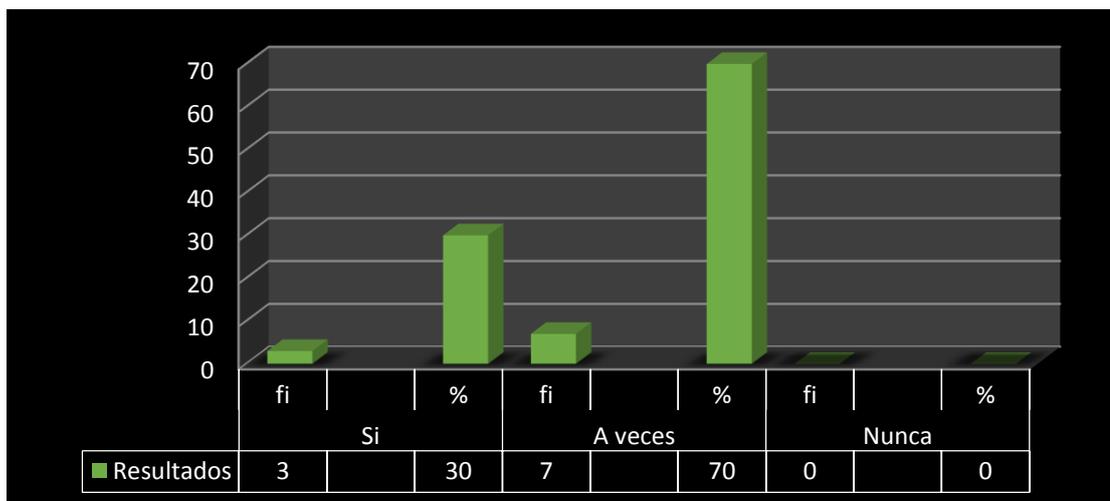
El **derecho a la igualdad** es aquel derecho humano a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados.

Es la búsqueda de las constituciones contemporáneas de mecanismos por lo que se le pueda «otorgar a todos los ciudadanos los mismos derechos y garantías» (*Derecho a la igualdad*, Rodríguez, Cesar A. pg 195).

Sistemas de subsidio a los servicios públicos de manera que los sectores más

## GRÁFICO 07

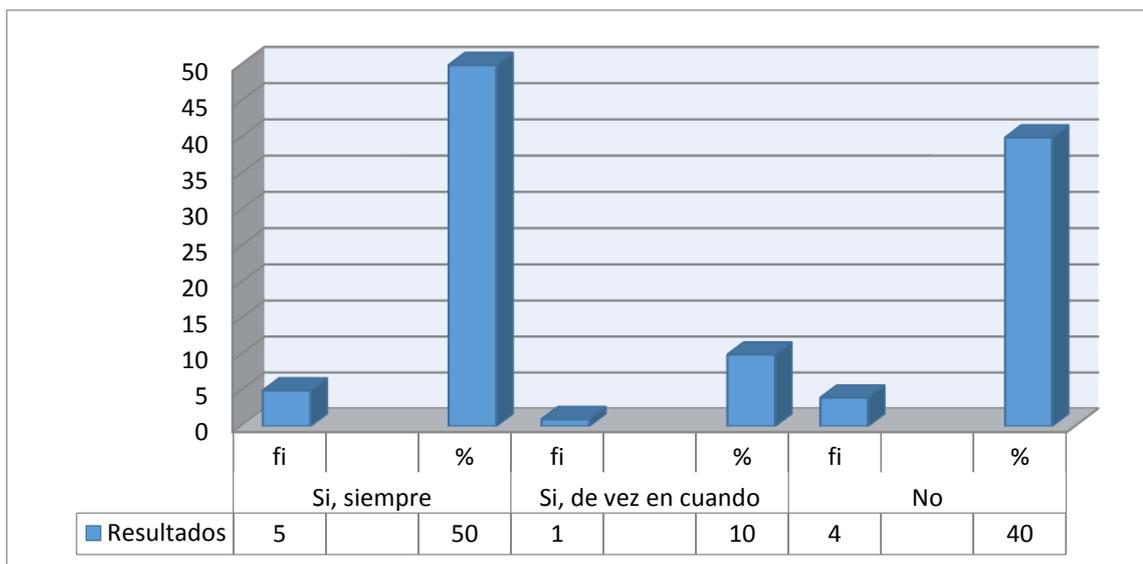
## DISCRIMINACIÓN LABORAL POR MOTIVOS DE EDAD



Análisis e Interpretación: El gráfico muestra en cuanto a la discriminación laboral por motivos de edad, un 30% de los encuestados ha manifestado haber sido discriminado, mientras que un 70% de los encuestados discriminados eventualmente o algunas veces, referido ampliamente a la en la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo. El significado más común de discriminación se refiere al **fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad**. La discriminación, en términos generales, es una manera de ordenar y clasificar otras entidades, por ejemplo, los animales, las fuentes de energía, las obras de literatura, etc. El término discriminación es sinónimo de distinguir o diferenciar. La discriminación se produce cuando hay una actitud adversa hacia una característica particular, específica y diferente. Es un trato desfavorable o de inferioridad, de desprecio inmerecido hacia una persona, que puede ser discriminada, es decir, **separada o maltratada, tanto física como mentalmente**, por: su raza, su género o su sexo, su orientación sexual, su nacionalidad o su origen, su religión, su condición, su situación o su posición social, sus ideas políticas, su situación económica, etc.

## GRÁFICO 8

## DERECHO A DESCANSO PRE Y POST NATAL REMUNERADA

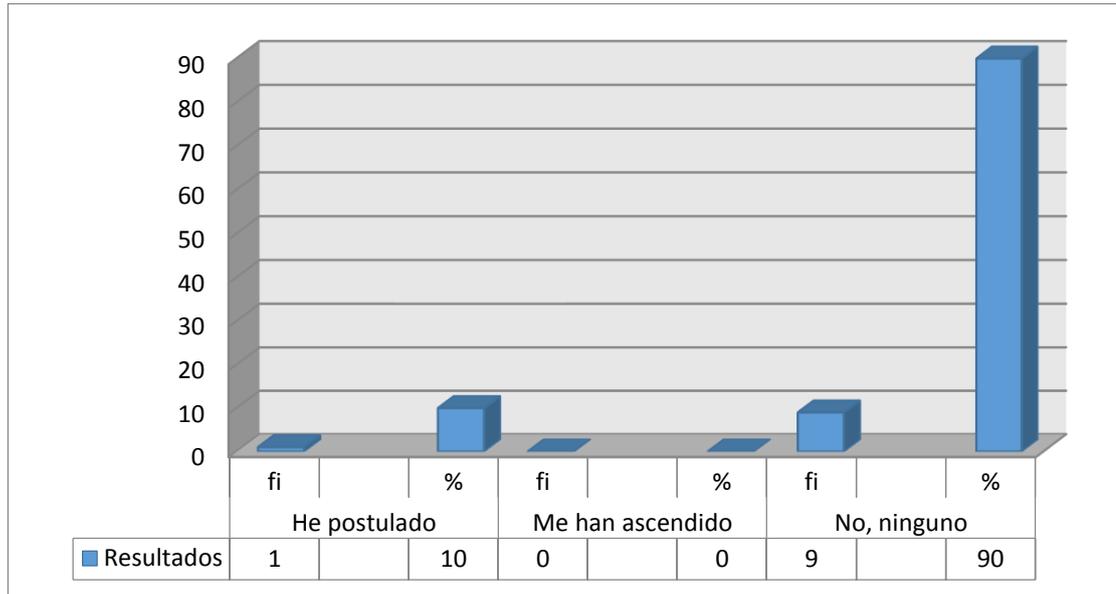


Análisis e Interpretación: En cuanto al derecho a descanso pre y post natal remunerada el gráfico muestra que el 50% siempre ha tendido este beneficio, mientras un 10% de vez en cuando se da el beneficio y un 40% nunca se le ha otorgado este beneficio, esta situación preocupante para la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. El goce de descanso pre-natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

## GRÁFICO 09

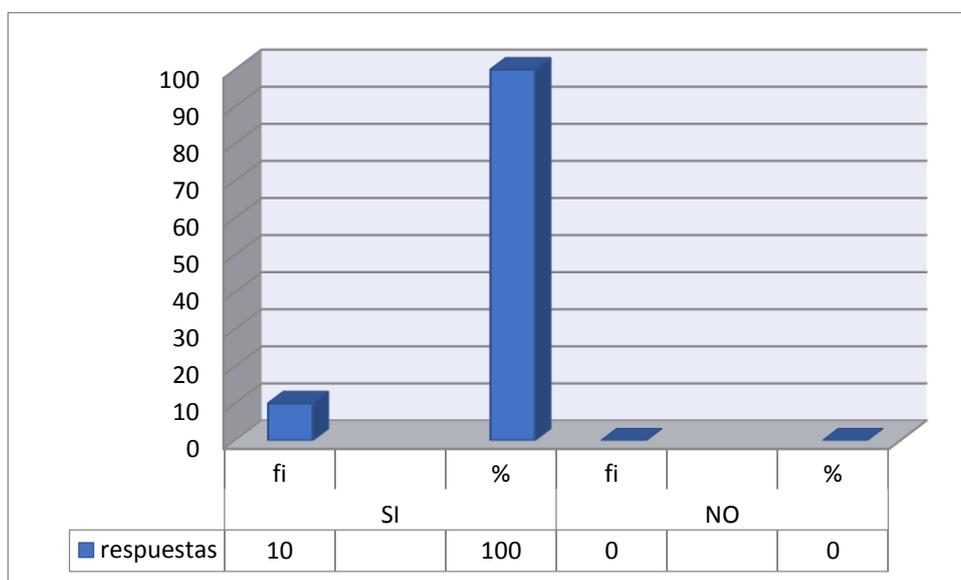
## AGUINALDOS COMPLETOS EN LOS MESES DE JULIO Y DICIEMBRE



Análisis e Interpretación: 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 10

## HA POSTULADO A ALGÚN PUESTO DENTRO DE LA INSTITUCIÓN.



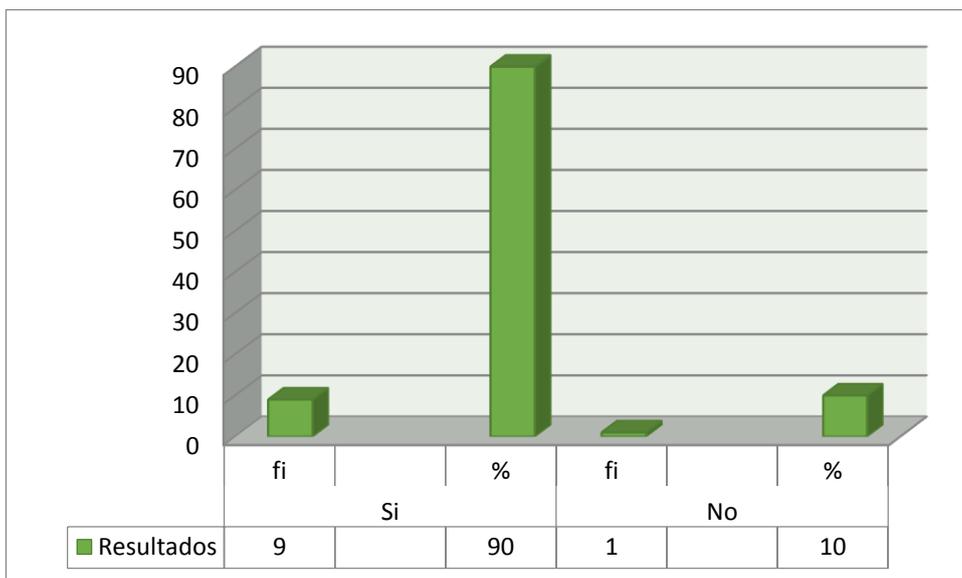
El gráfico muestra la distribución de frecuencia sobre su postulación o ascenso a algún puesto de mayor jerarquía de los trabajadores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, aquí visualizamos que un 100% de los encuestados manifestó que si postularon a un ascenso, aclarando complementariamente que no ha tenido la oportunidad de poder ascender, porque no existen plazas vacantes en planillas, en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

El concepto se utiliza con referencia al acto de ascender: es decir, de subir (desplazarse hacia arriba). En el contexto laboral, se denomina ascenso a la promoción de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado.

Supongamos que un joven trabaja como representante comercial de una empresa. Por su buen desempeño y ante la jubilación de otro empleado, el dueño de la compañía decide darle un ascenso y así lo convierte en el gerente de ventas de la firma. El muchacho, gracias al ascenso, comienza a percibir un salario mayor, aunque también pasa a contar con más responsabilidades.

## GRÁFICO 11

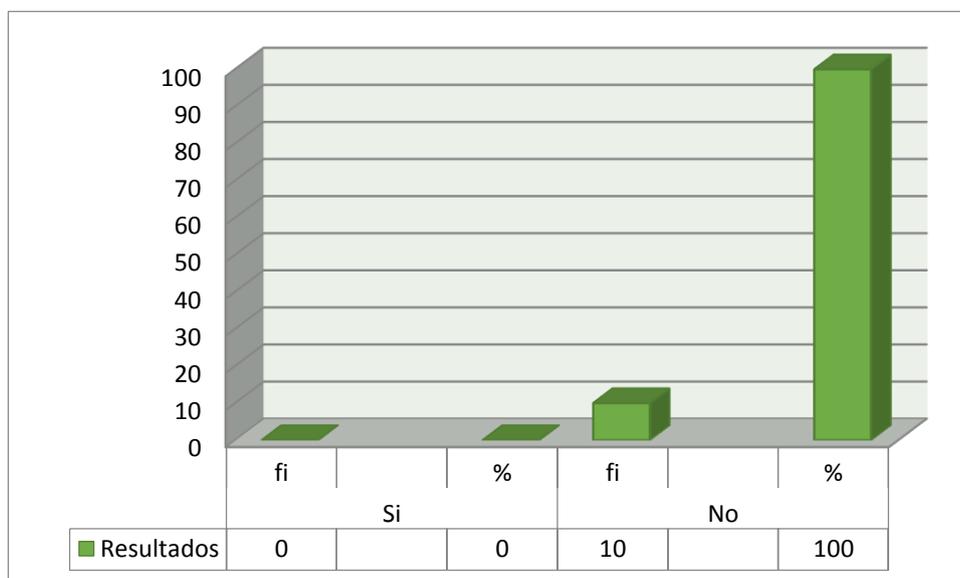
## DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS SINDICALES



**Análisis e Interpretación:** La discriminación por motivos sindicales, en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, se ha contrastado que el 90% si ha sido discriminado, por otra parte solo el 10% no fue discriminado, es decir no se les abona este derecho a los trabajadores CAS,

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) "...El termino discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

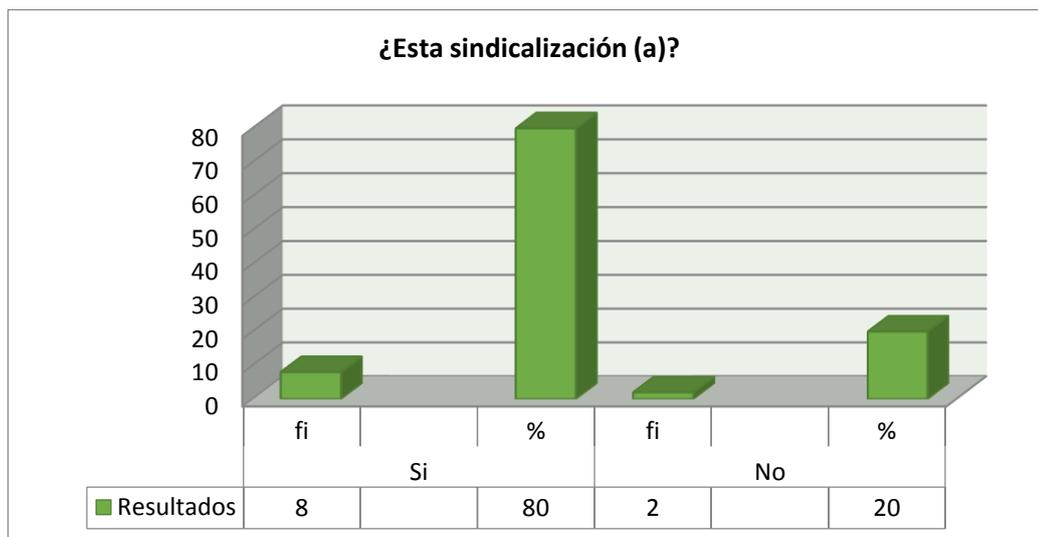
**GRÁFICO 12****EL CAS CONTRATA POR MEDIO ETAPA PREPARATORIA**

Análisis e Interpretación: El gráfico muestra la distribución de frecuencia respecto a los casos de contratación por medio de la etapa preparatoria, nunca se ha dado el 100%. Manifiesta esta situación, **pues es un problema de** discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

Por tanto queda demostrado la existencia de la discriminación laboral pues existe la diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la orientación sexual, la altura y el peso.

## GRÁFICO 13

## EL CAS CONTRATA POR MEDIO ETAPA DE CONVOCATORIA



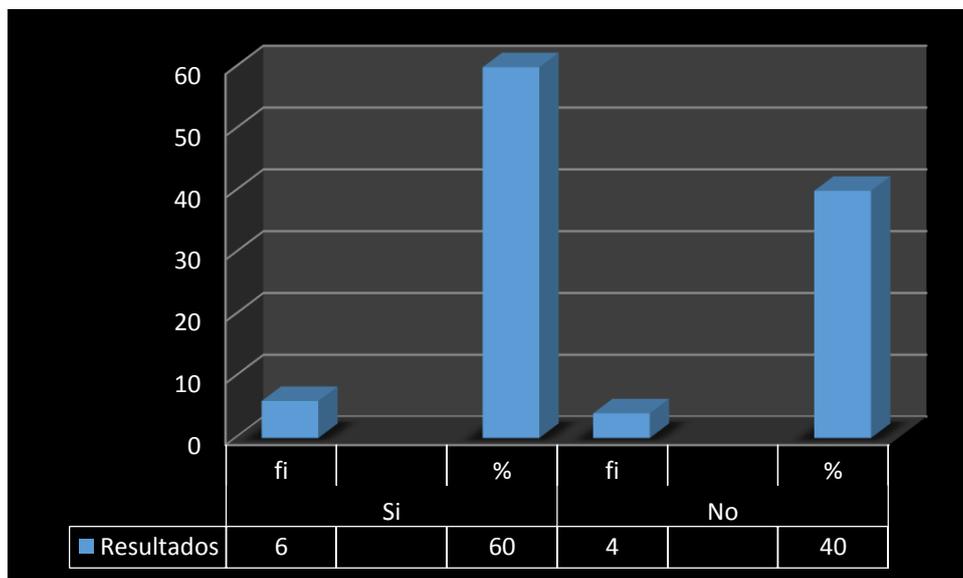
**Análisis e Interpretación:** En cuanto que el CAS CONTRATA POR MEDIO ETAPA DE CONVOCATORIA, expresan los encuestados que si al 89% se han dado estos proceso, mientras un 20% dicen que no, en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

Pues la convocatoria es algo o alguien que convoca. El concepto también se utiliza para nombrar al escrito o anuncio con que se convoca. Para comprender este concepto, debemos saber que el verbo convocar refiere a citar o llamar a una o más personas para que asistan a determinado acto o lugar.

Administrativos y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma Requisitos: □ Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios: 1. Requerimiento realizado por la dependencia usuaria. 2. Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.

## GRÁFICO 08

## EL CAS CONTRATA POR MEDIO ETAPA DE SELECCIÓN



Análisis e Interpretación: En cuanto al CAS se **contrata por medio etapa de selección** en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, es evaluada que si se da al 60%, mientras que un 40% expresan que no se da. En tal sentido no se cumple las etapas del procedimiento de contratación ETAPA como son la etapa PREPARATORIA CONVOCATORIA SELECCIÓN SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO, pues es un requerimiento Comprende la Evaluación Suscripción del órgano o publicación de la objetiva del contrato unidad convocatoria en postulante. Dentro de un orgánica el portal Incluye la plazo no usuaria; institucional en evaluación mayor de detallando los Internet y en un curricular y, cinco días servicios, lugar visible de alternativamente hábiles, a requisitos y acceso público la evaluación partir del día competencias. Escrita y siguiente entrevista publicación de resultados.

## **CAPÍTULO V**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

#### **5.1 Contratación de Resultados con los referentes bibliográficos.**

Quiero iniciar planteando en cuanto a la contratación que el reclutador tiene una ardua tarea de encontrar al personal que cubra sus vacantes, algunos de ellos, además de contemplar las necesidades que les indican sus superiores, revisan también no incurrir en discriminación laboral, pero otro porcentaje, no considera esto y se apega únicamente a lo que le pida el que paga, aún a pesar de que está yendo en contra de los derechos humanos. Sin embargo las malas prácticas hoy en día en materia de reclutamiento son tan recurrentes y comunes que, incluso, muchas personas ni siquiera se percatan de que lo que hacen o les hacen, es algo indebido que puede ser denunciado.

La OCC Mundial, la bolsa de Trabajo más grande del mundo, realizó una encuesta a más de 2 mil 300 usuarios en México, para determinar las principales causas de discriminación laboral en el país.

Existen estudios que las primeras 10 causas principales de discriminación en México son: 1ª. Causa: La experiencia laboral. 2ª. Causa: La edad. 3ª. Causa: Apariencia física. 4ª. Causa: Condición socio-económica. 5ª. Causa: Responsabilidades familiares. 6ª. Causa: Embarazo. 7ª. Causa: Género. 8ª. Causa: Color de piel. 9ª. Causa: Idioma. 10ª. Causa: Ideología Política.

La PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ ESCUELA DE POSGRADO, presenta una tesis denominada: EMPLEADORAS Y TRABAJADORAS DEL HOGAR CAMA ADENTRO: UN ANÁLISIS DE GÉNERO DEL EJERCICIO DE LOS DERECHOS LABORALES EN LOS SECTORES

MEDIOS DE LIMA METROPOLITANA. Tesis para optar el Grado de Magistra en Estudios de Género que presenta: BETTINA DEL CARMEN VALDEZ CARRASCO, San Miguel-Lima, 2014. Concluye: La adecuada comprensión del trabajo doméstico remunerado implica una mirada desde la interseccionalidad del género, que permita relacionar varias condiciones sociales que se interrelacionan en este tipo de trabajo para generar múltiples situaciones de vulneración de derechos de las trabajadoras del hogar. Se suma a la categoría género, la clase, y la raza, para agravar la situación de discriminación sufrida por una de las dos mujeres: la trabajadora del hogar, ya que entra en condición de inferioridad económica, de poder, de redes sociales, a la relación laboral con la empleadora. La intersección de múltiples opresiones vividas por la trabajadora del hogar como adentro, supone un análisis y respuestas políticas que nazcan justamente de estas intersecciones que definen la identidad de la trabajadora del hogar como adentro. Desde la interseccionalidad se devela a la trabajadora del hogar como adentro como aquella mujer migrante sin redes sociales o familiares que puedan apoyarla ni días de descanso suficientes para construir dichas relaciones.

La PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ ESCUELA DE POSGRADO, presenta la tesis denominado: “PROBLEMÁTICA DE LA EXISTENCIA DE DISTINTOS REGIMENES DE CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN EL ESTADO”. Tesis para optar el grado de Magíster en Derecho de la Empresa con Mención en Gestión Empresarial, cuyo autor es Luisa Pamela Beltrán en LIMA – PERÚ 2013. Concluye: Los contratos de Servicios No Personales (SNP) fueron creados con la promulgación del Decreto Supremo N° 065-85-PCM - Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestaciones de Servicios No Personales (RUA), con la finalidad de atender la

necesidad de personal de las entidades del Estado a través de la contratación de servicios autónomos de un tercero ajeno a la entidad, servicio por el cual se le reconocía una contraprestación económica. Es decir esta figura se creó con la finalidad de proveer al Estado de servicios autónomos no subordinados. Desde la década de los ochenta por razones de austeridad fiscal las leyes del presupuesto vinieron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, resultando habitual que las leyes anuales del presupuesto público empezaran a prohibir la contratación de personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa; lo que provocó que gran parte de entidades públicas optara por la contratación de Servicios No Personales; dejando de lado los procedimientos de acceso a la Administración Pública normados por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo N° 276). Dentro de ese proceso de cambios se fue diluyendo el concepto de “Carrera Administrativa” y se perdió toda iniciativa centralizada en materia de capacitación, calificación y desarrollo de cuadros profesionales. La mayoría de los contratos de Locación de Servicios No Personales fueron desnaturalizados pues se ha puesto en evidencia que la labor que desempeñan estos servidores era de naturaleza permanente y estaban sujetos a subordinación directa; siendo éstas, características de los contratos laborales y no civiles; es decir su labor era igual a la labor que desempeñan los trabajadores que ingresaron a trabajar para el Estado mediante concurso público, de acuerdo a lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa, trabajadores que si tenían reconocidos sus derechos, estaban registrados en planillas, percibían el pago de sus beneficios sociales, bonificaciones, tenían la posibilidad de ascender a mejores puestos, entre otros. Labor que fue reconocida a través de distintas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, el cual amparado en el Principio de Primacía de la Realidad

reconoció el vínculo laboral existente entre las personas contratadas mediante SNP y el Estado. La desnaturalización de los contratos SNP vulneró el artículo 23° de la Constitución Política, ya que de acuerdo al mismo, el Estado debió asegurar que ninguna relación laboral limitara los derechos constitucionales, ni desconociera o rebajara la dignidad de los trabajadores; convirtiéndose en inconstitucional la utilización de dichos contratos. Situación que se agravó cuando la norma que regulaba la contratación de Servicios No Personales, es decir el RUA, quedara derogada en el año 1997, pues se siguió utilizando este tipo de contratación; situación que continuó hasta junio del año 2008, fecha en la que entró en vigencia el Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS); es decir durante más de diez años se utilizó en el Perú una modalidad de contratación de personal no regulada en ninguna Ley y lo que es peor aún, esta modalidad de contratación (SNP) fue desnaturalizada, ya que paso de ser un contrato administrativo a un contrato laboral quebrantado, en vista a que el personal contratado debía de cumplir un horario de trabajo y estar bajo subordinación permanente sin reconocerle beneficio laboral alguno; todo ello por causas de austeridad y racionalidad del gasto público impuestas por el Estado. 7. Con la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, el Estado reconoce tácitamente que los contratos de Servicios No Personales encubría una relación laboral, ya que la función que desempeñaban era de carácter permanente y estaban sujetos a subordinación.

**Por otra parte se plantea: “El derecho al trabajo como causa de inestabilidad laboral y violación de los derechos constitucionales en nuestro régimen laboral” de Cruz Saballo Carías, Quito-Ecuador 2011.**

**Concluye que:** “El derecho laboral, como cualquier otra rama del derecho, está constituido por un conjunto de relaciones jurídicas. Tiene su razón de ser en la

necesidad de la protección social de quienes se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada. Por lo tanto, podemos definir al derecho laboral o del trabajo, a un conjunto sistemático de normas y de principios, que, de acuerdo con la idea social de justicia, regulan relaciones jurídicas, tanto individuales como colectivas que nacen a raíz del trabajo subordinado”.

**Por otro lado “La inconstitucionalidad del CAS”. UPSMP. 2011. Rueda Fernández. concluye:** ... el régimen CAS reconoce derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la función desarrollada por dichos trabajadores, son permanentes y responden a cargos orgánicos y estables.

**Una investigación sobre “Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios”. Universidad Wiener. 2012. Condezo Taipicuri. Concluye:** En realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley.

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

**Otra investigación denominada: “Desigualdades laborales al aplicar el CAS en la UNHEVAL”, 2016. Condori y Gabriel. Concluye que** las desigualdades laborales existen actualmente en la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la Unheval.

**Se plantea en LABERINTO ESTATAL: HISTORIA, EVOLUCIÓN Y CONCEPTOS DE LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA EN EL PERÚ”.**

**Martín Tirado, Richard. 2010. PUCP.**

### ***A MODO DE CONCLUSIÓN***

*En función de los criterios expuestos en el presente artículo, se pueden establecer a modo de conclusión las siguientes afirmaciones: La existencia de una problemática referida al concepto y naturaleza de los contratos en los que interviene la Administración Pública, ha dado lugar a toda clase de debates que van desde el reconocimiento de una concepción única de los contratos administrativos (concepción unitaria),*

**Agregando: “APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACIA DE REALIDAD EN LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS Y CONTRATOS DE SERVICIOS NO PERSONALES”.** **Moreno Santamaría, Abner. Concluye:** *Ante*

*la vista de que encontramos una disociación entre lo real y lo formal prevalecerá lo real puesto que se trata de: De demostrar de algún modo la certeza de un hecho o de una afirmación, antes que llegar a la verdad de un tema trascendente.*

*En el Preámbulo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos señala:*

*“Considerando que los pueblos de las Naciones Unidas han reafirmado en la Carta su fe en los derechos fundamentales del hombre, en la dignidad y el valor de la persona humana y en la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y se han declarado resueltos a promover el progreso social y a elevar el nivel de vida dentro de un concepto más amplio de la libertad”.*

*En el artículo 22º de la Constitución Política de 1993, se encuentra fundamentada sobre el derecho al trabajo, y dice, que “...el trabajo más que un deber es un derecho y este dignifica a la persona como pieza fundamental de la sociedad y sujeto de protección por parte de Estado”. También señala, que “... el derecho al trabajo es un derecho*

que tiene toda persona; no obstante, la insuficiencia de puestos laborales en nuestro país demuestra que no todos pueden acceder a ella”.

Si revisamos el art. 1° del D.L. 1057, que a la letra dice “La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la Administración Pública”.

Analizando personalmente el concepto que da la propia ley en su art. 3° es el siguiente: “El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.”

Como se ha mencionado, el Decreto Legislativo N° 1057 incorporó un régimen de contratación especial que reemplazó a la contratación de trabajadores que venían desempeñándose en la Administración Pública bajo la modalidad de servicios no personales; generándose el antecedente legislativo y político de dicho uso en las diferentes leyes anuales de presupuesto público que prohibían el ingreso de personal bajo nombramiento y contratación de servicios personales, so pretexto de implementar medidas de austeridad en el gasto público.

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”.

***Por mi parte en la investigación que he desarrollado llego a las siguientes conclusiones y planteamientos:*** Como se observa en cuanto a la seguridad en su centro de trabajo es decir en la Dirección Regional de Salud de Coronel

Portillo, referido a la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), específicamente a la seguridad laboral se muestra que el 90% se siente inseguro, y por otra parte solo el 10% si se encuentran seguros en su centro de trabajo. Entendida que la **seguridad** tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.<sup>1</sup> De esta materia se ocupa el convenio 155 de la OIT sobre seguridad.

De mis resultados Se observa que el 100% de los encuestados relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la femenina se equipara, muy importante en el sentido que el **Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor**, o **Convenio sobre igualdad de remuneración**, es el centésimo convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el principal dirigido a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Los Estados partes del convenio se comprometen a alcanzar dicha igualdad de remuneración por medio de la legislación, la introducción de un sistema para la determinación de los salarios y/o la promoción de acuerdos de negociación colectiva. El convenio 100 es uno de los ocho convenios fundamentales de la OIT.

Por otro lado en cuanto a la LIBERTAD DE SINDICACION Y NEGOCIACION COLECTIVA, un 100% de los trabajadores bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios hacen uso de su derecho de sindicalización, el caso materia de estudio ha ido cambiando respecto de los beneficios laborales, por tanto la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de

servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, se encuentra equilibrada.

Finalmente la **libertad sindical** es un derecho (fundamental) de los trabajadores y sus agrupaciones para organizarse y defender sus intereses comunes. Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son *organización, regulación, representación, negociación y huelga*, y su objeto, que es la *defensa de los intereses comunes*.

Agrego 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, esto en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

Se inicia el contrato indeterminado (momento de celebración del contrato) con un período de prueba, cualidad que acompaña a este tipo de contrato, durante los primeros tres meses se entiende celebrado a prueba, por lo que las partes de común acuerdo, o el empleador en forma unilateral puede eliminar dicho período. Por otra parte el determinado es cuando las condiciones para que el empleador pueda utilizar este tipo de contratos están fijadas en la LCT art. 90 y 93. Para que resulte válido deben cumplimentarse requisitos formales materiales.

También se ha detectado en mi investigación que la capacitación permanentemente del personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, se evidencia que solo un 10% es capacitado de manera permanente,

por otra parte el 70% manifestó haber tenido esta experiencia muy pocas veces y un 20% nunca lo ha tenido. A mi entender la capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. La necesidad de capacitación surge cuando hay diferencia entre lo que una persona debería saber para desempeñar una tarea, y lo que sabe realmente. Estas diferencias suelen ser descubiertas al hacer evaluaciones de desempeño, o descripciones de perfil de puesto. Dados los cambios continuos en la actividad de las organizaciones, prácticamente ya no existen puestos de trabajo estáticos. Cada persona debe estar preparado para ocupar las funciones que requiera la organización. Una de las principales responsabilidades de la supervisión es adelantarse a los cambios previendo demandas futuras de capacitación, y hacerlo según las aptitudes y el potencial de cada persona.

En la investigación referida a la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, referida **derecho a la igualdad, principio constitucional**, en este punto observamos que solo un 60% de los trabajadores manifestó contar con esta condición y un preocupante 40% lo negó; es evidente que dichos trabajadores que no cuentan con este beneficio de derecho de igualdad al régimen CAS. Por tanto el **derecho a la igualdad** es aquel derecho humano a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados.

Es la búsqueda de las constituciones contemporáneas de mecanismos por lo que se le pueda «otorgar a todos los ciudadanos los mismos derechos y garantías» (*Derecho a la igualdad*, Rodríguez, Cesar A. pg 195).

La discriminación laboral por motivos de edad, un 30% de los encuestado ha manifestado haber sido discriminado, mientras que un 70% de los encuetados discriminados eventualmente o algunas veces, referido ampliamente a la en la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo. El significado más común de discriminación se refiere al **fenómeno sociológico en los seres humanos que atenta contra la igualdad**. La discriminación, en términos generales, es una manera de ordenar y clasificar otras entidades, por ejemplo, los animales, las fuentes de energía, las obras de literatura, etc. El término discriminación es sinónimo de distinguir o diferenciar. La discriminación se produce cuando hay una actitud adversa hacia una característica particular, específica y diferente. Es un trato desfavorable o de inferioridad, de desprecio inmerecido hacia una persona, que puede ser discriminada, es decir, **separada o maltratada, tanto física como mentalmente**, por: su raza, su género o su sexo, su orientación sexual, su nacionalidad o su origen, su religión, su condición, su situación o su posición social, sus ideas políticas, su situación económica, etc.

En cuanto al derecho a descanso pre y post natal remunerada el grafico muestra que el 50% siempre ha tendido este beneficio, mientras un 10% de vez en cuando se da el beneficio y un 40% nunca se le ha otorgado este beneficio, esta situación preocupante para la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

Es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. El goce de descanso pre-natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.

Analizando referido a la recepción aguinaldos complejos 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 si 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.

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 100% de los encuestados manifestó que si postularon a un ascenso, aclarando complementariamente que no ha tenido la oportunidad de poder ascender, porque no existen plazas vacantes en planillas, en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

El concepto se utiliza con referencia al acto de ascender: es decir, de subir (desplazarse hacia arriba). En el contexto laboral, se denomina ascenso a la promoción de un trabajador a un cargo más importante y mejor remunerado. Supongamos que un joven trabaja como representante comercial de una empresa. Por su buen desempeño y ante la jubilación de otro empleado, el dueño de la compañía decide darle un ascenso y así lo convierte en el gerente de ventas de la firma. El muchacho, gracias al ascenso, comienza a percibir un salario mayor, aunque también pasa a contar con más responsabilidades.

**La** discriminación por motivos sindicales, en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, se ha contrastado que el 90% si ha sido discriminado, por otra parte solo el 10% no fue discriminado, es decir no se les abona este derecho a los trabajadores CAS,

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) "...El termino discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación".

Respecto cas contrata por medio etapa preparatoria, nunca se ha dado el 100% manifiesta esta situación, **pues es un problema de** discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

Por tanto queda demostrado la existencia de la discriminación laboral pues existe la diferenciación que se hace en favor o en contra de una persona o cosa en comparación con otras. Se discrimina socialmente cuando se hacen distinciones entre personas por motivos de clase o categoría sin considerar el mérito individual. Algunos ejemplos de categorías de discriminación social son la raza, el género, la edad, la nacionalidad, la religión, la incapacidad, la orientación sexual, la altura y el peso.

**En cuanto que el CAS CONTRATA POR MEDIO ETAPA DE CONVOCATORIA,** expresan los encuestados que si al 89% se han dado estos proceso, mientras un 20% dicen que no, en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.

Pues la convocatoria es algo o alguien que convoca. El concepto también se utiliza para nombrar al escrito o anuncio con que se convoca. Para comprender este concepto, debemos saber que el verbo convocar refiere a citar o llamar a una o más personas para que asistan a determinado acto o lugar.

Administrativos y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma Requisitos:  Son requisitos para la celebración del contrato administrativo de servicios: 1.

Requerimiento realizado por la dependencia usuaria. 2. Existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces.

En cuanto al CAS se **contrata por medio etapa de selección** en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, es evaluada que si se da al 60%, mientras que un 40% expresan que no se da.

En tal sentido no se cumple las etapas del procedimiento de contratación ETAPA como son la etapa PREPARATORIA CONVOCATORIA SELECCIÓN SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO, pues es un requerimiento Comprende la Evaluación Suscripción del órgano o publicación de la objetiva del contrato unidad convocatoria en postulante. Dentro de un orgánica el portal Incluye la plazo no usuaria; institucional en evaluación mayor de detallando los Internet y en un curricular y, cinco días servicios, lugar visible de alternativamente hábiles, a requisitos y acceso público la evaluación partir del día competencias. Escrita y siguiente entrevista publicación de resultados.

## **5.2 Aporte Científico.**

Después de haber concluido con el desarrollo de la investigación, sobre “Los contratos administrativos de servicios y los derechos laborales”, 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.

### **PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN**

1. Plantear una formación continua con el objeto de formar nuevos cuadros en gestión pública bajo el enfoque de incorporar a los servidores CAS, vía Servicio Civil a través de nuevas reglas de juego para un Servicio Civil meritocrático.
2. Establece los derechos y deberes del servidor CAS, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros, como de ofrecer una carrera real para el servidor público. Lo que permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.
3. Implementar concursos públicos para el acceso a cualquier puesto del Estado, considerando las evaluaciones de desempeño lo cual permitirán capacitar a aquellos trabajadores que salgan mal, así como mejorar los ingresos e incentivar los ascensos de aquellos que demuestren alto desempeño (a través de mejores resultados en evaluaciones).

4. Mejora el sistema de remuneraciones. Al trabajo en puesto y condiciones similares le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público.

## CONCLUSIONES

- 1. Con el objetivo 01: Objetivo General:** Determinar si existe discriminación laboral al aplicar el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la dirección regional de salud de Ucayali. En cuanto a la seguridad en su centro de trabajo es decir en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo, referido a la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), específicamente a la seguridad laboral se muestra que el 90% se siente inseguro, y por otra parte solo el 10% si se encuentran seguros en su centro de trabajo. Entendida que la **seguridad** tiene por objeto la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo. Paralelamente el 90% poseen contrato determinado y solo el 10% manifestó que dicha relación contractual era indeterminada.
- 2. Con el Objetivo específico 1:** Identificar las formas de discriminación laboral que existen al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali: la capacitación permanentemente del personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de Servicios, se evidencia que solo un 10% es capacitado de manera permanente, por otra parte el 70% manifestó haber tenido esta experiencia muy pocas veces y un 20% nunca lo ha tenido. A mi entender la capacitación, o desarrollo de personal, es toda actividad realizada en una organización, respondiendo a sus necesidades, que busca mejorar la actitud, conocimiento, habilidades o conductas de su personal. referida **derecho a la igualdad, principio constitucional**, en este punto observamos que solo un 60% de los trabajadores manifestó contar con esta condición y un preocupante 40% lo negó; es evidente que dichos trabajadores que no

cuentan con este beneficio de derecho de igualdad al régimen CAS. Por tanto el **derecho a la igualdad** es aquel derecho humano a ser reconocidos como iguales ante la ley y de disfrutar de todos los demás derechos otorgados.

- 3. Con el objetivo** Especifico 2: Evaluar resultados sobre la discriminación laboral al aplicar el régimen de contratación administrativa (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali: Se ha detectado que La discriminación laboral por motivos de edad, un 30% de los encuestado ha manifestado haber sido discriminado, mientras que un 70% de los encuestados discriminados eventualmente o algunas veces, referido ampliamente a la en la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo. 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 100% de los encuestados manifestó que si postularon a un ascenso, aclarando complementariamente que no ha tenido la oportunidad de poder ascender, porque no existen plazas vacantes en planillas, en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.
- 4. Con el Objetivo Especifico 3:** Analizar las consecuencias que genera la discriminación laboral en la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) en la dirección regional de salud de Ucayali: Por razones sindicales se ha contrastado que el 90% si ha sido discriminado, por otra parte solo el 10% no fue discriminado, es decir no se les abona este derecho a los trabajadores CAS.

## SUGERENCIAS

1. La Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo debe de implementar un Programa de Fortalecimiento de capacidad con el objeto de gestionar el desarrollo de personal, de tal manera que el servidor CAS se sienta satisfecho y seguro en su centro laboral. Esto permitirá la Mejora el sistema de remuneraciones. Al trabajo en puesto y condiciones similares le corresponderá similar compensación, reduciendo inequidades al interior del sector público.
2. La Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo para sus servidores y específicamente para el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS) debe de implementar la Gerencia de Responsabilidad Social, con el objeto de generar seguridad, bienestar laboral, sistemas de gestión saludable, empleabilidad, fundamentalmente el proceso de formación continua.
3. Implementar gestión de las buenas prácticas laborales, considerando a los de mayor experiencia, de mayor edad como equipos guías en el proceso de desarrollo organizacional, de tal manera que las nuevas generaciones utilicen las buenas prácticas laborales, evitando la discriminación laboral en el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Coronel Portillo.
4. **La oficina de recursos** humanos debe implantar el programa de defensa de los derecho laborales constitucionales, vía comunicación directa con los representantes sindicales a través de una comunicación continua, para el establecimiento de los derechos y deberes del servidor CAS, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros, como de ofrecer una carrera real para

el servidor público. Lo que permitirá que los servidores CAS, y todos aquellos que ingresen al nuevo régimen, cuenten con estabilidad laboral y con un mejor horizonte laboral.

## BIBLIOGRAFÍA

- HERNÁNDEZ SAMPIERI, R. (2006). Metodología de la investigación, México.
- Chiavenato, Idalberto (2000). Administración de Recursos Humanos. Bogotá, Colombia.
- Dessler, G. (1996) Administración de personal. México.
- Puchol, L. (2000) Dirección y gestión de recursos humanos. Madrid, España.
- Robbins, Stephen.(2004) Comportamiento Organizacional. México.
- Santos, J.A. (1993). Estudios de Psicología laboral y Administración de Recursos Humano. San Salvador.
- Olivares, Socorro; González, Martin. Psicología del trabajo. Grupo editorial patria, México, 2009.
- Davis, Keith; Newstrom, John. Comportamiento humano en el trabajo. Mc Graw Hill, México, 2003.
- Fernández I., Nicolás. (2002) El desarrollo profesional de los trabajadores como ventaja competitiva de las empresas. Bogota, Colombia
- CASADO, J. M. (2000) El directivo del siglo XXI. Barcelona.
- DIEZ DE CASTRO, (2000) Administración y Dirección. Madrid 2000.
- GASALLA, J. M. (2000): La nueva dirección de personas. Marco paradójico del talento humano. Madrid.
- Reglamento del Decreto Legislativo 1025- 2010-PCM
- DECRETO SUPREMO N° 001-2012-TR APRUEBAN LA CREACIÓN DE LA “VENTANILLA ÚNICA DE PROMOCIÓN DEL EMPLEO”
- DIRECTIVA GENERAL N° 02-2012-MTPE/3/18 “Lineamientos para la atención de los usuarios de la Ventanilla Unica de Promoción del Empleo”
- DAVENPORT, T. (2000). Capital Humano. Barcelona.

BLAKE, OSCAR JUAN (2006) Origen, detección y análisis de las necesidades de capacitación. 2ª edición- Buenos Aires.

GARAU, J. (2005). Guía para la gestión de calidad de los procesos sociales. Barcelona.

MPT. (2004) El empleo en el Perú 1990-2003. Consejo Nacional de Trabajo y Promoción del empleo

PINEDA, P. (2002). Pedagogía laboral. Barcelona.

SANTOS, A., MONTALBÁ, C. Y MOLDES, R. (2004). Paro, exclusión y políticas de empleo. Valencia.

ARRÓSPIDE, M. Y P. EGGER (2000); Capacitación laboral y empleo de jóvenes en Perú. Lima.

CHACALTANA, J. Y D. SULMONT (2004); Políticas activas en el mercado laboral peruano: el potencial de la capacitación y los servicios de empleo. Lima.



UNIVERSIDAD NACIONAL HERMILIO VALDIZÁN

Huánuco - Perú

ESCUELA DE POSGRADO

Campus Universitario, Pabellón V Block "A" 2do. Piso - Cayhuayna  
Teléfono 514760



ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAESTRO

En el Auditorio de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL, siendo las 11:00 h., del día jueves 09.MARZO.2017, ante los Jurados de Tesis constituido por los siguientes docentes:

Dr. Reiter LOZANO DÁVILA	Presidente
Dr. Amancio VALDIVIESO ECHEVARRÍA	Secretario
Dr. Erasmo SANTILLÁN OLIVA	Vocal

El aspirante al Grado de Maestro en Gerencia Pública, Don, Christian Omar RAYME RUÍZ.

Procedió al acto de Defensa:

Con la exposición de la Tesis titulado: "LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS), EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD DE CORONEL PORTILLO - PERIODO 2016".

Respondiendo las preguntas formuladas por los miembros del Jurado y público asistente.

Concluido el acto de defensa, cada miembro del Jurado procedió a la evaluación del aspirante a Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

- a) Presentación personal.
- b) Exposición: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones.
- c) Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente.
- d) Dicción y dominio de escenario.

Así mismo, el Jurado plantea a la tesis las observaciones siguientes:

.....  
.....

Obteniendo en consecuencia el Maestría la Nota de DI. G. C. I. S. E. I. S. ..... (16)  
Equivalente a APROBADO ..... por lo que se recomienda .....  
(Aprobado ó desaprobado)

Los miembros del Jurado, firman el presente ACTA en señal de conformidad, en Huánuco, siendo las 12:20 horas del 09 de marzo de 2017.

SECRETARIO	PRESIDENTE	VOCAL
DNI N° <u>7242096</u>	DNI N° <u>2251472</u>	DNI N° <u>22427703</u>

AUTORIZACIÓN PARA PUBLICACIÓN DE TESIS ELECTRÓNICAS DE POSGRADO

1. IDENTIFICACIÓN PERSONAL (especificar los datos del autor de la tesis)

Apellidos y Nombres: RAYME RUIZ, CHRISTIAN OMAR.

DNI: 42862736 Correo electrónico: \_\_\_\_\_

Teléfonos Casa \_\_\_\_\_ Celular \_\_\_\_\_ Oficina \_\_\_\_\_

2. IDENTIFICACION DE LA TESIS

Posgrado	
Maestría:	<u>GERENCIA PUBLICA</u>
Mención:	<u>-</u>

Grado Académico obtenido:

MAESTRO

Título de la tesis:

LA DISCRIMINACION LABORAL EN EL REGIMEN DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS (CAS), EN LA DIRECCION REGIONAL DE SALUD DE CORONEL PORTILLO - PERIODO 2016

Tipo de acceso que autoriza el autor:

Marcar "X"	Categoría de Acceso	Descripción de Acceso
<input checked="" type="checkbox"/>	PÚBLICO	Es público y accesible el documento a texto completo por cualquier tipo de usuario que consulta el repositorio.
<input type="checkbox"/>	RESTRINGIDO	Solo permite el acceso al registro del metadato con información básica, mas no al texto completo.

Al elegir la opción "Público" a través de la presente autorizo de manera gratuita al Repositorio Institucional – UNHEVAL, a publicar la versión electrónica de esta tesis en el Portal Web repositorio.unheval.edu.pe, por un plazo indefinido, consintiendo que dicha autorización cualquiera tercero podrá acceder a dichas páginas de manera gratuita, pudiendo revisarla, imprimirla o grabarla, siempre y cuando se respete la autoría y sea citada correctamente.

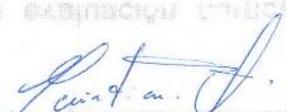
En caso haya marcado la opción "Restringido", por favor detallar las razones por las que se eligió este tipo de acceso:

Asimismo, pedimos indicar el periodo de tiempo en que la tesis tendría el tipo de acceso restringido:

( ) 1 año      ( ) 2 años      ( ) 3 años      ( ) 4 años

Luego del periodo señalado por usted(es), automáticamente la tesis pasara a ser de acceso público.

Fecha de firma: 31/05/19

  
Firma del autor