



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
ESCUELA DE POST-GRADO
MAESTRÍA EN DERECHO



EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE
SERVICIOS Y SU INCIDENCIA EN LA LABOR
ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

TESIS

PRESENTADA POR:

GLADIS SOLEDAD MENDOZA ROJAS

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGÍSTER SCIENTIAE EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO ADMINISTRATIVO Y
GERENCIA PÚBLICA



PUNO

PERÚ

2012

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO
BIBLIOTECA CENTRAL AREA DE TESIS
Fecha Ingreso: 09 OCT 2014
Nº 10664

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO – PUNO
ESCUELA DE POST GRADO
MAESTRIA EN DERECHO

EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SU INCIDENCIA EN
LA LABOR ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

TESIS PRESENTADA POR:

GLADIS SOLEDAD MENDOZA ROJAS

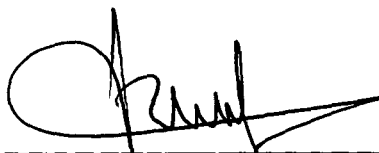
PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAGISTER SCIENTIAE EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA

APROBADA POR EL JURADO REVISOR CONFORMADO POR:

PRESIDENTE

:



Dr. Boris Espezúa Salmón

PRIMER MIEMBRO

:


M. Sc. Gary Salinas Solís

SEGUNDO MIEMBRO

:


M. Sc. Heflin Béjar Bruchi

ASESOR

:


M. Sc. Wilder Ignacio Velasco

DEDICATORIA

A la Universidad Nacional del Altiplano por haberme dado la oportunidad de pertenecer a su gloriosa historia, a su presente y futuro de compromiso con nuestra sociedad.

AGRADECIMIENTO

Mis agradecimientos sinceros a los Docentes de la Maestría en Derecho que han sabido guiarme en mi formación profesional.

INDICE

PAGINA DE FIRMA DE JURADO	I
DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
INDICE	IV
RESUMEN	VI
ABSTRACT	VII
INTRODUCCION	VIII

CAPITULO I PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1.	Descripción del Problema	01
1.2	Formulación del Problema	05
1.3	Justificación de la Investigación	05
1.4	Objetivos	06
	1.4.1 Objetivo General	06
	1.4.2 Objetivos Específicos	06
1.5	Formulación de la Hipótesis	06
	1.5.1 Hipótesis General	06
	1.5.2 Hipótesis específicas	07

CAPITULO II MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del problema	08
	2.1.1 Antecedentes Teóricos	08
	2.1.2. Antecedentes Históricos	10
	2.1.3. Antecedentes del CAS en el Perú	12
2.2.	Teoría del Problema	14
	2.2.1 Teoría Garantista y Neo-constitucionalista	14
	2.2.2. Teoría de los Derechos Fundamentales	16
	2.2.3 Teoría del Derecho Administrativo	17
2.3	Marco Conceptual	18
	2.3.1 Administración Pública	18
	2.3.2 Cese Laboral	18
	2.3.3 Contrato Administrativo	18
	2.3.4 Contrato Administrativo de servicios	19
	2.3.5 Contrato de Trabajo	19
	2.3.6 Cumplimiento de Objetivos	20
	2.3.7 Derecho Constitucional	20
	2.3.8 Derechos fundamentales	20
	2.3.9 Derechos Laborales	21
	2.3.10 Derecho al Trabajo	21
	2.3.11 Estabilidad al Trabajo	21
2.4	Derecho Comparado	22

CAPITULO III METODOLOGÍA

3.1	Descripción del Método y tipo de Investigación	26
	3.1.1. Método	26
3.2	Tipo de Investigación	26
3.3.	Técnicas e Instrumentos de recolección de datos	27
	3.3.1. Técnicas	27
3.4.	Operacionalización de Variables	27
	3.4.1 Variables e Indicadores	27
3.5	Identificación de las Variables	28
	3.5.1 Identificación de Indicadores variable Independiente	28
	3.5.2 Identificación de Indicadores Variable Dependiente	30
3.6	Instrumentos de la Investigación	31
3.7.	Procedimiento y Análisis de la Información	34
3.8.	El Universo y la Muestra	34
	3.8.1 Universo Físico Institucional	34
	3.8.2 Universo Social	35
	3.8.3 Universo Geográfico	35
	3.8.4 Muestra representativa	36

CAPITULO IV RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	Aspectos generales de los resultados por objetivos	37
	4.1.1 Resultado de la Invest. por objetivo General	37
	Cuestionario Trabajador CAS	39
	Cuestionario Empleador CAS	52
	4.1.2 Resultados de la Invest. por Objetivos Específicos	62
	Guías de observación	63
4.2.	Comprobación de Hipótesis con los resultados	73
	4.2.1 Comprobación Hipótesis General	73
	4.2.2 Comprobación de Hipótesis Específicas	74
	CONCLUSIONES	77
	RECOMENDACIONES	79
	BIBLIOGRAFIA	81
	ANEXOS	85

RESUMEN

El presente trabajo de Investigación titulado: El Contrato Administrativo de Servicios y su Incidencia en la labor Administrativa en el Sector Público, se ha realizado en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Puno, investigación correspondiente a los años 2010 y 2011. La hipótesis planteada se basa en que la regulación de los Contratos Administrativos de Servicios inciden en las labores internas de la Administración Pública, afectando el logro de los objetivos institucionales a través del cumplimiento de metas previstas, por el plazo corto de contratación que oscila entre 01 a 03 meses como máximo; que con una adecuada reformulación referente al plazo de duración del Contrato Administrativo de servicios, se evitará los efectos colaterales que trae consigo esta limitante. Teniendo como Objetivo General Demostrar que los Contratos Administrativos de Servicios inciden directamente en el cumplimiento de las metas trazadas institucionales, afectando las labores administrativas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno. Los métodos de Investigación utilizados son el método cuantitativo y el método cualitativo, siendo la presente una investigación mixta, se procedió mediante las técnicas y las variables empleadas a revisar doctrina, normas y expedientes relacionadas al contrato CAS, aplicando como instrumentos de investigación los cuestionarios y las guías de observación; el análisis cuantitativo y cualitativo de la información recolectada permitió obtener los resultados. Los resultados obtenidos son que el Trabajador por CAS considera que el tiempo mínimo de contrato debiera ser de 01 año, el cual le permitirá desarrollar un buen trabajo y por ende se evitará que las metas institucionales no se cumplan, que el Decreto Legislativo 1057 vulnera derechos fundamentales que reconoce la constitución, que la normativa del CAS influye en las labores administrativas del Sector Público, también se ha evidenciado que se ha celebrado contratos por 01 mes durante el periodo 2010 y 2011, estos resultados nos ha permitido llegar a las conclusiones y recomendaciones.

Palabras claves: Metas institucionales, Administración Moderna, Contratos Administrativos de servicios, Vulneración de Derechos.

ABSTRACT

This research paper entitled The Administrative Services Contract and its Impact on the Public Administrative Sector has been conducted in the Job and Employment Promotion Regional Direction in the Puno region that was held during the 2010 and 2011 years. The stated hypothesis is based in the Administrative Services Contract influence Public Administration internal labor affecting the institutional objectives achievement through the foreseen targets due to the short term contracts which eventually range from 01 to 03 months; that with an adequate reformulation related to the Administrative Services Contract term will avoid the collateral effect which bring this limiting fact. The general objective was to prove that the Administrative Services Contract directly influence in the planned institutional targets affecting the administrative labor in the Job and Employment Promotion Regional Direction in the Puno region. The research methods used are the qualitative and quantitative methods making this a mixed research which happened though the used techniques and variables used to review doctrine, norms and expedients related to the CAS contract, applying questionnaires and observation guides as research techniques; the collected qualitative and quantitative information leaded to the results. Those results showed that the CAS worker thinks that the contract minimum term must be one year, which will allow developing good work and consequently will avoid the institutional targets default setting; the 1075 Legislative Decree violates fundamental rights according to the Constitution that the CAS norms influence in the Public Sector administrative labor; there have also been evidence about one month contracts during the 2010 and 2011 years; these results allowed us to reach the conclusions and recommendations.

Key words: Institutional targets, Modern administration, Administrative Service contracts, Rights violation.

INTRODUCCIÓN

El presente estudio se realizó en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, con el propósito de determinar que la regulación de los Contratos Administrativos de Servicios inciden en las labores internas de la Administración Pública, manifestándose desde la naturaleza del contrato CAS, advirtiendo su implicancia de esta modalidad de contrato en las labores internas de una entidad pública, relacionado en los aspectos de: Plazo corto de contratación cuyos efectos colaterales traen consigo: incumplimiento de tareas, inseguridad laboral, baja productividad en el sector, frustración del trabajador, desigualdad remunerativa, peor aún la vulneración de derechos reconocidos tanto por la constitución como por las normas laborales, produciéndose con esto un atentado a los derechos irrenunciables de los trabajadores.

El presente Trabajo de Investigación se ha titulado El Contrato Administrativo de Servicios y su Incidencia en la labor Administrativa en el Sector Público.

En el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento, se puede observar una manifestación normativa del Estado respecto a su forma de su organización interna, producto del cual considera que el personal contratado por la Administración Pública no se encuentra comprendido ni el ámbito del empleo público (regido por el Decreto Legislativo N° 276), ni en el régimen laboral de la actividad privada (estipulado en el Decreto Legislativo N° 728), sino mas bien se hallan bajo una relación propia del Derecho Administrativo.

Sin embargo, el Estado no ha puesto énfasis a la ley de contrato administrativo de servicios la cual solo trae confusión al trabajador, quien ya ni sabe bajo que leyes se regula su actividad laboral y si éstas le asignan o no los beneficios que tanto anhela y reclama, donde pese a estar laborando bajo subordinación, con un horario establecido y todas las demás características de un contrato propio de trabajo, se les viene recortando sus derechos laborales, y lo que es más grave aún que el empleador sea el Estado, el ente que se supone debe dar ejemplo de legalidad y respeto a los derechos del trabajador.

Con el presente trabajo de investigación se da a conocer las implicancias de los Contratos Administrativo de servicios en las labores internas de la administración Pública; por ello con el presente estudio se demuestra que la naturaleza del Contrato Administrativo de Servicios bajo su marco legal, se advierte claramente la desprotección de los derechos laborales, no obstante de las aparentes bondades que señala la presente norma

Durante la presente investigación se ha visualizado los problemas existentes y ante ello se propone alternativas de solución como medidas preventivas en favor del trabajador y de la entidad contratante a efecto de armonizar las relaciones laborales y por ende estar acorde con un mundo globalizado que viene exigiendo competitividad a gran escala.

Al realizar la presente investigación, no hubo limitaciones de ninguna índole. Los resultados de la investigación nos han permitido demostrar las hipótesis planteadas centrando la presente investigación conforme a los objetivos y la doctrina comparada.

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACION

1.1. DESCRIPCION DEL PROBLEMA

El empleador muchas veces opta por una modalidad contractual conforme a sus intereses vulnerando muchas veces los derechos de sus trabajadores, ante ello es menester dar un vistazo a los antecedentes de la Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su primer origen nos remonta al mal denominado Servicios No Personales, que surgió como una especie de salvavidas para el Empleador Estatal, quién valiéndose de esta modalidad, recortaba los derechos laborales del trabajador.

Es decir el Estado se beneficiaba como empleador al no tener la obligación de asumir costos laborales; ante estos hechos comenzaron a plantearse reclamos de índole laboral en sede constitucional deduciéndose que el mal llamado Contrato de Servicios No Personales, es en el fondo una relación laboral, con reconocimiento de beneficios sociales y continuidad de la relación laboral, estas presiones motivaron que el Estado cediera y se proclamó el inicio de una restructuración laboral con miras a la implementación del TLC (Ley N^a

29157), poniéndose en vigencia el Decreto Legislativo N° 1057 Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento.

En la presente Tesis aparte de cuestionar la legalidad y demás presupuestos orientados a regular la situación jurídica de las personas que prestan servicios en la Administración Pública mediante la modalidad del Contrato Administrativo de Servicios; se pretende demostrar las incidencias internas que trae consigo los actores de estos contratos (Trabajador – Empleador), dentro de la Administración Pública, específicamente en las labores funcionales de una entidad Pública.

Los Contratos Administrativos de Servicios, traen consigo los siguientes efectos colaterales en las labores internas de la administración:

a). La Productividad en la Administración Pública.

Las entidades deben determinar los resultados de su gestión mediante el logro de los objetivos institucionales a través del cumplimiento de las metas previstas plasmados en los instrumentos de gestión. Sucede en algunos casos que cuando el periodo de contratación de un trabajador ha culminado este ha dejado tareas por resolver no por ser irresponsables, si no por culminación de su contrato, siendo muchas veces cubierto estas labores por personal permanente mientras se lleva a cabo la convocatoria del nuevo concurso, donde el contratado por CAS que ya conocía estas labores, tiene que concursar nuevamente por dicho puesto, y si no resulta ganador no se le renueva el contrato; entonces se tendrá que enseñar nuevamente al nuevo personal contratado.

Es aquí donde las reglas, políticas o prácticas coyunturales de la dependencia contratante, interfiere con la terminación de los trabajos, generando demoras y acumulación de tareas, y ante estas limitantes “No se cumple las metas trazadas”; la productividad en el presente caso esto es limitado, ya que por el corto tiempo de duración de su contrato no le alcanza tiempo para desempeñar un buen trabajo.

b). El Plazo corto de Contratación del trabajador por CAS.

Es un elemento de vital importancia para la dependencia administrativa, por cuanto permitirá conocer y probar si en un plazo determinado de tiempo, el empleado contratado se ajusta a las necesidades y expectativas del contratante. En los dispositivos que regulan el Régimen Especial del Contrato Administrativo de Servicios, no especifica un mínimo de meses de contrato, más bien si lo hay en el tiempo de finalización, generando que el poco tiempo de permanencia en los puestos contratados No puedan cumplir en su totalidad las labores para los que fueron contratados por el plazo corto de contratación, en algunos casos son solo de un mes. El plazo de Contratación de los Trabajadores por CAS del personal en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, durante los años 2010 y 2011 oscilaban entre 01, 02 y 03 meses respectivamente.

c). Tratamiento Distinto en las Remuneraciones.

Por pertenecer a regímenes laborales diferentes, es decir entre personal contratado bajo el Decreto Legislativo N° 728, personal nombrado Decreto Legislativo N° 276 y personal por C.A.S. Decreto Legislativo N° 1057; estas diferencias contractuales no pueden ser minimizadas, más aún creando

situaciones de desigualdad en el aspecto remunerativo dentro del mismo centro de trabajo, vulnerando los Principios de "Igualdad de Oportunidades y Profesionalismo", reflejándose su desazón en las labores administrativas de la entidad pública, ya sea provocado por algunos de los actores en cuestión y/o por injerencia de la patronal.

d). La frustración y la inseguridad del personal contratado por CAS.

Es evidente y se hace notorio en su trabajo, el trabajo, además de ser una necesidad de subsistencia, permite bienestar individual y social, esto explicaría que una de las mayores preocupaciones del personal contratado por CAS sea la búsqueda de un trabajo que les permita desarrollar sus potencialidades, generar vínculos con sus pares y sentirse útiles para la sociedad, si bien empiezan con mucho ánimo y esmero poco a poco esto disminuye cuando se acerca el término de su contrato, constituyendo esto un abuso de poder, y a veces hasta resulta humillante, si se compara con los requisitos en el perfil del puesto que se les convoco (especialidades, años de experiencia y otros). No resultando coherente.

e). Condiciones de trabajo que genera problema psicosociales.

El cual se refleja en su baja productividad en el trabajo, por no existir una garantía de permanencia más larga y frustra sus expectativas profesionales por factores inherentes al tema, peor aún atentando contra su salud psicológica y moral, generando muchas veces alteraciones en su salud mental como el stress laboral, mellando su dignidad y sus derechos fundamentales; cuando estas son reconocidas como inviolables y es un deber primordial del Estado respetarlas y protegerlas.

Es importante señalar que Presupuestalmente la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es una actividad dentro de la Unidad Ejecutora N° 001 Sede Central del Pliego Presupuestal que es el Gobierno Regional de Puno, dependiendo económicamente y administrativamente de este ente y normativamente de la sede central del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo de Lima; ante ello la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, solo realiza los requerimientos de personal por CAS y la convocatoria y la selección del personal está a cargo del Gobierno Regional de Puno.

1.2 FORMULACION DEL PROBLEMA

¿Los Contratos Administrativos de Servicios inciden en la labor administrativa, con perjuicio de las metas y funciones que deben cumplir una Institución Pública?

1.3 JUSTIFICACION DE LA INVESTIGACION

La realidad del problema del trabajador por Contrato Administrativo de Servicios, conlleva a justificar su investigación porque en la actualidad el Decreto legislativo N° 1057 publicado el 28 de junio del 2008, que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, más conocido como C.A.S, su aplicación ha generado una problemática laboral en el Perú por la evidencia diferenciación de derechos laborales que no se encuentra acorde con la norma constitucional que proclama los derechos de los trabajadores y no solo esta normado por nuestra Constitución, lo proclama también la Organización Internacional del Trabajo que es uno de los principales órganos que vela por los derechos humanos de los trabajadores.

Este trabajo se justifica en razón de que voy a demostrar con argumentos que la dación del Contrato Administrativo de Servicios más allá de las implicancias legales, tiene una incidencia directa en las labores administrativas internas del Sector Público, específicamente en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno. Asimismo, la presente investigación quiere plantear alguna forma de solución a este problema socio-laboral, validando científicamente algunas alternativas de solución a la interrogante planteada.

1.4. OBJETIVOS

1.4.1 OBJETIVO GENERAL

Demostrar que los Contratos Administrativos de Servicios, inciden directamente en el cumplimiento de las metas trazadas institucionales, afectando las labores administrativas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno.

1.4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Evidenciar que se producen contratos cortos de 01 mes, que afectan las labores administrativas, vulnerando derechos fundamentales; por ende no se cumplen las metas institucionales.
- Proponer alternativas de solución a dicha problemática, sugiriendo enmiendas acorde a dispositivos laborales y constitucionales, en beneficio de los servidores y de la buena marcha institucional; con la finalidad de no afectar la Labor Administrativa en el Sector Público.

1.5. FORMULACION DE LA HIPOTESIS

1.5.1 HIPOTESIS GENERAL

Los Contratos Administrativos de Servicios inciden específicamente en el verdadero carácter del logro de los objetivos institucionales a través del incumplimiento de las metas previstas en el sector de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, afectando las labores administrativas por el plazo corto de contratación.

1.5.2 HIPOTESIS ESPECÍFICAS

- El poco tiempo de contratación de los trabajadores por Contratos Administrativos de Servicios, genera demora en los servicios y la falta de continuidad en las labores institucionales.

- Con una adecuada reformulación referente al Plazo de duración del Contrato Administrativo de Servicios, se evitará que los efectos colaterales que trae consigo esta limitante, tenga incidencia en las labores administrativas dentro una entidad pública; afectando las buenas relaciones laborales y derechos constitucionales

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1 ANTECEDENTES DEL PROBLEMA

2.1.1 ANTECEDENTES TEORICOS

Con referencia al tema de investigación no existe trabajo similar e idéntico o tesis realizada, por cuanto se ha hecho las averiguaciones respectivas en diversas bibliotecas de la región, así como en las facultades de derecho.

No obstante ello existen algunos textos que han sido elaborados en base a investigaciones relacionadas al tema, así mencionaremos lo siguientes:

a) . Con relación al Contrato Administrativo de Servicios existe una tesis de Post Grado denominado ¿Después del CAS como debe contratar la Administración Pública?.

Cuyo resultado es:

Aparicio (2012), sostiene que la Administración Pública debe reformular su contratación laboral, es decir evaluar la posibilidad de la contratación temporal de trabajadores, sin incluirlo en la carrera administrativa y sin incurrir en la desnaturalización del contrato; ante ello propone que la

Administración Pública debe utilizar Contratos Temporales, es decir Contratos Sujetos a Modalidad.

b). Asimismo existen Informes Jurídicos publicados :

- Informe Legal denominado: "Régimen Jurídico aplicable a los trabajadores CAS luego de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 002-2010-AI/TC". Informe elaborado por Javier Ricardo Dolorier Torres, socio de Galvez & Dolorier Abogados S.R.L. publicado en Gaceta Jurídica, año 2010.

En cuyo Informe concluye:

Que, como consecuencia de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 00002-2010-PI/TC del 31 de agosto de 2010, el Tribunal Constitucional a reconocido al Contrato Administrativo de Servicios como un régimen especial de contratación laboral para el sector público compatible con el marco constitucional. Así pues, la naturaleza de la prestación de los contratados CAS es personal, subordinada y remunerada.

- Artículo denominado "El Contrato Administrativo de Servicios: Implicancias laborales y tributarias", publicado en la revista Temas de Gestión Pública y Actualidad, Artículo elaborado por Giancarlo Giribaldi Pajuelo, miembro del Estudio de Abogados Caballero Bustamante, año 2008.

Reseña:

Giribaldi (2008), el autor realiza un análisis sobre la naturaleza de los contratos administrativos de servicios, así como analiza la constitucionalidad del Dec. Leg. 1057, emitido por el Poder Ejecutivo, a

razón de la Ley N° 29157, señalando que la delegación de facultades que otorgó el Poder Legislativo al Poder ejecutivo, debe encontrarse de acuerdo a los lineamientos de la Constitución y a la Ley autoritativa, la misma que debe ser específica y no general, al respecto señala que dicho Decreto Legislativo sobrepasa los límites de la delegación otorgada, por ende es inconstitucional. Por otro lado también analiza el Principio de primacía de la realidad, en cuanto al horario de trabajo dispuesto por la Administración Pública. Finalmente abarca las implicancias tributarias del CAS, proponiendo alternativas para impugnar la disposición que considera a los ingresos del CAS como rentas de cuarta categoría.

2.1.2 ANTECEDENTES HISTORICOS DE LA CONTRATACION ADMINISTRATIVA

Históricamente, la Administración Pública funciona más bien como un aparato meramente represor y al servicio del monarca absoluto, sin someterse a las normas jurídicas en su funcionamiento.

Según Morant (2002), las etapas más significativas fueron las siguientes:

1. Inicialmente, el Estado moderno nacido de la Revolución Francesa era acérrimamente liberal, lo cual suponía la menor injerencia posible de la Administración en los asuntos privados de los ciudadanos. Esto, unido a la Revolución industrial que tuvo lugar a lo largo del siglo XIX, hizo nacer lo que conocemos por capitalismo, que en poco tiempo llevó a extremo

la explotación de unos ciudadanos por otros, hasta el punto de generar situaciones sociales insostenibles.

2. El resultado de aquel proceso provocó en la mayoría de países europeos, el surgimiento de focos pre-revolucionarios que, reaccionando contra el liberalismo capitalista, propugnaban el predominio absoluto de los intereses de la sociedad, de lo colectivo y, por tanto, del Estado sobre los intereses particulares de cada individuo.

Tras estos estallidos revolucionarios, la concepción del Estado empieza a evolucionar hacia lo que hoy conocemos como Estado Social de Derecho, es decir, un Estado preocupado por el bienestar medio de la mayoría de los ciudadanos y que, para conseguir tal objetivo, fomenta, por una parte, la actividad económica privada, fortaleciendo las infraestructuras y el entramado económico y social del país y, por otra parte, interviene corrigiendo desigualdades y prestando un mayor número de servicios a los ciudadanos.

3. Este progresivo e importante incremento de las actuaciones del Estado provoca que la Administración Pública necesite utilizar, cada vez más, la contratación con particulares para hacer frente a la realización de determinados servicios y, por fin, cuando tales contrataciones se generalizan, surgen definitivamente los contratos administrativos, diferenciados de los contratos civiles, con una regulación específica propia, determinada por una doble exigencia: las peculiaridades funcionales de la Administración como organización, y las derivadas del interés público y de la posición dominante de la Administración.

2.1.3 ANTECEDENTES DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO EN EL PERU

En el Perú los antecedentes de la Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su primer origen nos remonta al mal denominado “Contrato de Servicios No Personales”, figura utilizada en el sector público para aquellos trabajadores que no se encontraban inmersos ni en el Decreto Legislativo N° 276 “Ley de Bases de la Carrera Administrativa” ni en el Decreto Legislativo N° 728 “Ley de Productividad y Competitividad Laboral”. La génesis de esta forma de Contratación se debía a las restricciones presupuestarias que se aplican anualmente a las entidades del Estado, lo cual limita a gozar con personal permanente, contratados y/o nombrados acorde a Ley; por ello la Contratación de Servicios No Personales surgió como una especie de salvavidas para el Empleador Estatal, quién valiéndose de esta modalidad, recortaba los derechos laborales de todo aquel que aspiraba entrar en su esfera.

Es decir el Estado se beneficiaba como empleador al no tener la obligación de asumir costos laborales; ante estos hechos comenzaron a plantearse reclamos de índole laboral en sede constitucional deduciéndose que el mal llamado Contrato de Servicios No Personales, es en el fondo una relación laboral, con reconocimiento de beneficios sociales y continuidad de la relación laboral, estas presiones motivaron que el Estado cediera y se proclamó el inicio de una restructuración laboral con miras a la implementación del TLC (Ley N° 29157), poniéndose en vigencia el Decreto Legislativo N° 1057 Ley de Contratación Administrativa de Servicios y su Reglamento.

Al respecto Linares (2002), uno de los pocos estudiosos del tema en nuestro medio, sostiene que nuestras legislaciones nunca ha distinguido entre

contratos privados de la Administración y Contratos Administrativos, y que por lo mismo no ha existido jurisdicción especial ni jurisprudencia para los contratos administrativos, señala que estos solo existen por haber sido abordados en la escasa bibliografía nacional de los 70 y 80, bibliografía adscrita en su totalidad a la teoría dualista de contratos que celebra el Estado.

Bacacorzo (1997), en su tratado de Derecho Administrativo, se refiere en el tomo I la Contratación Administrativa, donde señala que estos contratos se establecen por una convención generadora de relaciones jurídicas o con el mero consentimiento de adhesión por el particular a situaciones preestablecidas por la Administración, y en ambos casos siempre se encuentra la expresión de voluntad del particular en el acuerdo, lo que recién da vida jurídica de contrato a una propuesta o proyecto público.

Eldredge (2000), en su obra Manual del Derecho Administrativo, aborda el Contrato Administrativo como un concepto integral señalando que para establecer la contratación administrativa deben conjugarse diversos conceptos y criterios; el que haya contratación administrativa si uno de los sujetos representa a la administración, lo cual es un aporte del criterio subjetivo, será necesario un procedimiento formal, es decir un mínimo de requisitos o procedimientos que no se hacen en la contratación privada; señala que el criterio de la jurisdicción es de menor importancia ya que el Sistema Peruano es Judicialista, no obstante podrá estar presente el requisito del agotamiento de la Vía Administrativa.

Tórres (2012), sostiene que el Estado para poder existir y cumplir con sus fines de utilidad pública necesita de personas que expresen y ejecuten su voluntad, y

de bienes y servicios que haga posible la materialización de esa voluntad. Asimismo sostiene con respecto ante la evidente existencia del Contrato Administrativo en que "Cuando llegue el momento en que el Estado pueda establecer con los particulares solamente relaciones jurídicas de coordinación más no de subordinación, cuando no exista norma alguna que pueda ser modificada o derogada por voluntad de los particulares, cuando no exista distinción alguna entre interés público e individual, cuando no tenga razón de ser la existencia de la dualidad de jurisdicciones (ordinaria y administrativa); entonces habrá desaparecido la distinción entre derecho público y privado, entre acto jurídico público y privado, entre contrato administrativo y contrato privado. En tanto ese momento llegue y no existiendo el menor indicio de su pronta o remota llegada, la aludida distinción del derecho siempre será necesario".

2.2. TEORIA DEL PROBLEMA

2.2.1 TEORÍA GARANTISTA Y NEO CONSTITUCIONALISMO.

Ferrajoli (2001), enuncia claramente hacia qué dirección y con qué significado se usa el término garantismo; tiene su raíz en la preocupación por esclarecer algunos conceptos de la teoría del derecho y del derecho penal en modo particular y sentar las bases normativas para el funcionamiento de un sistema penal caracterizado por la tutela de los individuos involucrados, como inculpados, en un proceso penal. Podríamos referirnos a este tipo de garantismo, sin incurrir en excesos analíticos, como el garantismo penal ferrajoliano.

Rentería (2010), por otra parte, se inserta en una discusión considerada sobre la posibilidad de encontrar un fundamento teórico-filosófico para los derechos humanos; discusión que para Bobbio, si es dirigida hacia la búsqueda de un fundamento absoluto, es poco productiva dado que, en su opinión, tal fundamento no existe, existiendo, por el contrario, un fundamento relativo determinado por el reconocimiento de los derechos en las Cartas Constitucionales y en las Declaraciones Universales. De modo que, nos dice, se trata ahora solamente de discutir acerca de sus garantías para que sus titulares efectivamente puedan gozar de ellos. A este segundo tipo de garantismo, por otra parte, podríamos denominarlo garantismo bobbiano de los derechos.

No se puede dudar de que una gran parte de las Constituciones nacidas después de la Segunda guerra mundial poseen algunas características particulares. Por un lado, una neta distinción entre la Constitución y la ley, lo que determina para la reforma constitucional la necesidad de modalidades diferentes con respecto a lo que se requiere para la creación de la ley ordinaria; y, por el otro, la institución de un órgano jurisdiccional (una Corte, un Tribunal constitucional) encargado de vigilar sobre la constitucionalidad de la ley en cualquiera de sus manifestaciones.

Según Prieto (2002), el Neo constitucionalismo es más principios que reglas, más ponderación que subsunción, omnipresencia de la constitución en todas las áreas jurídicas, Omnipotencia judicial en lugar de autonomía del legislador, coexistencia plural de los valores. A partir del Neo constitucionalismo se concibe la Constitución de acuerdo a valores y principios debido al esquema formalista y normativista en el que estaba sumergida la teoría del Derecho.

De esta manera la tutela y protección de los Derechos fundamentales de ha vuelto uno de los ejes rectores y fundamentales de la nueva concepción del estado Constitucional.

2.2.2 TEORIA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

Landa (2009), señala que los derechos fundamentales constituyen una constante histórica y teórica en todas las latitudes y marcan un horizonte social y temporal, dados los profundos alcances de su poder transformador con la sociedad, que el iuspositivismo definitivamente no logra comprender con sus categorías normativas. En ese sentido, el desarrollo del pensamiento constitucional de los derechos fundamentales, debe partir de reconocer las necesidades históricas de libertad y justicia de cada realidad, como fuente de objetivos a realizar; pero no de manera abstracta e intemporal, sino como necesidades concretas y particulares de los hombres y las sociedades, en tanto constituyen la base de todo Estado constitucional y democrático, en su forma avanzada o tradicional.

Para lo cual, se debe partir de reconocer que la primera condición de la existencia de todos los seres humanos, que se constata en la historia, es que para vivir primero deben existir, lo que es condición para poder hacer la historia. Si bien, toda persona necesita *primun vivere deinde filosofare*, esto no supone reducir la condición humana al *homo economicus*, aunque si reconocer que el trabajo constituye el sistema material de satisfacción de las necesidades de toda persona. Por consiguiente, se deben reconocer las condiciones reales que dan la pauta para la realización de los derechos fundamentales, en el marco constitucional; pero, sin someter absolutamente la validez de los

derechos humanos a la fuerza normativa de los poderes públicos o privados transitorios, que muchas veces se presentan como portadores de las banderas del bienestar general, para soslayar sus práctica autocráticas.

En la perspectiva establecida, es la teoría sobre los derechos fundamentales, entendida como una concepción sistemáticamente orientada acerca del carácter general, finalidad normativa, y el alcance material de los derechos fundamentales, la que más han avanzado en plantear la defensa y el desarrollo de los derechos humanos como la principales barreras a los excesos o prácticas autoritarias de los poderes públicos y privados. Ello ha sido así, gracias a que la teoría de los derechos fundamentales se asienta en una determinada idea de Estado y en una determinada teoría de la Constitución; lo cual le permite superar la comprensión de los derechos fundamentales desde una fundamentación exclusivamente técnico-jurídica, sino incorporándola a una concepción de Estado y de Constitución.

2.2.3 TEORIA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO

Dromi (2005), señala que el Derecho Administrativo es el conjunto de normas y principios que regulan y rigen el ejercicio de una de las funciones del poder, la administrativa. Por ello podemos decir que el derecho administrativo es el régimen jurídico de la función administrativa y trata sobre el circuito jurídico del obrar administrativo.

El Derecho Administrativo no es ni derecho propio de unos órganos o de un poder, ni derecho propio de una función, sino es un derecho de naturaleza

estatutaria, en cuanto se dirige a la regulación de singulares especies de sujetos que se agrupan bajo el nombre de Administración Pública.

La Administración Pública es requisito indispensable para que exista relación jurídico - administrativa.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

2.3.1 ADMINISTRACION PÚBLICA

Alvarado (2012), conjunto de normas positivas y de principios de Derecho Público de aplicación concreta a la institución y funcionamiento de los servicios públicos y al consiguiente contralor jurisdiccional de la administración pública.

La Administración Pública es la encargada de cumplir con la función administrativa del Estado.

2.3.2. CESE LABORAL

Cabanellas (2006), acción administrativa mediante el cual se pone término a la Carrera Administrativa por causas justificadas y comprobadas para el desempeño de la función pública.

2.3.3. CONTRATO ADMINISTRATIVO

Torres (2012), contrato celebrado por la Administración Pública, en uso de su facultad de Imperio, con otra persona pública o privada, natural, en uso de su facultad de Imperio, con otra persona pública o privada, natural o jurídica, con un fin público, en el cual pueden existir cláusulas exorbitantes de derecho privado que colocan al contratante de la Administración en una situación de

subordinación jurídica. Agrega que en todo Contrato Administrativo debe estar presente la facultad de imperio que le permite a la Administración Pública fijar unilateralmente los términos y condiciones del contrato al cual se adhiere el cocotratante, colocándose en una situación de subordinación.

2.3.4 CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS

El Decreto Legislativo 1057 (2008), señala que el Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado. Se regula por el Decreto Legislativo 1057 y su Reglamento N° Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales.

El presente Contrato Administrativo no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

2.3.5 CONTRATO DE TRABAJO

Torres (2012), el contrato es la manifestación más importante del acto jurídico patrimonial. La satisfacción de nuestras múltiples necesidades, como alimentación, vestido, vivienda, educación, salud, recreación, etcétera, solamente es posible mediante el contrato. En el mundo moderno es imposible nuestra existencia sin contratar.

2.3.6 CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS

Alvarado (2012), toda organización pretende alcanzar objetivos, un objetivo organizacional es una situación deseada que la empresa intenta lograr, es una

imagen que la organización pretende para el futuro. Al alcanzar el objetivo, la imagen deja de ser ideal y se convierte en real y actual, por lo tanto, el objetivo deja de ser deseado y se busca otro para ser alcanzado.

2.3.7 DERECHOS CONSTITUCIONALES

Bernales (1993), el Derecho constitucional es una rama del Derecho público cuyo campo de estudio incluye el análisis de las leyes fundamentales que definen un Estado. De esta manera, es materia de estudio todo lo relativo a la forma de Estado, forma de gobierno, derechos fundamentales y la regulación de los poderes públicos, incluyendo tanto las relaciones entre poderes públicos, como las relaciones entre los poderes públicos y ciudadanos. El derecho constitucional, que pertenece al derecho público, se sustenta en la Constitución, un texto jurídico-político que fundamenta el ordenamiento del poder político. La Constitución es la norma suprema de un país, por lo que prevalece sobre cualquier otra normativa o ley.

2.3.8 DERECHOS FUNDAMENTALES

Cabanellas (2006), se entienden por derechos fundamentales aquellos derechos de los cuales es titular el hombre por el mero hecho de ser hombre. Es decir, que son poseídos por todo hombre, cualquiera que sea su raza, condición, sexo o religión. Los derechos fundamentales constituyen para los ciudadanos la garantía de que todo el sistema jurídico y político se orientará hacia el respeto y la promoción de la persona humana. Los derechos o facultades básicas e inalienables que se reconocen en un ordenamiento a los

seres humanos. La teoría del derecho natural supone que deberían reconocerse a todo hombre en cualquier ordenamiento.

2.3.9 DERECHOS LABORALES

Cabanellas (2006), el Derecho laboral o Derecho del trabajo es el conjunto de principios y normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleador(es), trabajador(es), las asociaciones sindicales y el Estado. El Derecho del Trabajo se encarga de normar la actividad humana, lícita, prestada por un trabajador en relación de dependencia a un empleador (persona física o jurídica) a cambio de una contraprestación dineraria.

2.3.10 DERECHO AL TRABAJO

Bernales (1993), el derecho al trabajo es un derecho que está respaldado no solamente por la Constitución Política del Estado de nuestro país, sino también por las demás Constituciones de diferentes países y por la misma Organización Internacional del trabajo. Todas ellas consideran el derecho al trabajo como "la potestad, capacidad, o facultad que tiene toda persona para desarrollar cualquier actividad física o intelectual tendiente a generar su sustento diario así como el de su familia".

2.3.11 ESTABILIDAD LABORAL

Cabanellas (2006), la estabilidad consiste en el derecho que un trabajador tiene a conservar su puesto indefinidamente, de no incurrir en faltas previamente determinadas o de no acaecer en especialísimas circunstancias. También se define como Estabilidad Laboral el derecho del trabajador a conservar su puesto durante toda la vida laboral, no pudiendo ser declarado cesante antes que

adquiera el derecho de su jubilación, a no ser por causa taxativamente determinada.

2.4 DERECHO COMPARADO

Otras legislaciones alrededor del mundo han procurado darle un especial desarrollo en lo que respecta a la contratación realizada por la Administración Pública, creando leyes especiales que regulan que es Contrato Administrativo, las formas en que se celebra. Esto se regula de distintas maneras dependiendo de la legislación de cada país y a continuación se demuestran algunos ejemplos:

a). COSTA RICA

El concepto contrato administrativo, para la legislación Costarricense, se refiere a la relación contractual surgida como merito de un procedimiento, sea este ordinario o extraordinario, previsto por la ley, mediante el cual la Administración Pública escoge al contratista, en conjunto con el cual tendrán como fin último satisfacer una necesidad pública.

La regulación de los Contratos Administrativos se desarrollan en las siguientes Leyes:

- Ley N. 7494 del 2 de mayo de 1995 sobre " Ley de Contratación Administrativa" y su Reglamento General, Decreto Ejecutivo N. 25038-H del 06 de marzo de 1996.

- Ley N. 7762 del 14 de abril de 1998 sobre " Ley General de Concesión de Obras Públicas con Servicios Públicos"

En dicha legislación existe una dependencia del Ministerio de Hacienda de Costa Rica, llamada Dirección de Administración de Bienes y Contratación Administrativa, creada con el fin de dar cumplimiento a su función de propiciar la integración de la información de los procedimientos de contratación administrativa del Gobierno Central, y en ejercicio de sus atribuciones de ejecutar las acciones necesarias para establecer políticas en materias propias del sistema regido por ella y requerir información a las instituciones y dependencias del sector público para el cumplimiento de sus fines.

b). CHILE

El Derecho Chileno no cuenta, y nunca ha contado con una ley general reguladora de la contratación administrativa, pese a que la Constitución Política de la República regula y categoriza claramente los actos administrativos: decretos y resoluciones, distinguiéndolos de los contratos administrativos, como lo establecen los artículos 32, numeral 8°, 35, 102, 108, 87 y 88 del Código Político, por una parte, al referirse a los actos y a potestad reglamentaria o normativa, y los artículos 60, Nos 7 y 9, y 62, inciso 4°, numeral 3°, por la otra, que lo hacen respecto a los contratos. Ante este tipo de vacío normativo, la contractualidad pública se encuentra regulada en las leyes y reglamentos especiales que se ocupan de normar algunos contratos que celebra la Administración del Estado.

c). ESPAÑA

El Real Decreto Legislativo 2/2000, de 16 de junio, en el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas; y el Real

Decreto 1098/2001, de 12 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento general de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, regulan lo relativo a la actuación de la Administración pública en su forma de contratación.

La Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, en su Art. 5, establece que "son Contratos Administrativos:

- Aquellos cuyo objeto directo, conjunta o separadamente, sea la ejecución de obras, la gestión de servicios públicos y la realización de suministros, los de concesión de obras públicas, los de consultoría y asistencia o de servicios, excepto los contratos comprendidos en la categoría 6 del artículo 206 referente a contratos de seguros y bancarios y de inversiones, de los comprendidos en la categoría 26 del mismo artículo, los contratos que tengan por objeto la creación e interpretación artística y literaria y los de espectáculos, (modificado por ley 13/2003).

- Los de objeto distinto a los anteriormente expresados, pero que tengan naturaleza administrativa especial por resultar vinculados al giro o tráfico específico de la Administración contratante, por satisfacer de forma directa o inmediata una finalidad pública de la específica competencia de aquélla o por declararlo así una ley.

Los restantes contratos celebrados por la Administración tendrán la consideración de contratos privados y, en particular, los contratos de compraventa, donación, permuta, arrendamiento y demás negocios jurídicos análogos sobre bienes inmuebles, propiedades incorpóreas y valores negociables, así como los contratos comprendidos en la categoría 6 del artículo

206 referente a contratos de seguros y bancarios y de inversiones y, de los comprendidos en la categoría 26 del mismo artículo, los contratos que tengan por objeto la creación e interpretación artística y literaria y los de espectáculos."Los tipos de contrato reconocidos por la Legislación Española son: El de Obras, el de Gestión de servicios públicos, de Suministros y de Consultaría, asistencia y de servicios.

d). INGLATERRA

En el derecho inglés, si bien los contratos celebrados por la Corona Británica están sujetos a las normas de derecho común y a los tribunales ordinarios, es lo cierto que sus privilegios como el poder de policía, el privilegio de inejecutabilidad y la prohibición de dictar contra ella mandamientos de hacer dejaban sin eficacia al contrato y sin garantía al contratista. En ese sentido en 1968 se creó el "Review Board for Government Contract", organismo de arbitraje encargado de decidir todos los conflictos contractuales que se presenten en el ámbito de la Corona y ejercer funciones consultivas, cuyas decisiones configuran la base de desarrollo de todo un sistema de poderes exorbitantes de la Administración y de compensaciones económicas al contratista que se pactan mediante la adhesión de éste a un pliego de condiciones.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. DESCRIPCIÓN DEL MÉTODO Y TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 MÉTODO

Método Cuantitativo.-Es cuantitativo por que se ha recogido y analizado los datos pertinentes sobre las variables propuestas, para observar, medir, clasificar y analizar los resultados obtenidos, utilizando los instrumentos de investigación.

Método Cualitativo.- Es cualitativo por cuanto se ha analizado la normatividad legal existente sobre el Contrato Administrativo de Servicios y sus implicancias jurídicas en la Administración Pública.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

El presente trabajo es una Investigación Mixta, es decir tanto Cuantitativa como Cualitativa, en razón de que se procedió mediante las técnicas del análisis y la observación a revisar doctrina, normas y expedientes relacionados con el Tema del Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa con afectación del cumplimiento de metas y la vulneración de derechos fundamentales del trabajador por CAS.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

3.1.3.1 TÉCNICAS:

1.- Se utilizó para la parte Cuantitativa:

- La Observación.
- La Experimentación.
- La Medición.
- La Descripción

2.- Se utilizó para la parte Cualitativa:

- El Análisis.
- La Observación.
- La Interpretación.
- La Argumentación.

3.4 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

La Operacionalización de las variables independiente y dependiente se da a partir de la existencia de la causa y el efecto de la hipótesis planteada, desglosándose en indicadores y subindicadores.

3.1.4. 1 VARIABLES E INDICADORES

CONCEPTO DE VARIABLE

Las Variables son "un aspecto, característica o propiedad de un sujeto, objeto o proceso que se encuentran en una realidad, hecho o fenómeno que, por su

misma naturaleza, tiende a variar o adoptar distintas magnitudes, medibles cuantitativamente o cualitativamente” (Pineda 2008).

CONCEPTO DE INDICADORES

Los indicadores “son los aspectos concretos en que se desagregan las variables. Un indicador es una sub-variable o variable de variables que se desprende de la misma, con el fin de medirla con mayor precisión (Pineda (2008).

3.5 IDENTIFICACIÓN DE LAS VARIABLES ANALIZADAS

A).- VARIABLE INDEPENDIENTE

El Contrato Administrativo de Servicios y la Protección a la labor administrativa.

B). VARIABLE DEPENDIENTE

Derecho al Trabajo

3.5.1 IDENTIFICACION DE INDICADORES Y SUBINDICADORES DE LA VARIABLE INDEPENDIENTE

"EL CAS Y LA PROTECCIÓN A LA LABOR ADMINISTRATIVA"

INDICADOR N° 01: FACTORES QUE INFLUYEN EN UNA EFICIENTE ADMINISTRACIÓN

Subindicadores:

- Buenas relaciones laborales
- Ampliación de los plazos del Contrato CAS
- Gozar de Estabilidad Laboral

INDICADOR N° 02: INCIDENCIA DE LOS CAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL

Subindicadores:

- El CAS, si afecta en las labores administrativas
- El CAS, no afecta las labores administrativas
- Afectan en parte.

INDICADOR N° 03: TRATAMIENTO DIFERENCIADOR AL TRABAJADOR POR CAS

Subindicadores:

- El CAS, es un contrato de trabajo porque existe subordinación o dependencia .
- El CAS, es un contrato diferenciador con otros regímenes
- El CAS, es un contrato de trabajo por el Principio de Primacía de la realidad.

INDICADOR N° 04: EL CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES

Subindicadores:

- ELCAS no garantiza los derechos laborales
- El CAS limita el ejercicio de los derechos constitucionales

INDICADOR N° 05: PROTECCIÓN EFICAZ DEL DERECHO DEL TRABAJADOR POR CAS

Subindicadores:

- El CAS no debe continuar
- El CAS si debe continuar
- EL CAS no debe existir

3.5.2 IDENTIFICACIÓN DE INDICADORES Y SUBINDICADORES DE LA VARIABLE DEPENDIENTE:

"DERECHO AL TRABAJO"

INDICADOR N° 01: PROBLEMAS DE LOS CAS EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS CON AFECTACIÓN A LA LABOR ADMINISTRATIVA

Subindicadores:

- Incumplimiento de Metas

- Baja Productividad

- Culminación del Contrato

INDICADOR N° 02: PLAZO DE CONTRATO CAS, PARA UN BUEN SERVICIO PÚBLICO

Subindicadores:

- 01 Mes

- 02 - 03 Meses

- 06 Meses

- 01 año

INDICADOR N° 03: EFECTOS COLATERALES DE LOS CAS, CON REPERCUSIÓN A LOS TRABAJADORES

Subindicadores:

- No hay igualdad de derechos.

- Frustración e inseguridad del trabajador

- Afectación a su autoestima

INDICADOR N° 04: IMPERFECCIÓN DEL CAS FRENTE A LOS DERECHOS BASICOS DE LOS TRABAJADORES

Subindicadores:

- El CAS Vulnera Derechos Fundamentales
- El CAS es Inconstitucional

INDICADOR N° 05 : LOS PLAZOS CAS Y SU INCIDENCIA

Subindicadores:

- Nuevos Contratos
- Contratos Renovados

3.6 INSTRUMENTOS

Los instrumentos son medios físicos que son utilizados en la etapa de recolección de información, a efecto de consignar o registrar la información para su posterior procesamiento.

Los Instrumentos de investigación aplicado en la presente Investigación son:

- Los Cuestionarios aplicados a Trabajadores CAS en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Puno, año 2010 - 2011, en fecha del 28/03/2012 al 13/04/2012.
- Los Cuestionarios aplicados al Empleador por CAS, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del empleo de Puno, año 2010 - 2011; en fecha del 28/03/2012 al 13/04/2012.

- Asimismo, se realizó medición de los Expedientes por Contratos Administrativos de Servicios de los años 2010 y 2011, aplicando las Guías de Observación, estudio que se realizó en la Oficina de personal del Gobierno Regional de Puno en fecha 30/03/2011, donde se demostró la existencia de Contratos CAS por periodos cortos de 01 mes

Los Instrumentos de Investigación aplicados tanto a trabajador, empleador y expedientes, permitió establecer la vulneración de los derechos fundamentales de los trabajadores por CAS y el rol del empleador frente a la labor administrativa

Para la parte Cuantitativa:

- Cuestionarios tanto para trabajadores y empleador por CAS
- Guías de Observación, expedientes por CAS.

Para la parte Cualitativa

- Fichas Bibliográficas.

OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES:

VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
<p><u>A).Variable Independiente</u></p> <p>1. El CAS y la Protección a la labor Administrativa</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Factores que influyen en una eficiente administración. • Incidencia de los CAS, en el desempeño laboral. • Tratamiento diferenciador al trabajador por CAS. • El CAS vulnera los derechos laborales de los trabajadores. • Protección Eficaz del Derecho del trabajador por CAS. 	<p><u>Para la parte Cuantitativa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario para Trabajadores CAS • Cuestionario para Empleadores CAS • Guías de Observación
<p><u>B).Variable Dependiente</u></p> <p>1. El Derecho al Trabajo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas de los CAS en el cumplimiento de metas, con afectación a la labor administrativa • Plazo de contrato CAS, para un buen servicio público • Efectos colaterales de los CAS, con repercusión a los trabajadores. • Imperfección del CAS, frente a los derechos básicos. • Los plazos CAS y su incidencia. 	<p><u>Para la parte Cualitativa:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Fichas Bibliográficas

3.7 PROCEDIMIENTO Y ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Se procedió con los siguientes pasos:

- a). El primer paso fue la recolección de la Información documental, el cual se realizará en la Oficina de Personal del Gobierno Regional de Puno y de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, utilizando los Instrumentos de Investigación, Guías de Observación y Cuestionarios.
- b). La recolección de la información se realizó, aplicando los instrumentos de investigación en función a las variables indicadas.
- c). En el análisis de la información, conforme al método planteado, se procedió al análisis, interpretación sistemática comparando con las normas que regulan el tema de estudio, concluyendo con un análisis Cuantitativo y Cualitativo el cual permitió obtener los resultados, este último se apoyo con teorías y doctrina de juristas que sirve de sostén y garantía de un buen trabajo de investigación; finalmente se llegó a las conclusiones y recomendaciones.

3.8 EL UNIVERSO Y LA MUESTRA

3.8.1 UNIVERSO FISICO INSTITUCIONAL

El Universo de la Investigación está situado en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de la Región Puno, comprendiendo sus zonas desconcentradas como es la Zona de Trabajo Juliaca y el Centro de Formación Profesional de Taraco. Asimismo el presente estudio se realizó en la Oficina de Personal del Gobierno Regional de Puno.

3.8.2 UNIVERSO SOCIAL

La población materia de estudio se circunscribe a las siguientes unidades de estudio:

1.- Aplicación de las Guías de Observación en los Expedientes por Contrato Administrativo de Servicios en la Oficina de Personal del Gobierno Regional de Puno de los años 2010 y 2011, en lo que encontramos un total de 12 Expedientes.

2.- Cuestionario aplicado a Trabajadores por Contrato Administrativo de Servicios de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno de los años 2010 y 2011, es decir 12 trabajadores.

N° de Trabajadores por CAS Año 2010	:	05
N° de Trabajadores por CAS Año 2011	:	07
		—
Total Universo de estudio:		12

3.- Cuestionario aplicado a 06 Funcionarios de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, por constituir la parte patronal en esta problemática y constituye el otro sujeto de la relación laboral.

3.8.3 UNIVERSO GEOGRÁFICO

Comprende las dependencias Desconcentradas de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, los cuales son:

- Zona de Trabajo y Promoción del Empleo de Juliaca.
- Centro de Formación Profesional de Taraco

3.8.4 MUESTRA REPRESENTATIVA

La Muestra comprende la totalidad de los Expedientes por Contrato Administrativo de Servicios celebrados por la Oficina General de Administración del Gobierno Regional de Puno y de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno de los años : 2010 y 2011; teniendo en cuenta los aspectos de:

- Contratos Nuevos
- Contratos Nuevos y Renovados

Constituyendo 12 Expedientes la totalidad de la Muestra

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 ASPECTOS GENERALES DE LOS RESULTADOS POR OBJETIVOS

En el presente Capítulo se dará a conocer los resultados obtenidos de los instrumentos aplicados según los objetivos propuestos y de acuerdo al diseño de la Investigación. Investigación realizada en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, respecto a la "Incidencia del Contrato Administrativo de Servicios en la labor Administrativa en el Sector Público".

4.1.1 RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN PARA EL OBJETIVO GENERAL

Conforme al Objetivo General se dará a conocer los resultados del presente Trabajo de Investigación en el siguiente orden:

1.- Resultados del Cuestionario aplicado a 12 trabajadores por CAS, contratados durante los periodos del 2010 y 2011, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno.

- Teniendo como Variable Independiente: "EL CAS Y LA PROTECCION A LA LABOR ADMINISTRATIVA"

2.- Resultados del Cuestionario aplicado a 06 Funcionarios de la parte empleadora en este caso la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, año 2010 y 2011

- Teniendo como Variable Dependiente: "EL DERECHO AL TRABAJO"

**RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO A TRABAJADORES CAS
DE LA DRTPE-PUNO AÑO 2010-2011**

CUADRO 01

**FACTORES QUE INLUYEN EN UNA EFICIENTE ADMINISTRACIÓN
EN LA DRTPE-PUNO
AÑO: 2010-2011**

ÍNDICES	N° DE TRABAJADORES
Buenas relaciones laborales	X
Ampliación de los plazos CAS	05
Gozar de Estabilidad Laboral	07
TOTAL:	12

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
Fecha: Del 28/03/12 al 13/04/12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del Cuadro 02 se visualiza que 05 trabajadores considera que para una Eficiente Administración debe ampliarse los plazos del contrato CAS y 07 consideran que debe existir una Estabilidad laboral que le asegure una permanencia estable y lograr que la Administración Pública brinde un servicio público óptimo.

La Estabilidad Laboral, es un derecho fundamental cuya titularidad empieza a ostentar una persona natural cuando se involucra en una relación laboral como trabajador. Este derecho fundamental está reconocido en nuestra Norma Fundamental en el artículo 27 para el caso del régimen laboral privado y el artículo 40 para el caso del régimen laboral público. Así, tenemos lo dispuesto en el artículo 1 de la Constitución, que reconoce que la defensa de la persona humana y el respeto son el fin supremo de la sociedad y el Estado; y lo establecido en el artículo 43, dispositivo en el que se reconoce que nuestro

país es un Estado social. Que el legislador nacional no ha diseñado una verdadera estabilidad laboral para aquellos contratados a través del CAS. Y esto sucede porque antes que diseñar un contenido válido de este derecho, efectúa un supuesto de discriminación, acto repudiado por el ordenamiento jurídico al constituir una afectación al derecho constitucional a la igualdad.

Entonces podemos afirmar que ninguno de estos sistemas de estabilidad se equipara a la diminuta protección que brinda la normativa del CAS al contratado por este régimen. Tal diferenciación no guarda la proporcionalidad necesaria para avalar su validez. Por lo tanto, tanto el Decreto Legislativo N° 1057 como su norma reglamentaria son inconstitucionales al discriminar a los contratados mediante el CAS, ya que les niega un derecho fundamental de titularidad de todo trabajador como lo es el derecho a la estabilidad laboral o protección contra la decisión injustificada de todo trabajador de dar por terminada la relación de trabajo.

Miyagusuku (2004), uno de los defensores de la Estabilidad Laboral señala: "Sin la estabilidad laboral serían nulas las posibilidades de ejercicio de los derechos individuales o colectivos, y los mecanismos para la tutela de los mismos, no tendrán la suficiente exigibilidad frente al empleador".

CUADRO 02

INCIDENCIA DE LOS CAS EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN LA DRTPE-PUNO AÑO: 2010-2011

INDICES	N° DE TRABAJADORES
Si afecta a las labores administrativas	12
No afecta a las labores administrativas	X
Afectan en parte	X
TOTAL:	12

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
Fecha: Del 28/03/2012 al 13/04/2012

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del Cuadro 01 se visualiza que 12 trabajadores por CAS, consideran que los CAS si afectan en las labores administrativas y por ende su desempeño laboral se ve reflejada en la desazón del buen cumplimiento de sus funciones, generando una problemática laboral sumamente difícil para el sector Público no solo por su misma normatividad sino por los efectos colaterales que involucra acciones funcionales dentro de la Administración.

Que, el Dec. Leg. 1057 art. 5 prescribe que este contrato se celebra a plazo determinado y es renovable, precisándose en su Reglamento que no podrá ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal. No existiendo expresamente en dicha normatividad el tiempo mínimo de contratación, vacío legal que permite que la patronal celebre contratos por periodos cortos; estos hechos tienen incidencia directa en las labores internas de la Administración Pública, por cuanto no hay una secuencia de las tareas asignadas.

El trabajador por CAS desea culminar sus metas laborales, desea obtener un grado de independencia laboral, sentirse responsable de logros y tareas y además involucrarse directamente en el trabajo, con las promociones que logre obtener en su puesto de trabajo que son un factor muy motivante y en este caso sucede lo contrario; por cuanto este régimen contractual defiere notablemente en relación a los demás regímenes laborales, lo que se hace evidente dentro de una misma entidad.

Herzberg (1968), en su libro de Teoría de la Motivación e Higiene o la Teoría de dos factores, se sustenta sobre dos premisas La satisfacción y la insatisfacción del trabajador; la primera depende de los conocidos factores que motivan a un empleado, alcanzar el reconocimiento profesional, llegar a la consecución de sus metas laborales, obtener un grado de independencia laboral, sentirse responsable de logros y tareas y además involucrado directamente en el trabajo, y las promociones que logre obtener en su puesto de trabajo que ya sabemos son un factor muy motivante.

Estos factores contribuyen a que el empleado se sienta satisfecho son valiosos en los recursos humanos pero resultan inútiles o pierden valor cuando el empleado se presenta a la insatisfacción, porque esos factores insatisfactorios pueden influir y mucho. Además señala que una persona motivada es una persona incentivada a la producción proactiva y ansiosa por actuar en pos del alcance de sus objetivos, la persona alcanza un nivel de insatisfacción provocada por factores motivacionales, que puede ser subsanados con variables de otorgamiento de premios y mejoras laborales.

CUADRO 03

TRATAMIENTO DIFERENCIADOR DEL TRABAJADOR POR CAS EN LA DRTPE-PUNO AÑO: 2010 – 2011

INDICES	N° DE TRABAJADORES
Es un contrato de trabajo porque existe subordinación o dependencia	04
Existe un tratamiento diferenciador con otros regímenes.	04
Es un contrato de trabajo por el Principio de Primacía de la realidad.	04
TOTAL:	12

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
Fecha: Del 28/03/12 al 13/04/12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

Del Cuadro 03 se visualiza que 04 trabajadores considera que el CAS es un contrato de trabajo porque existe subordinación, 04 trabajadores declaran que existe un tratamiento diferenciador en relación con otros regímenes y 04 trabajadores consideran que el CAS es un contrato de trabajo, por la aplicación del Principio de Primacía de la Realidad.

Esto demuestra que el trabajador por CAS declara manifiestamente que existe elementos esenciales de un Contrato de Trabajo como es: remuneración, prestación personal y subordinación, que el CAS manifiesta un tratamiento diferenciador de los contratos ya que no reconoce la naturaleza laboral del vínculo jurídico, y porque otorga menos beneficios y derechos laborales que otros, resultando por ende inconstitucional; y que existiendo elementos propios de un contrato de trabajo y aplicando el Principio de Primacía de la realidad el

Contrato Administrativo de Servicios es un Contrato de Trabajo, por los rasgos de laboralidad que presentan, los cuales son:

- Las labores del Contrato Administrativo de Servicios se realizan al interior de la entidad Estatal.- El art. 1° del Dec. Legislativo 1057 dispone que "La presente norma no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la Entidad". De esta forma, bajo una interpretación a contrario sensu, cabe inferir como un atributo del Contrato Administrativo de Servicios el hecho que las labores deben realizarse al interior de la Administración Pública.

- Los servidores del Contrato Administrativo de Servicios se encuentran sujetos a un horario diseñado por la Institución Pública.- El artículo 6° del Decreto Legislativo N° 1057 enuncia que "El Contrato Administrativo de Servicios comprende un máximo de 48 horas de prestación de servicios a la semana, concordante con el art. 6° del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.; en ambas disposiciones se puede advertir que la entidad pública ostenta una facultad directriz sobre el personal contratado administrativamente, guardando concordancia con el artículo 25° de la Constitución Política del Perú, que alude justamente a una relación de trabajo.

- El régimen de Contratación Administrativa de Servicios sólo incluye a los servicios subordinados.- El artículo 1° del Decreto Supremo N° 075.2008-PCM, establece que "El Contrato administrativo de servicios vincula a una Entidad Pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma" concordante con el art. 3° segundo párrafo del Decreto Legislativo N° 1057. En

el presente caso la subordinación no se encontraría bajo discusión, en vista a que el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento le confieren expresamente al Contrato Administrativo de Servicios dicho carácter.

El principio de primacía de la realidad fue la principal herramienta para que los jueces constitucionales y laborales declaren la existencia de relación laboral en los SNP. En este escenario es que se dictaron sentencias constitucionales como las emitidas en el Exp. N° 598-2000-AA/TC, Exp. N° 3008-2004-AA/TC, Exp. N° 2491-2005-PA/TC, 3710-2005-PA/TC, Exp. N° 0833-2004-AA/TC. En la última de estas sentencias se sostuvo que “en virtud del principio de primacía de la realidad que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, según el cual, en caso de discordia entre lo que ocurre en la realidad y lo que aparece en los documentos o contratos, debe otorgarse preferencia a lo que sucede y se aprecia en los hechos., este Colegiado estima que resulta evidente que las actividades del recurrente, al margen del texto de los contratos de SNP, han tenido las características de subordinación y dependencia, propias de la relación laboral”.

Neves (2010), respecto a este principio nos explica que el ordenamiento laboral está compuesto básicamente por normas imperativas que otorgan beneficios a los trabajadores. Por esa razón, existe un constante riesgo de que el empleador intente evadir su cumplimiento, con o sin la concurrencia de la voluntad formal del trabajador, que, en estos casos, es irrelevante. Algunas veces, el incumplimiento de las normas es directo y otras indirecto. Es directo cuando, por ejemplo, se omite pagar un beneficio laboral. Es indirecto, en cambio, cuando hay un ocultamiento de la vulneración. Se califica a una

situación o relación jurídica de un modo que no guarda conformidad con su naturaleza, provocando el sometimiento a un régimen jurídico que no es el pertinente.

Es precisamente este último supuesto el que aborda el principio de primacía de la realidad, respecto a considerar al CAS como un contrato laboral o uno regido por el Derecho Administrativo señalando: que se "pretende desconocer la naturaleza laboral del vínculo entre el trabajador con un contrato administrativo de servicios y el Estado (...) a quienes en rigor son trabajadores se les ha excluido del ordenamiento laboral por Ley expresa, a quienes deberían disfrutar de la condición de trabajadores y de todos los derechos derivados de ella, se le niega tal condición y se les reconoce solo unos pocos".

CUADRO 04

EL CAS VULNERA LOS DERECHOS LABORALES DE LOS TRABAJADORES EN LA DRTPE-PUNO AÑO: 2010 - 2011

INDICE	N° DE TRABAJADORES
El CAS no garantiza los derechos laborales	06
El CAS limita el ejercicio de los derechos constitucionales	06
TOTAL	12

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
Fecha: Del 28/03/12 al 13/04/12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el Cuadro 04 se desprende que 06 encuestados, consideran que en el Contrato Administrativo de Servicios no garantiza los Derechos Laborales en una institución Pública y 06 trabajadores consideran que el CAS limita el ejercicio de los Derechos Constitucionales.

El Contrato Administrativo de Servicios, se ha alejado de la realidad laboral de los trabajadores, por cuanto no obedece ni a sus derechos consagrados y reconocidos a nivel internacional y nacional, ni tampoco a la problemática y necesidad laboral de nuestros tiempos, en la Sentencia de la Sala Mixta Itinerante de Moyobamba de la Corte Superior de Justicia de San Martín Exped. N° 2009-0097, en la parte considerativa indica: "EL CAS se emitió en un contexto de Modernización del Estado e Implementación de ciertas medidas que permitían reflejar que el país respetaba y cumplía exigencias mínimas relacionadas al respeto de los derechos laborales" sin embargo, el remedio resultó peor que la enfermedad, puesto que como se sigue diciendo la sentencia citada: La característica de ser una relación laboral en éste caso tenía de inconstitucionalidad esta forma de contratación, y por lo tanto

lesionaba derechos fundamentales de los contratados lo que constituyó el detonante que produjo varios procesos laborales, donde los trabajadores buscaban el verdadero reconocimiento a la verdadera relación laboral”.

El carácter inconstitucional de los Contratos CAS, tienen que ver porque contraviene el principio de supremacía constitucional, y porque vulneran principios y derechos laborales reconocidos por un marco laboral internacional que el Perú debiera tener en cuenta, ya que como se sigue diciendo en la sentencia aludida: “Lo contrario importaría vaciar de contenido a la garantía contenida en el tercer párrafo del artículo 23 de la Constitución Política del Estado que precisa que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales , ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, imponiendo de éste modo una cláusula de salvaguardia a los derechos del trabajador”. Ello significa, que en vez de que el propio sistema normativo, sea concordante y coherente con el conjunto de las Leyes, y principalmente esté conforme a la Constitución, lo que se pretende con el CAS, es justamente contravenir, desconocer y transgredir la Constitución Política del Estado. Lo que es grave por cuanto deviene en una infracción al orden jurídico constitucional establecido.

Por otro lado no es cierto que socialmente hablando, se haya tenido una percepción tal de la realidad social, que haya propiciado que mediante el Contrato CAS se pueda remediar la situación inestable y desfavorable de los trabajadores. Contrariamente como se dice en alguna parte de la sentencia citada: “Consideramos que el Decreto Legislativo que aprueba los Contratos CAS, se celebró a espaldas de la Constitución y a los Derechos Fundamentales reconocidos en ella” .

Toyama (2008), al respecto sostiene que estamos frente a las personas contratadas “sin Patria Laboral” pues, la normativa que diseña el CAS tiene una preocupación constante para alejarlos de la Laboralidad, deslaboralización que surge con un CAS que contraviene nuestra constitución, y que ninguna norma inferior a la Constitución puede desconocer una relación laboral. Todo ello, nos indica que al margen o en contra de la Constitución los contratos CAS, se ha alejado de la esfera laboral en su sentido social más amplia, de protección social, de garantía social y familiar, que es la parte más aguda de sus implicancias.

CUADRO 05

PROTECCIÓN EFICAZ DEL DERECHO DEL TRABAJADOR CAS EN LA DRTPE-PUNO AÑO: 2010-2011

INDICE	N° TRABAJADORES
El CAS no debe continuar	03
El CAS si debe continuar	X
El CAS no debe existir	09
TOTAL	12

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
Fecha: Del 28/03/12 al 13/04/12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Se puede observar que 03 trabajadores consideran que el CAS no debe continuar y 09 trabajadores consideran que el Contrato Administrativo de Servicios No debe Existir.

Esto demuestra que existe un evidente clamor de justicia, de que "Este tipo de Contratos no debe existir"; por cuanto nos encontramos frente a un tercer régimen laboral dentro del sector público, es decir no está inmerso dentro del Dec. Leg. N° 276 "Régimen Laboral del Sector Público" ni en el Régimen Laboral de la Actividad Privada Dec. Leg. N° 728.

En ese orden de ideas, tenemos que si bien es cierto que el CAS se constituyó aparentemente en una avance en la búsqueda de la equidad en el reconocimiento de derechos del personal al servicio del Estado, si se compara con el hoy inexistente Servicios No Personales, pero resulta un retroceso, en tanto que se busca propiciar la igualdad de trato, la uniformidad y ordenamiento de la normativa del servicio civil, además, en medio de estos regímenes, también se busca, excluir a los trabajadores públicos de la normas laborales y encubrirlos en el marco del Derecho Administrativo, pero no dentro de un

régimen estatutario, meritocrático, de igualdad de oportunidades, de ascenso, es decir, del desarrollo de una carrera pública, si no en un contrato especial, que genera más dispersión, el establecimiento de algunos o diversos niveles o porcentajes de derechos laborales y que sigue generando a su vez la contingencia de mayor número de fallos jurisdiccionales que reconozcan la existencia de un contrato de trabajo pleno en el marco de la regulación de la regulación laboral privada, con la connotación económica y social que ello importa, en resumen que la dación del CAS no constituye realmente en avance alguno.

Pasco (2010), señala que "nada de lo dicho puede llevar a pensar, sin embargo que pretendamos que las relaciones recogidas por el CAS no sean laborales ¡Claro que lo son! Pero recogidas por el Derecho Administrativo, no por la legislación laboral. (...)"

**RESULTADOS DEL CUESTIONARIO APLICADO AL EMPLEADOR CAS
DE LA DRTPE-PUNO AÑO 2010-2011.**

CUADRO 06

**PROBLEMAS DE LOS CAS EN EL CUMPLIMIENTO DE METAS Y LA
AFECTACIÓN A LA LABOR ADMINISTRATIVA EN LA DRTPE-PUNO
AÑO: 2010 - 2011**

INDICE	EMPLEADOR
Incumplimiento de Metas.	06
Baja Productividad	X
Culminación del Contrato	X
TOTAL	06

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
Fecha: Del 28/03/12 al 13/04/12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del cuadro 06 se puede observar que 06 de los funcionarios de la DRTPE-PUNO, consideran que los plazos de contratación por CAS influyen en el Cumplimiento de Metas.

Con este resultado se demuestra que los CAS limitan un buen desempeño laboral cuya finalidad es determinar el valor del trabajo desplegado por el personal contratado, a la vez sirve para medir el nivel competitivo de la institución, ya que la suma de todos los puestos con buen desempeño refleja eficiencia y logro de los objetivos en una entidad.

Que, el Decreto Legislativo 1025 y su reglamento N° 009-2010-PCM normas de capacitación y rendimiento para el sector público establece: que el rendimiento del trabajador en el sector público se refleja en la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio del Estado teniendo como objetivos la identificación de las necesidades de capacitación así como la verificación y

calificación de los logros de modo individual y cuando corresponda grupal en función de las metas establecidas institucionales, armonizando los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

La consecución de mayores niveles de productividad en el uso de los recursos públicos tiene relevancia tanto en un sentido microeconómico como en uno macroeconómico. Por un lado, la medición de la productividad de las instituciones públicas contribuye significativamente al control, análisis y crecimiento de la productividad, como también a las proyecciones y el proceso presupuestario, la reducción de costos, el incremento de beneficios directos por el aumento de los niveles de producción y una mejor calidad de bienes y servicios. En el sector público, la medición de su productividad se hace básicamente a través de la estimación del trabajo y el gasto público.

La modernización de la Administración debe ir dirigida a incrementar la eficiencia en la producción de los servicios colectivos. Las dos líneas de pensamiento que hoy se debaten para conseguir dicha eficiencia, y por tanto incrementar la productividad, son: un nuevo modelo de Administración pública y la introducción de criterios de mercado en su funcionamiento.

Farrell (1957), retomó el trabajo de Debreu y definió una medida alternativa de eficiencia que ha recibido mucha atención en la literatura, dicho en sus propias palabras, "suministrar una medida satisfactoria de la eficiencia productiva y mostrar como aquella puede ser calculada para cualquier organización productiva, desde un taller a la economía , observó que podía obtenerse una medida análoga de eficiencia productiva comparando los *outputs* óptimos y observados frente a los *inputs* óptimos y observados".

CUADRO 07

PLAZO DE CONTRATO CAS, PARA UN BUEN SERVICIO PÚBLICO EN LA DRTPE-PUNO AÑO: 2010 - 2011

INDICE	EMPLEADOR
01 Mes	X
02 - 03 Meses	X
06 Meses	03
01 año	03
TOTAL:	06

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
Fecha: Del 28/03/12 al 13/04/12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

El empleador considera que el tiempo mínimo de contratación de un trabajador por CAS debiera ser de 06 meses a 01 año.

Con estos resultados se demuestra el descontento laboral por parte de la patronal, desde su óptica de "Productividad" se siente insatisfecho con este régimen laboral; es decir que los plazos de duración de los CAS en la DRTPE-Puno, son por pocos meses y que debiera celebrarse de 06 meses a 01 año, para efectos de lograr un buen servicio público para el administrado, evitando demoras en el trabajo y cumpliendo las metas programadas.

El artículo 5 de la ley 1057, se limita a establecer que "El contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable". El reglamento, en su artículo 5, establece que el plazo máximo del contrato es el de un año, que este puede ser prorrogado o renovado "cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal".

Si alguna similitud existe entre un contrato de trabajo temporal sujeto a modalidad del régimen laboral privado, con uno de servicios no personales del régimen laboral público, es su potencial posibilidad de desnaturalización (artículo 77 del Decreto Supremo N° 03-97-TR y la Ley N° 24041). Ahora, esa similitud no existe más entre el contrato temporal sujeto a modalidad, con el contrato administrativo de servicios pues éste, de acuerdo a las normas trascritas, puede ser constantemente renovado sin posibilidad de desnaturalización.

CUADRO 08

EFFECTOS COLATERALES DE LOS CONTRATOS CAS, CON REPERCUSIÓN A LOS TRABAJADORES EN LA DRTPE-PUNO AÑO: 2010 - 2011

INDICE	N° EMPLEADOR
No hay igualdad de Derechos.	04
Frustración e Inseguridad del trabajador por CAS ante el término de su contrato	02
Afectación a su autoestima	x
TOTAL:	06

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
Fecha: Del 28/03/12 al 13/04/12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el cuadro 08 se aprecia que 04 de los funcionarios encuestados, considera que los efectos colaterales que generan los Contratos Administrativos de Servicios frente a la Administración Pública, es que no existe igualdad de derechos comparado con otros regímenes laborales y 02 consideran que es por la frustración e inseguridad del trabajador por CAS, ante el término de su contrato.

Esto Demuestra, que consideran que en El Contrato Administrativo de Servicios No hay "Igualdad de Derechos en comparación con otros regímenes"; que para llegar a una eficiencia de la Administración Pública, es necesario la equidad de derechos; entonces se concluye que los CAS si influyen directamente en las Labores Administrativas del Sector Público, partiendo de su naturaleza jurídica y/o por los efectos colaterales que inciden directamente en las labores administrativas de una entidad pública en este caso de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno.

Que, la Igualdad ante la Ley, está consignado como uno de los Derechos Fundamentales del hombre y del ciudadano. Toda Constitución Democrática la reconoce, en la Igualdad se establecen las mismas condiciones y calidades que configuran al ser humano, este es el núcleo central determinante de derechos, a partir de la cual podemos realizarnos mejor en medio de nuestras diferencias; que, bajo el "Principio de Irrenunciabilidad de Derechos", el trabajador está imposibilitado de privarse, voluntariamente de las garantías que le otorga la menestra laboral, toda vez que la Ley cuestionada otorga derechos reducidos frente a los ya reconocidos por las Normas Laborales, hecho que se encuentra proscrito por nuestra Carta Magna (Art.2 inc.2 C.P.P.) y a su vez positivado en la misma como un Principio del Derecho Laboral Art. 26 inc. 1° "Igualdad de Oportunidades sin discriminación".

Aparicio (2011), señala que el uso de este tipo de contrato, permitiría a la Administración Pública peruana, una vez que deba prescindir del CAS, contratar personal para realizar actividades de carácter extraordinario o no permanente, sin desconocer los derechos laborales de aquellos que desempeñen estas funciones, asegurando la existencia de un marco de legalidad y de respeto de los derechos fundamentales se logrará una eficiente Administración Moderna.

CUADRO 09

IMPERFECCIÓN DEL CAS FRENTE A LOS DERECHOS BÁSICOS EN LA DRTPE-PUNO AÑO: 2010 - 2011

INDICE	N° EMPLEADORES
Vulnera Derechos Fundamentales	03
El CAS es Inconstitucional	03
TOTAL	06

Fuente: Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno
Fecha: Del 28/03/12 al 13/04/12

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del cuadro 09 se puede apreciar que 03 encuestados consideran que los CAS vulnera derechos fundamentales y 03 consideran que el CAS es Inconstitucional, porque vulnera derechos elementales consagrados en nuestra carta magna.

Contradictoriamente el Tribunal Constitucional, mediante la sentencia recaída en el Exp. N° 002-2010-PI/TC, declaró constitucional el régimen del Contrato Administrativo de Servicios (CAS), tanto por la forma como por el fondo, declarando de este modo infundada la demanda de inconstitucionalidad interpuesta por más de cinco mil ciudadanos.

Primero, señala el TC que el CAS es un contrato laboral porque en su régimen se reconoce el respeto a los derechos fundamentales vinculados con el derecho del trabajo y seguridad social: igualdad de oportunidades, jornada de trabajo, vacaciones y seguridad social. En nuestra opinión, técnicamente, el Tribunal debió considerar que el CAS es un régimen laboral no sólo por el reconocimiento limitado de derechos laborales y seguridad social, sino sobre

todo porque en dicha relación se cumplen los tres elementos esenciales de la relación laboral: prestación personal, subordinación y remuneración.

Segundo, refiere el TC que el régimen del CAS es un régimen especial diferente a los regulados por los decretos legislativos 728 y 276, porque tiene un sistema de acceso distinto y no complementario al de éstos, lo cual justifica el trato diferenciado y la inexistencia de vulneración al principio de igualdad.

Tercero, al no establecer el TC mayores razones que justifiquen la validez constitucional de un régimen especial de contratación, permite que el personal sujeto a él tenga menores derechos laborales que los trabajadores sujetos a los regímenes laborales privado y público

Los efectos más importantes de este pronunciamiento del TC son los siguientes:

- Se valida un tercer régimen laboral en el sector público sin que se hayan fijado expresamente los fundamentos de hecho que sustentan tal diferenciación, considerando que no resulta suficiente motivar tal distinción en los mecanismos de acceso.
- Así, reconoce y mantiene un régimen de contratación con menores derechos que en el D.Leg. 728 y 276, y dado que el reconocimiento de la validez del CAS como régimen laboral válido en el Estado permite que las entidades puedan optar por este sistema de contratación de personal antes que por el régimen laboral aplicable en la entidad.
- Dado que la sentencia no se ha pronunciado respecto de la temporalidad del CAS ni respecto a la progresividad del reconocimiento de los derechos laborales, el efecto de la sentencia será que las entidades apliquen este régimen "especial" sin límite de tiempo alguno y en forma

permanente, lo cual distorsionará aún más el manejo de los recursos humanos en el Estado.

Rudolf (1927), la teoría axiológica de los derechos fundamentales tiene su origen en la teoría de la integración de la entreguerra; para la cual "los derechos fundamentales son los representantes de un sistema de valores concreto, de un sistema cultural que resume el sentido de la vida estatal contenida en la Constitución, este es el pilar en que debe apoyarse toda interpretación de los derechos fundamentales". El Estado se desarrolla en un proceso dinámico de integración nacional de una comunidad cultural de valores. Por ello, los derechos fundamentales están condicionados históricamente y otorgan legitimidad al ordenamiento jurídico positivo. En este sentido, se busca evitar los formalismos del positivismo jurídico, prescindiendo del texto literal de la norma jurídica en favor del contenido material, es decir que se busca el sentido esencial del derecho fundamental en cuestión, y se relaciona o integra el derecho fundamental con la totalidad del orden de vida y los valores constitucionales vigentes.

Los resultados son evidentes, tanto en la revisión de Expedientes de Contratos Administrativos de Servicios, como en los Cuestionarios aplicados a trabajadores y empleador por CAS en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, año 2010 y 2011.

Las hipótesis planteadas han sido confirmadas en su totalidad, por los resultados obtenidos en el trabajo de campo, tal como se desprende de la Variable Independiente y la Variable Dependiente, las mismas que están

representadas por sus indicadores que se describen en cada uno de los cuadros

Los resultados de esta Investigación comprueba las hipótesis propuestas. Afirmándose que los Contratos Administrativos de Servicios, tienen una incidencia directa en las labores funcionales de una entidad pública, hecho previsto no solo por su normatividad, sino por las connotaciones y/o efectos visibles colaterales que a todas luces se pragmatiza dentro de la Administración.

El régimen CAS es abiertamente inconstitucional porque coexiste con otros dos regímenes más favorables que se aplican en el sector público a libre arbitrio de la entidad contratante, el régimen de la carrera administrativa y el régimen de la actividad privada. Si al establecer la vigencia del régimen CAS se hubieran derogado los otros dos regímenes generales del sector público no habría mayor controversia, en tanto habría quedado cerrada la posibilidad de acceder a los mismos y todos los nuevos contratos se sujetarían de modo general al régimen creado por el Decreto Legislativo 1057.

4.1.2 RESULTADO DE LA INVESTIGACIÓN POR OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para tal efecto se dará a conocer los resultados del presente Trabajo de Investigación, tal como sigue:

1.- Resultados de la Guía de Observación, aplicado a 12 Expedientes por Contrato Administrativo de Servicios (CAS) de los años 2010 y 2011 de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno; estudio realizado en la Oficina de Personal del Gobierno Regional de Puno, conforme a la “Directiva N° 004-2009-GR PUNO que regula el Proceso de Selección del Personal sujeto al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Unidad Ejecutora N° 001-Región Puno Sede Central del Gobierno Regional Puno”; analizando 12 expedientes.

- **Año 2010:** 05 Expedientes
- **Año 2011:** 07 Expedientes

Dicho instrumento de Investigación se realizó con la finalidad de verificar la siguiente información:

- Evidenciar que se producen Contratos Administrativos de Servicios por 01 Mes, con repercusión en las labores administrativas con implicancias en vulneración de derechos laborales. (Objeto y Justificación de la Necesidad del Servicio, Promedio de percepción remunerativa y perfil profesional).

**RESULTADO DE LAS GUIAS DE OBSERVACIÓN APLICADO A 12
EXPEDIENTES DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS**

CUADRO 10

**TIEMPO DE DURACIÓN DE LOS CONTRATOS CAS
EN LA DRTPE-PUNO
AÑO: 2010 - 2011**

CONTRATO CAS	AÑO 2010				AÑO 2011			
	01 Mes	02 Mes	03 Mes	Total	01 Mes	02 Mes	03 Mes	Total
Nuevo Contrato	02	---	02	04	01	03	---	04
Contratos renovados	---	---	01*1	01	---	02*2	01*3	03
TOTAL:	02	---	03	05	01	05	01	07

Fuente: Gobierno Regional Puno-Oficina de Personal
Fecha: 30/03/2012

*1 Renovación mediante adenda por 03 meses - Taraco

*2 Renovación mediante adenda por 01 mes - Juliaca

*3 Renovación mediante adenda por 02 meses - Taraco

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del cuadro 01, respecto a la Duración de los Contratos por CAS año 2010, se desprende que se celebraron 05 Contratos, de los cuales 04 son Nuevos Contratos, cuyo tiempo de duración corresponde 02 Contratos por 01 Mes y 02 Contratos por 03 meses. También se puede observar que se ha celebrado en ese periodo 01 Nuevo Contrato que fue objeto de Renovación mediante adenda, cuya duración de contrato fue de 03 meses; referente a la renovación de estos contratos se sustenta en la necesidad de Servicio el Centro de Formación profesional de TARACO, para el servicio de Guardianía y custodia del mencionado centro de formación.

Respecto a la Duración de los Contratos por CAS en el año 2011 se observa en el Cuadro 01, que se celebraron 07 Contratos de los cuales 04 son Nuevos Contratos, cuyo tiempo de duración corresponde 01 Contrato por 01 Mes y 03 Contratos por 02 meses. También se puede observar que se ha celebrado en ese periodo 03 Nuevos Contratos que fueron objeto de Renovación mediante adendas, cuya duración de contrato fue de 02 y 03 meses con una renovación de 01 y 02 meses respectivamente, referente a la renovación de estos contratos se sustenta en la necesidad de Servicio para la Zona de Trabajo Juliaca y el Centro de Formación profesional de TARACO.

Demostrándose que en el año 2010 y 2011 se celebraron Contratos Administrativos de Servicios con un tiempo de duración de 01 mes y 03 meses respectivamente.

Que, el artículo 5º de la Ley 1057, referente a la duración del contrato administrativo de servicios, señala que se celebra a plazo determinado y es renovable, concordante con lo expuesto en su Reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM4, que señala que la duración de este contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, la misma norma establece que el referido contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades, agregando que cada prórroga o renovación no podrá exceder del año fiscal. Como vemos la norma deja libertad al empleador para renovar o no el contrato, es decir es lo mismo que el contrato mal denominado de servicios no personales que dependía de la voluntad del empleador si se renovaba o no el contrato, lo cual significaba una tortura psicológica de cada dos o tres meses para el trabajador, plazo en el que

se decidía la renovación o no de su contrato, sólo que esa tortura psicológica se prolongó esta vez a un año, que es el correspondiente al año fiscal.

En efecto, la permanencia laboral del trabajador con este nuevo régimen continúa siendo una incertidumbre, pues continuar en su trabajo en virtud a la renovación de su contrato depende del ente para el que trabaja, cuyo funcionario encargado del área decidirá si lo contrata o no al servidor público y bien podría decidir arbitrariamente no contratarlo.

Al respecto, conforme lo desarrollo nuestro Tribunal Constitucional en la Sentencia N° 0090-2004-AA/TC del 05 de Julio del 2004: "La razonabilidad implica que el acto estatal debe mantener su justificación lógica y axiológica en los sucesos o circunstancias que fueran; así la doctrina exige que se produzca una consonancia entre el hecho antecedente "creador" o "motivador" del acto estatal y el hecho consecuente derivado de aquél. En consecuencia la razonabilidad comporta una adecuada relación lógico-axiológico entre la circunstancia motivante, el objeto buscado y el medio empleado. El acto estatal debe acreditar la necesaria disposición o correspondencia entre la causa que lo origina y el efecto buscado. Por tanto la proporcionalidad exige la existencia indubitable de una conexión directa, indirecta y relacional entre causa y efecto; vale decir que la consecuencia jurídica establecida sea unívocadamente previsible y justificable a partir del hecho ocasionante del acto estatal. En consecuencia la proporcionalidad es una modalidad más de la razonabilidad (razonabilidad instrumental)".

Por lo que el Tribunal Constitucional expresamente terminó señalando en el fundamento 36 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 ésta última también en una manifestación de arbitrariedad". Consecuentemente en virtud a lo establecido tanto en los dispositivos del CAS y de la Sentencia del Tribunal Constitucional señalada, se exige al empleador tomar una decisión debidamente fundamentada bajo los principios de razonabilidad y proporcionalidad en aquellos casos que decida no renovar el contrato al trabajador aduciendo incumplimiento de obligaciones.

CUADRO 11
JUSTIFICACIÓN DE LA PRESTACIÓN DE LOS SERVICIOS POR CAS
EN LA DRTPE-PUNO
AÑO 2010 - 2011

NECESIDAD DE SERVICIO - DEPENDENCIAS	AÑO 2010	AÑO 2011	TOTAL
	Nº TRABAJ. CAS	Nº TRABAJ. CAS	TOTAL : 2010 - 2011
DRTPE - PUNO	02	03	05
ZONA - JULIACA	02	03	05
CENFORP-TARACO	01	01	02
TOTAL.	05	07	12

Fuente: Gobierno Regional Puno - Oficina de Personal
 Fecha: 30/03/2012

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el Cuadro 02 se observa que en el año 2010, 02 trabajadores prestaron sus servicios en la Dirección Regional de Trabajo sede Puno, 02 trabajadores prestaron sus servicios en la Zona de Trabajo Juliaca y 01 Trabajador en el Centro de Formación Profesional de TARACO. Que, en el año 2011 se observa que 03 trabajadores por CAS prestaron sus servicios en la Dirección Regional de Trabajo sede Puno, 03 trabajadores prestaron sus servicios en la Zona de Trabajo Juliaca y 01 Trabajador en el Centro de Formación Profesional de Taraco.

Según estos resultados se tiene:

- Dirección Regional de Trabajo-Sede Puno: 05 Trabajadores
- Zona de Trabajo y Promoción del Empleo Juliaca: 05 Trabajadores
- Centro de Formación Profesional de Taraco: 02 Trabajadores

Demostrándose que los mayores requerimientos de Personal fueron en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno y la Zona de Trabajo Juliaca; por cuanto carecen de Personal permanente para el total desarrollo de sus funciones siendo indispensable optar por el Contrato Administrativo de Servicios.

Que, conforme a la Directiva N° 004-2009-GR PUNO “Aplicación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional Puno”, aprobada por Resolución Ejecutiva Regional N° 026-2009-PR-GR PUNO del 28 de enero del 2009, establece el procedimiento para la Contratación por CAS. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno se define como una actividad dentro de la Unidad Ejecutora N° 001 Sede Central del Pliego Presupuestal que es el Gobierno Regional de Puno, dependiendo económicamente y administrativamente de este ente,

El área usuaria en este caso la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo de Puno, remite a la oficina Regional de Administración, el requerimiento para la Contratación Administrativa de Servicios el cual necesariamente debe anexar los “Términos de Referencia” (descripción del servicio a realizar, los requisitos mínimos, la justificación de la necesidad de contratación) y la Certificación de Disponibilidad Presupuestaria emitida por la Oficina de Presupuesto del Gobierno Regional, recibido el requerimiento la Oficina de Administración del Gobierno Regional, lo remite a la Comisión Evaluadora del Concurso para su tramitación, ésta última procede a la Convocatoria y selección de personal,

CUADRO 12

PROMEDIO DE PERCEPCIÓN REMUNERATIVA Y PERFIL PROFESIONAL DEL TRABAJADOR CAS EN LA DRTPE-PUNO AÑO: 2010 - 2011

PERFIL PROFESIONAL	PROMEDIO DE PERCEPCION REMUNERATIVA						
	AÑO 2010			AÑO 2011			
	Remuneración		Total	Remuneración			Total
	1000.00	700.00		1000.00	900.00	700.00	
PROFESIONAL	02	---	02	03	01	---	04
PROF.TECNICO	---	03	03	---	---	03	03
TOTAL	02	03	05	03	01	03	07

Fuente: Gobierno Regional Puno, Oficina de Personal.

Fecha: 30/03/2012

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN:

En el Cuadro 03 se observa que en el año 2010, 02 trabajadores por CAS son Profesionales y su remuneración oscila por el monto de S/. 1,000.00, respecto al Profesional Técnico son 03 trabajadores y su remuneración oscila en S/. 700.00 Nuevos Soles. En el año 2011 se observa que 04 trabajadores por CAS son Profesionales y su remuneración oscila por el monto de S/. 1,000.00 y S/. 900.00. Respecto al Profesional Técnico son 03 trabajadores y su remuneración oscila en S/. 700.00 Nuevos Soles.

Se ha podido visualizar que el personal Profesional que presta servicios por CAS, percibe como retribución económica un promedio de S/. 1,000.00 Nuevos Soles; y el Personal Técnico que presta servicios por CAS percibe como retribución económica un promedio de S/. 700.00 Nuevos Soles, promedio remunerativo ínfimo en comparación con otros regímenes laborales, peor aún que no se puede incrementar la retribución o contraprestación que percibe el

personal por CAS por cuanto existe una expresa prohibición de la Ley del Presupuesto del Sector Público.

Demostrándose que el Personal por CAS percibe su remuneración con diferencias sustanciales en comparación con otros regímenes laborales, comparando los periodos del 2010 y 2011 se aprecia que no hubo incremento alguno en su retribución económica; y que contradictoriamente se exige requisitos mínimos en su perfil profesional (Experiencia, especializaciones, etc.). para 01 mes y 03 meses de contrato como máximo, vulnerando derechos fundamentales como la "Igualdad de Derechos", una norma legal vulnera el contenido del derecho de igualdad cuando discrimina a un grupo de personas respecto a otras.

La normativa del CAS efectúa un tratamiento diferenciador de los contratados a través de este régimen y los trabajadores del régimen laboral privado público, tratamiento diferenciador porque no reconoce la naturaleza laboral del vínculo jurídico, y, segundo, porque otorga menos beneficios y derechos laborales que los que titularizan los primeros

Que, el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente, que procure para él y su familia, el bienestar material y espiritual. El pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquiera otra obligación del empleador. Las remuneraciones mínimas se regulan por el Estado con participación de las organizaciones representativas de los trabajadores y empleadores.

Alonso (1983) Afirma en su curso del Derecho de Trabajo, la condición del estatus de trabajador no es una realidad antecedente, sino que sigue a la

celebración del contrato, vale decir cuando ha nacido la relación laboral, es aquí donde la concepción jurídica de trabajo adopta todo su esplendor, por la impregnación personalísima de la prestación que solo el trabajo humano ajeno puede brindar, ya que una empresa, corporación, asociación etc. no podría tener la calificación del trabajador , strictu sensu.

Según estos resultados se tiene:

- Se ha evidenciado que se ha celebrado Contratos CAS por 01 Mes.
- Que, el mayor tiempo de Duración de Contratos CAS es de 03 Meses
- Existe Contratos Nuevos con Renovación mediante adendas por un periodo de ampliación de 03 meses como máximo.

La norma creó un régimen pernicioso alternativo a los dos regímenes laborales generales facultando a las entidades estatales a aplicarla indiscriminadamente al no establecer parámetros que permitieran determinar en qué casos se aplican las normas de la carrera administrativa, en qué casos las normas de la actividad privada y en qué casos excepcionales el régimen CAS.

Con dicha permisividad se producen situaciones absurdas existiendo un trato desigual a trabajadores que realizan sus labores en situaciones iguales, por lo cual se viola el principio constitucional de igualdad.

Que, el Decreto Legislativo 1057, señala en su primer artículo que fue elaborada para regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, contradicciones de la norma con la realidad del trabajador.

No obstante las aparentes bondades que señala la norma, sería una más de las tantas normas laborales que regulan la inseguridad y la inestabilidad laboral de trabajador, vulnerando sus derechos fundamentales así como su dignidad personal; por tanto no está enmarcado dentro los cánones que establece la Constitución como norma de protección al trabajador, negando con esto una vez más los derechos labores del trabajador a disfrutar de un trabajo que le asegure estabilidad no sólo laboral sino también emocional.

Los contratos administrativos de servicios no son contratos de naturaleza civil eminentemente, sino de naturaleza administrativa y que guardan cierta similitud o semejanza a los contratos laborales, sin llegar a serlos. Debiéndose destacar que a diferencia de los Contratos por Servicios No Personales, éstos cuentan con la normatividad adecuada para determinar su naturaleza y aplicación, permitiendo ordenar y sincerar los contratos que se vienen realizando en la Administración Pública.

Lo cierto es que el Decreto Legislativo 1057 y el Tribunal Constitucional han generado una problemática laboral sumamente difícil en el sector público, y su solución requiere de medidas multisectoriales y consensuadas con todas las partes involucradas.

Torres (2012), admite una opinión favorable al Contrato Administrativo, nos dice que se puede afirmar que el derecho moderno admite la existencia de este contrato siendo las opiniones en este sentido predominantes: los franceses Jeze y Waline enseñan que existe el Contrato Administrativo diferenciándolo del Contrato celebrado entre particulares por el régimen jurídico a que están sometidos. Además, señala que la diferencia entre contrato administrativo y

contrato privado tiene su origen en la división del derecho público y privado; la cual aparece por primera vez en Roma sobre la base del criterio de la utilidad o interés, refleja esta distinción el texto de Ulpiano en un paraje del Digesto, el derecho público contempla las relaciones de los hombres considerados como miembros de la asociación política y contiene lo relativo al culto a los sacerdotes y a los magistrados, atiende al interés público, el derecho privado es tripartito al hallarse integrado por normas de derecho natural, de gentes y civil, atiende a la utilidad pública, el interés público prevalece sobre el privado

4.2 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS CON LOS RESULTADOS OBTENIDOS

4.2.1 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS GENERAL CON LOS RESULTADOS

HIPÓTESIS GENERAL

Los Contratos Administrativos de Servicios inciden específicamente en el verdadero carácter del logro de los objetivos institucionales a través del incumplimiento de las metas previstas en el sector de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno, afectando las labores administrativas por el plazo corto de contratación.

COMPROBACIÓN:

Esta hipótesis ha sido confirmada en su totalidad, por los resultados obtenidos en el trabajo de campo, tal como se desprende de la Variable Independiente, las mismas que están representadas por sus indicadores que se describen en cada uno de los cuadros:

Cuadro 01: Incidencia de los CAS en el desempeño laboral

Cuadro 02: Factores que influyen en una eficiente administración

Cuadro 03: Tratamiento diferenciador al trabajador por CAS

Cuadro 04: El CAS vulnera los derechos laborales de los trabajadores

Cuadro 05: Protección eficaz del derecho del trabajador por CAS

La hipótesis General está demostrado con los cuadros 01, 02, 03, 04 y 05, que los Contratos Administrativos de Servicios, tiene una incidencia en el desempeño laboral del trabajador por CAS, cuyo régimen laboral diferenciador vulnera derechos laborales; aspectos que irroga en una deficiente Administración Moderna.

4.2.2 COMPROBACIÓN DE LA HIPÓTESIS ESPECÍFICAS CON LOS RESULTADOS

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- El poco tiempo de contratación de los trabajadores por Contratos Administrativos de Servicios, genera demora en los servicios y la falta de continuidad en las labores institucionales.
- Con una adecuada reformulación referente al Plazo de duración del Contrato Administrativo de Servicios, se evitará que los efectos colaterales que trae consigo esta limitante, tenga incidencia en las labores administrativas dentro una entidad pública; afectando las buenas relaciones laborales y derechos constitucionales.

COMPROBACIÓN:

Esta hipótesis ha sido confirmada en su totalidad, por los resultados obtenidos en el trabajo de campo, tal como se desprende de la Variable Dependiente, las mismas que están representadas por sus indicadores que se describen en cada uno de los cuadros:

Cuadro 06: Problemas de los CAS en el Cumplimiento de Metas y la afectación a la labor administrativa en la DRTPE PUNO.

Cuadro 07: Plazo de Contrato CAS, para un buen servicio público.

Cuadro 08: Efectos colaterales de los CAS con repercusión a los trabajadores

Cuadro 09: Imperfección del CAS, frente a los Derechos Básicos

Cuadro 10: Los plazos CAS y su influencia

Cuadro 11: Justificación de la prestación de los servicios por CAS

Cuadro 12: Promedio de percepción remunerativa y perfil profesional.

Con el estudio realizado esta demostrado la Primera Hipótesis Especifica desde la perspectiva de la Influencia de los plazos CAS, resultado demostrado en los cuadros 06, 07 y 10, donde se demuestra que los plazos cortos de contratación limitan un buen servicio público con afectación a la administración pública, con sujeción a la restricción de derechos de los trabajadores por este régimen.

Con respecto a la segunda hipótesis ha sido confirmada en los resultados obtenidos en el trabajo de campo, cuadros 08, 09, 11 y 12 conforme a sus indicadores se admite que la celebración de Contratos CAS, vulnera la igualdad de derechos más aún toca derechos inviolables como son los Derechos fundamentales que es un derecho innato de toda persona.

CONCLUSIONES

- 1.** En el cuestionario aplicado a la parte empleadora de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción el Empleo de Puno, referente a repercusión de los plazos CAS en las labores internas de una entidad pública, ha sido confirmado en su totalidad, demostrándose que los Contratos Administrativos de Servicios, inciden en el cumplimiento de las metas institucionales afectando las labores internas. Que el Estado no toma en cuenta la prioridad institucional en materia de cumplimiento de metas y objetivos contemplados en los respectivos planes operativos institucionales.
- 2.** La Guía de Observación aplicada a 12 expedientes de contrato por CAS, ha determinado que los plazos de contratación por CAS en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno durante los periodos 2010 y 2011 oscilan entre 01, 02 y 03 meses respectivamente, evidenciándose la celebración de contratos CAS por 01 mes; que existiendo diferencias sustanciales con respecto a los principios constitucionales y laborales “El Contrato Administrativo de Servicios no debe existir”.
- 3.** La población encuestada tanto trabajadores y empleadores de la Dirección Regional de Trabajo y promoción del Empleo de Puno, referente a la afectación de Derechos Fundamentales, derechos que son inherentes al ser humano que

pertenecen a toda persona en razón a su dignidad humana, en el presente caso hay una exclusión de las normas del Derecho Laboral, con el reconocimiento de beneficios mínimos para el régimen CAS.

4. El Contrato Administrativo de Servicios es un Contrato de Trabajo, porque su naturaleza es personal, subordinada y remunerada con existencia de una relación laboral; que el Decreto Legislativo 1057 es Inconstitucional porque recorta derechos laborales consagrados por la constitución. En consecuencia la naturaleza o situación jurídica sui generis de los CAS resulta lo que en doctrina se denomina "labor excluida o no laboralizada" es injustamente excluida por mandato legal y no legítimo del ámbito de aplicación del Derecho Laboral.

RECOMENDACIONES

1. Es necesario modificar algunos artículos del Decreto Legislativo N° 1057 referido a la problemática de la naturaleza de este tipo de Contrato, el cual será el inicio de este camino de búsqueda en cuanto a que si ésta regulación constituye o no una herramienta eficaz en que la Administración que se constituye en parte del mismo; estableciendo normas precisas y mecanismos referentes a los Derechos garantizados por la Constitución se evitará tratos diferenciados comparados con otros regímenes.
2. Referente al plazo de duración de los Contratos Administrativos de Servicios, debe establecerse como el tiempo mínimo de contrato de "03 meses", aplicando el principio de igualdad de oportunidades tal como lo prevé el Decreto Legislativo N° 728, que al no establecer expresamente en los dispositivos del CAS el tiempo mínimo de contratación, deja libertad al empleador para renovar o no los contratos. Esta inseguridad de continuar o no en el trabajo contraviene el "Principio de Igualdad de Oportunidades
3. Que en el marco de la reforma del Estado, es imprescindible adoptar medidas de reforma de su funcionamiento y del servicio civil, con el fin de mejorar el desempeño de los actuales servidores públicos, teniendo presente que toda normatividad complementaria y/o nueva debe estar orientada a la no

atención contra los derechos de los trabajadores consagrados en la Constitución Política del estado.

4. Que, el procedimiento de selección y contratación del personal por CAS, debe realizarse con la intervención de la DRTPE-Puno, como ente conocedor de su problemática, a razón de que se observó en los análisis practicados que la falta de presencia del sector trabajo en los procedimientos de contratación por CAS, influyen en labores internas de la entidad; por lo que se recomienda la modificación de la Directiva que regula el Proceso de selección de personal sujeto al RECAS en la Unidad Ejecutora N° 01 del Gobierno Regional de Puno.

BIBLIOGRAFÍA

ALVARADO MAIRENA, José (2012) *Presupuesto del Sector Público Año Fiscal*. Edit. Marketing Consultores. 5ta. Edición. Lima – Perú.

ALONSO GARCIA, Manuel (1983) *Curso de Derecho del Trabajo*. Edit. Ariel. 1ra. edición. Barcelona-España

APARICIO ALDANA, Rebeca Karina (2011) Tesis: *Después del CAS como debe contratar la Administración Pública*. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo de Lambayeque - Perú.

ARANZAMENDI NINACONDOR, Lino (1990) *Guía Metodológica de Investigación Científica*. Edit. Adrus S.R.L. 1ra. Edición. Arequipa - Perú.

BACA CORZO, Gustavo (1997) *Tratado de Derecho Administrativo*. Edit. Gaceta Jurídica. 2da. Edición. Lima Perú.

BERNALES BALLESTEROS, Enrique. (1996) *La Constitución de 1993 Análisis Comparado*. Edit. ICS. 2da. Edición. Lima – Perú.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo (2006) *Diccionario Jurídico Elemental*. Edit. Heliasta. 18° Edición. Buenos Aires - Argentina.

DECRETO LEGISLATIVO N° 276 (1984) *Ley de Bases de la Carrera Administrativa*. Publicado en el diario Oficial el Peruano el 6-03-84.

DECRETO LEGISLATIVO N° 1057. (2008) *Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Publicado en el Diario Oficial el Peruano el 28-06-2008

DECRETO SUPREMO N° 075-2008-PCM. (2008) *Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, que regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios*. Publicado en el Diario Oficial el Peruano el 25-11-2008.

DECRETO SUPREMO N° 065-2011-PCM (2011) *Decreto Supremo que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios*. Publicado en el Diario Oficial el Peruano el 27-07-2011.

DECRETO SUPREMO N° 005-90-PCM (1990) *Aprueban el Reglamento de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público*. Publicado en el Diario Oficial el Peruano el 15-01-90.

DIRECTIVA N° 004-2009-GR PUNO (2009) *Aplicación del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios en el Gobierno Regional Puno*. Aprobado mediante Resolución Ejecutiva Regional N° 026-2009-PR-GR PUNO de 28 de enero del 2009.

DROMI, José Roberto (2005) *Manual de Derecho Administrativo*. Gaceta Jurídica. 1ra. Edición. Lima - Perú.

ESPEZUA SALMÓN, Boris. (2008) *La Protección de la Dignidad Humana*. Edit. Adrus S.R.L. 1ra. Edición. Arequipa – Perú.

FERRAJOLI, Luigi (2001). *Los Fundamentos de los Derechos Fundamentales*. Edit. Trotta. 1ra. Edición. Madrid - España.

GIRIBALDI PAJUELO, Giancarlo (2008) *El Contrato Administrativo de servicios: Implicancias laborales tributarias*. Revista temas de Gestión Pública y Actualidad. Lima - Perú.

LANDA ARROYO, Cesar. (2009) *Teoría de los Derechos Fundamentales*. Edit. Palestra. 1ra. Edición. Lima - Perú.

LINARES JARA, Mario. (2002) *El Contrato Estatal*. Editora Grijley. 1ra. Edición. Lima - Perú.

MINISTERIO DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO (2010). *Compendio de normas de Inspección laboral y de Derechos Sustantivos*. Edit. Arte Business S.A.C. 1ra. Edición. Lima – Perú.

MORANT VIDAL, Jesús. (2002) Artículo Doctrinario *Los Contratos Administrativos*. Valencia - España

NEVEZ MUJICA, Javier. (2007) *Introducción al Derecho Laboral*. Edit. Fondo de la Pontificia Universidad Católica del Perú. 2da. Edición. Lima -Perú.

NEVEZ MUJICA, Javier. (2010) *Principales objeciones al Contrato Administrativo de Servicios*. 1ra. Edición. Lima -Perú.

PINEDA GONZALES, José Alfredo. (2008) *Investigación Jurídica*. Edit. Pacífico. 1ra. Edición. Arequipa – Perú.

PRIETO SANCHIZ, Luis. (2002) *Neoconstitucionalismo y Ponderación Judicial*.

Edit. Trotta. 2da. edición. Madrid - España

QUIROZ SALAZAR, Willian. (1998) *La Investigación Jurídica*. Edit. Inkari. 1ra.

Edición. Lima – Perú.

RENTERIA DÍAZ, Adrián. (2010) *El Garantismo en los Tiempos del*

Neoconstitucionalismo. Revista del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas. Madrid – España.

RUIZ-ELDREDGE RIVERA, Gustavo (2000) *Manual de Derecho*

Administrativo. Gaceta Jurídica. 2da. Edición. Lima - Perú.

TORRES VASQUEZ, Anibal. (2012) *Teoría General del Contrato*. Editorial

Pacífico. 1ra. Edición. Lima – Perú.

TOYAMA MIYAGUSUKU, Jorge. *Los Contratos de Trabajo y otras instituciones*

del derecho laboral. Gaceta Jurídica. 1ra. Edición. Lima-Perú.

TRIBUNAL CONSTITUCIONAL. [http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004700090-2004-](http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2004700090-2004-AA.htm)

AA.htm. 13 de diciembre del 2009.

ANEXOS

ANEXO 01:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA

CUESTIONARIO PARA TRABAJADORES CAS

Sírvase contestar el siguiente cuestionario referido a "El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor Administrativa en el Sector Público", cuyo contenido permitirá desarrollar nuestra investigación.

INFORMACIÓN GENERAL.

1. Lugar y Fecha :.....
2. Labor que realiza :.....
3. Institución Empleadora :.....
4. Edad :.....
5. Género :.....

INFORMACIÓN ESPECÍFICA.

Marque con un aspa (X) la alternativa que considere correcta.

1.- ¿Con respecto al CAS, para lograr una Eficiencia en la Administración Pública, que debiera existir?

- a). Exista Buenas relaciones Laborales.

b). Ampliación de los plazos del Contrato CAS.

c). Gozar de Estabilidad Laboral.

1.- ¿Considera que los Contratos Administrativos de Servicios, tiene incidencia en un buen desempeño laboral?

a). Si, afecta en las labores administrativas

b). No, afecta las labores administrativas

c). Afecta en parte.

3.- ¿EL CAS con todas sus características, otorga un tratamiento diferenciador al trabajador por CAS?

a). El CAS es un contrato de trabajo porque existe subordinación o dependencia.

b). El CAS, es un contrato diferenciador con otros regímenes.

c). El CAS es un contrato de trabajo por el Principio de Primacía de la Realidad.

4.- ¿Cree Ud. que el CAS vulnera los derechos laborales?

a). El CAS, no garantiza los derechos laborales

b). El CAS, limita el ejercicio de los derechos constitucionales

5.- ¿Qué cree Ud. que debe hacerse para proteger los derechos laborales con relación al CAS?

a). El CAS, no debe continuar.

b). El CAS, si debe continuar.

c). El CAS, no debe existir.

Muchas Gracias.

Puno, Abril del 2012

ANEXO 02:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRIA EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA

CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES - CAS

Sírvase contestar el siguiente cuestionario referido a "El Contrato Administrativo de Servicios y su incidencia en la labor administrativa en el Sector Público", cuyo contenido permitirá desarrollar nuestra investigación

INFORMACIÓN GENERAL.

1. Lugar y Fecha :.....
2. Cargo que ocupa :.....
3. Institución que representa :.....
4. Edad :.....
5. Género :.....

INFORMACIÓN ESPECÍFICA.

Marque con un aspa (X) la alternativa que considere correcta.

- 1.- ¿Que problemas o dificultades podría señalar que traen los Contratos Administrativos de Servicios, en el cumplimiento de las metas con afectación a la labor administrativa?

- a). Incumplimiento de Metas Institucionales.
 - b). Baja Productividad.
 - c). Culminación del Contrato.
- 2.- ¿Qué tiempo mínimo de contratación considera que debe celebrarse un Contrato Administrativo de Servicios, para un buen servicio público?
- a). 01 mes.
 - b). 02 a 03 meses.
 - c). 06 meses.
 - d). 01 año.
- 3.- ¿Cuales son los efectos colaterales que traen consigo los CAS, con repercusión a los trabajadores?
- a). No, hay igualdad de derechos
 - b). Frustración e Inseguridad del trabajador por CAS
 - c). Afectación a su autoestima
- 4.- ¿Que derechos básicos lesiona el CAS?
- a). El CAS vulnera derechos fundamentales.
 - b). El CAS es Inconstitucional.

Muchas Gracias

Puno, Abril del 2012

ANEXO 03:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

ESCUELA DE POST GRADO

MAESTRÍA EN DERECHO

MENCIÓN: DERECHO ADMINISTRATIVO Y GERENCIA PÚBLICA

GUIA DE OBSERVACIÓN

1.- DATOS GENERALES:

- A).- N° Contrato CAS:
- B).- Nombre del Contratado:
- C).- Tipo de Contrato:
- D).- Fecha de Inicio y Término:

2. DESCRIPCION RELEVANTE:

A). Naturaleza del Contrato Administrativo de Servicios.

.....

.....

.....

.....

.....

B). Objeto y Justificación de la Necesidad del Servicio.

.....
.....
.....

C). Señalar las siguientes situaciones administrativas relevantes.

1.- Duración del Contrato Nuevo

.....

2.- Renovación del Contrato mediante Adenda (Tiempo de Prorroga).

.....

3.- Honorarios Profesionales

.....

4.- Experiencia Laboral

.....

5.- Otros

.....

Puno, Abril del 2012

ANEXO 04:

MATRIZ DE CONSISTENCIA

EL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS Y SU INCIDENCIA EN LA LABOR ADMINISTRATIVA EN EL SECTOR PÚBLICO

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
	GENERAL	GENERAL			
¿Los Contratos Administrativos de Servicios traen consigo incidencia a la labor administrativa, con perjuicio de las metas y funciones que deben cumplir las instituciones públicas?	<p>Demostrar que los Contratos Administrativos de Servicios, inciden directamente en las metas trazadas institucionales incumplidas, afectando las labores administrativas en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Puno:</p>	<p>Los Contratos Administrativos de Servicios, inciden en el verdadero carácter del logro de los objetivos institucionales, a través del incumplimiento de Metas de la DRTPE-Puno; afectando las labores administrativas por el plazo corto de contratación.</p>	<p>Variable Independiente: 1. El CAS y la protección a la labor administrativa</p>	<p>- Factores que influyen en una Eficiente Administración. - Incidencia de los CAS en el desempeño laboral - Tratamiento al Trabajador CAS. - Garantizar los derechos básicos. - Protección eficaz del derecho</p>	<p>- Para la parte Cuantitativa: - Cuestionario para Trabajadores CAS. - Cuestionario para Empleadores CAS. - Guías de Observación</p>
	ESPECIFICOS	ESPECIFICOS			
	<p>1. Evidenciar que los Contratos CAS se establecen por 01 mes, que afectan las labores administrativas y vulnera derechos fundamentales. 2. Proponer alternativas de solución a dicha problemática, sugiriendo enmiendas acordes a dispositivos laborales y constitucionales; con la finalidad de no afectar la labor administrativa en el sector Público.</p>	<p>1. El poco tiempo de contratación de los contratos CAS, genera demora en los servicios y la falta de continuidad en las labores institucionales. 2. Con una adecuada reformulación referente al plazo de duración de los contratos CAS, se evitará que los efectos colaterales que trae consigo esta limitante; tenga incidencia en las labores administrativas, afectando las buenas relaciones laborales y Ds. Constitucionales.</p>	<p>Variable Dependiente: 1. Derecho al trabajo.</p>	<p>- El CAS y la afectación a la labor administrativa. - Los plazos CAS y un buen servicio público. - Efectos de los CAS en los trabajadores - Imperfección del CAS - Los plazos CAS y su incidencia</p>	<p>- Para la parte Cualitativa: - Fichas Bibliográficas</p>