

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



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

TESIS

**“LA TRANSGRESION DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL
REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE
SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL
PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 - 2019”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

AUTOR: Rivera Arbildo, Nestor Augusto

ASESOR: Rivera Godoy, Elmer

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

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

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Derecho penal
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Derecho

Disciplina: Derecho penal

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título

Profesional de Abogado

Código del Programa: P33

Tipo de Financiamiento:

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

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI):

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 40388213

Grado/Título: Magíster en gestión pública

Código ORCID: 0000-0003-1587-0407

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Garay Mercado, Mariella Catherine	Magíster en gestión pública	22500565	0000-0002-4278-8225
2	Berrospi Noria, Marianela	Abogado	22521052	0000-0003-2185-5529
3	Peralta Baca, Hugo Baldomero	Abogado	22461001	0000-0001-5570-7124

H



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **11:10** horas del día **03** del mes de **setiembre** del año dos mil veintiuno, en cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado calificador mediante la plataforma virtual Google meet integrado por los docentes:

Mtra. Mariella Catherine Garay Mercado	:	Presidente
Abg. Marianela Berrospi Noria	:	Secretaria
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	:	Vocal

Nombrados mediante la Resolución N° 1173-2021-DFD-UDH de fecha 27 de agosto de 2021, para evaluar la Tesis intitulada "**LA TRANSGRESION DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 - 2019**", presentado por el Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas **Néstor Augusto RIVERA ARBILDO** para optar el Título profesional de Abogado.

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

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

Siendo las **12: 23** horas del día **03** del mes de **setiembre** del año veintiuno los miembros del jurado calificador Ratificados firman la presente Acta en señal de conformidad.

.....
Mtra. Mariella Catherine Garay Mercado
Presidente

.....
Abg. Marianela Berrospi Noria
Secretaria

.....
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca
Vocal



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1173-2021-DFD-UDH
Huánuco, 27 de agosto de 2021.

Visto, el ID 309646-0000000196 de fecha 16 de agosto de 2021 presentado por el bachiller **Néstor Augusto RIVERA ARBILDO**, quien pide fecha y hora de sustentación de tesis, llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional intitulado: **“LA TRANSGRESION DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 - 2019”**, para optar el título profesional de abogado;

CONSIDERANDO:

Que, el Art. 14° numeral 1 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas vigente para el caso determina las diversas modalidades al cual el Graduando puede acogerse para obtener el Título Profesional de Abogado.

Que, mediante Resolución N° 292-2015-R-CU-UDH de fecha 16 de marzo de año 2015 se crea el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 36 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Resolución N° 975-2020-DFD-UDH que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado: **“LA TRANSGRESION DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 - 2019”** presentado por el bachiller **Néstor Augusto RIVERA ARBILDO** del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas de la UDH

Que, mediante Resolución N° 833-2021-DFD-UDH de fecha 14 de julio de 2021, el Mtro. Elmer RIVERA GODOY, Asesor del Proyecto de Investigación intitulado: **“LA TRANSGRESION DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 - 2019”**, aprueba el informe final de la Investigación;

Que, con Resolución N° 1055-2021-DFD-UDH de fecha 12 de agosto de 2021, se declara apto al bachiller para sustentar la Tesis;

Que, en cumplimiento al Art. 29 del Reglamento de Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en los Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y a las atribuciones del Decano conferida mediante Resolución N°795-2018-R-CU-UDH de fecha 13 de julio de 2018;



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Ciclo de Asesoramiento para la Tesis Profesional



RESOLUCIÓN N° 1173-2021-DFD-UDH
Huánuco, 27 de agosto de 2021.

SE RESUELVE:

Artículo Primero. - **DESIGNAR** al Jurado Calificador para examinar al Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas, don **Néstor Augusto RIVERA ARBILDO** para obtener el Título Profesional de **ABOGADO** por la modalidad de Trabajo de Investigación Científica (Tesis), llevado a cabo en el Ciclo de Asesoramiento para la Tesis profesional; a los siguientes docentes:

Mtra. Mariella Catherine Garay Mercado	:	Presidente
Abg. Marianela Berrospi Noria	:	Secretaria
Abg. Hugo Baldomero Peralta Baca	:	Vocal

Artículo Segundo. - Señalar el día viernes 03 de septiembre de 2021 a horas 11:00 am., dicha Sustentación publica de manera virtual.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
[Firma]
Dr. FERNANDO CORCONO BARRUETA
DECANO

DEDICATORIA

A Dios, quien ha orientado mi vida y desenvolvimiento en este pequeño espacio terrenal,

A mis padres, Néstor Augusto y Teolinda Arbildo, quienes a pesar de las diversas adversidades y desavenencias supieron creer en mí su hijo.

A mi Familia, mis hijos Milán Alessio y Mía Alessandra para mi amiga y compañera de vida, Sandra Mejía, quienes me han apoyado y han luchado a mi lado para verme alcanzar mis metas y propósitos quienes han depositado su confianza en mí para no desistir a mis sueños, y me han permitido ser su orgullo,

N.A.R.A.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme estar junto a mi familia y por apoyarme en cada decisión y proyecto, agradezco también a la vida porque cada día me demuestra lo atractiva que es y lo justa que puede llegar a ser si nos esforzamos.

No ha sido sencillo el logro de algunos objetivos sin la unidad familiar, a su gran amor, a su inmensa bondad y apoyo, lo complicado de lograr esta meta se ha notado menos. Agradezco, y hago presente mi gran afecto hacia todos ustedes, mi encantadora familia y gracias también al Dr. Abdel Avilés Quispe, una gran persona y ejemplo de profesional.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE CUADROS.....	VIII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	IX
RESUMEN.....	X
SUMMARY.....	XI
INTRODUCCIÓN.....	XII
CAPÍTULO I.....	14
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	14
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	16
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	16
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS.....	16
1.3. OBJETIVO GENERAL	17
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	17
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN	18
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	18
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1. A NIVEL NACIONAL	20
2.1.2. A NIVEL LOCAL.....	22
2.2. BASES TEÓRICAS.....	23
2.2.1. LA TRANSGRESIÓN	23
2.2.2. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS	23
2.2.3. FIN Y PROPÓSITO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CAS...	28
2.2.4. LA NATURALEZA JURÍDICA DEL RÉGIMEN ESPECIAL CAS	31

2.2.5. LOS PRINCIPIOS GARANTES DEL RÉGIMEN ESPECIAL CAS	36
2.2.6. ¿QUÉ BENEFICIOS SE CONFIEREN EN ESTE RÉGIMEN ESPECIAL CAS?	40
2.2.7. ¿QUÉ BENEFICIOS SE ADVIERTEN AFECTADOS POR EL RÉGIMEN ESPECIAL CAS?	42
2.2.8. NÚMERO DE TRABAJADORES INMERSO A ESTE RÉGIMEN LABORAL.....	44
2.2.9. LA CARRERA ADMINISTRATIVA PUBLICA Y EL RÉGIMEN ESPECIAL CAS; COMO SE SOSEGÓ SU CONSOLIDACIÓN.....	45
2.2.10. LAS OBSERVACIONES DE LA ENTIDAD DE LA DEFENSORÍA PUBLICA	46
2.2.11. LAS OBSERVACIONES DEL PODER JUDICIAL A TRAVÉS DE LAS SENTENCIAS	48
2.2.12. CARÁCTER DE LA COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO	51
2.2.13. ASPECTO DE VERIFICACIÓN, REALIDAD DE EXCLUSIÓN	51
2.2.14. TIEMPO DETERMINADO DE DURACIÓN Y RENOVACIÓN IMPRECISA	52
2.2.15. TRANSGRESIÓN LEGISLATIVA A LA IGUALDAD Y LA DEFENSA LABORAL.....	53
2.2.16. SECUENCIA DEL VÍNCULO LABORAL Y EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN.....	54
2.2.17. BASE LEGAL	55
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES	56
2.4. HIPOTESIS.....	57
2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL	57
2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS.....	57
2.5. VARIABLES.....	58
2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE.....	58
2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE	58
2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES.....	59

CAPÍTULO III.....	60
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN.....	60
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	60
3.1.1. ENFOQUE.....	61
3.1.2. ALCANCE O NIVEL	61
3.1.3. DISEÑO.....	61
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	61
3.2.1. POBLACIÓN	61
3.2.2. MUESTRA.....	62
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS.	62
3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.....	63
CAPÍTULO IV.....	64
RESULTADOS.....	64
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS	64
4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS..	74
CAPÍTULO V.....	75
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	75
5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	75
5.1.1. RESPECTO DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA..	75
5.1.2. RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA...	76
5.1.3. RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	76
5.1.4. RESPECTO A LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA.....	77
5.1.5. RESPECTO A LA QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA	77
5.1.6. RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL.....	78

5.2. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS	78
CONCLUSIONES	80
RECOMENDACIONES.....	83
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	84
ANEXOS.....	87

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES	59
Cuadro 2: Técnicas e instrumentos	62
Cuadro 3: ¿Usted observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?.....	64
Cuadro 4: ¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	66
Cuadro 5: ¿Usted considera, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	67
Cuadro 6: ¿Usted considera, que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	69
Cuadro 7: ¿Usted considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	70
Cuadro 8: ¿Cree Ud. que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?.....	72
Cuadro 9: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS	74

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Contratación administrativa de servicios	28
Gráfico 2: Principios de la carrera administrativa.....	39
Gráfico 3: Cuadro comparativo entre régimen laboral y CAS	42
Gráfico 4: METODOLOGIA.....	60
Gráfico 5: ¿Usted observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?.....	65
Gráfico 6: ¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	66
Gráfico 7: ¿Usted considera, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	68
Gráfico 8: ¿Usted considera, que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	69
Gráfico 9: ¿Usted considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	71
Gráfico 10: ¿Cree Ud. que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?.....	72

RESUMEN

El objetivo de la presente investigación tuvo como propósito determinar el nivel de Transgresión de los Derechos Laborales en el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

La muestra se obtuvo a partir de la encuesta realizada a 20 trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019. El tipo de investigación a utilizarse fue la aplicada. El diseño de investigación que se utilizó es el descriptivo correlacional. Se aplicó la herramienta de la encuesta teniendo como cálculo las dimensiones y los indicadores. La información que se ha recogido mediante la técnica de análisis de casos y de la encuesta; ha sido procesado en el programa de software SPSS, necesario para realizar el cruce de variables y el respectivo análisis de los datos. La población objetivo con la que se ha trabajado la investigación es de 20 personas involucradas bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS de Ucayali, de un promedio de personas contratadas bajo este régimen en el periodo 2018-2019.

Los hallazgos nos demuestran e indican de manera general el nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali.

La entidad muestra el alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa según el cuadro N° 01 de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019 según cuadro N° 01 donde el 65% (13) trabajadores o servidores consideran el alto nivel de transgresión de los derechos laborales bajo este régimen especial de contratación CAS.

PALABRAS CLAVE: Transgresión, Derechos Laborales, régimen especial CAS, trabajadores, regímenes laborales.

SUMMARY

The objective of this research was to determine the level of Violation of Labor Rights in the special Regime of Administrative Contracting of Services - CAS in the Health Network No. 01 Coronel Portillo de Ucayali in the period 2018-2019.

The sample was obtained from the survey of 20 workers of the Health Network No. 01 Coronel Portillo de Ucayali in the period 2018-2019. The type of research used was applied. The research design that was used is descriptive and correlational. The survey instrument was applied taking into account the dimensions and indicators. The information that has been collected through the technique of case analysis and the survey; It has been processed in the SPSS software program that is necessary to carry out the crossing of variables and the respective analysis of the data. The target population with which the investigation has been worked is 20 people involved under the special regime of administrative contracting of services - CAS de Ucayali, out of an average of people hired under this regime in the period 2018-2019.

The findings show us and indicate in a general way the level of violation of labor rights in the special regime of Administrative Contracting of Services - CAS in the Health Network No. 01 Coronel Portillo de Ucayali.

The entity shows a high level of violation of labor rights in the special regime of Administrative Contracting according to table No. 01 of Services - CAS in the Health Network No. 01 Coronel Portillo de Ucayali in the period 2018-2019 according to table N 01 where 65% (13) workers or servers consider the high level of violation of labor rights under this special CAS contracting regime.

KEY WORDS: Violation, Labor Rights, CAS regime, workers, labor regimes.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación estuvo orientada a determinar la relación que existe entre el Contrato Administrativo de servicios – CAS y la transgresión de los derechos laborales de los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

El factor trascendental que motivó a realizar la presente investigación, surge a consecuencia de experiencias existidas como trabajador (servidor) de la entidad, y de las exigencias de la aplicación de la norma como un régimen especial laboral del sector público en especial en el sector salud; siendo en muchos casos impulso de expresión de molestia y reclamo por parte de los trabajadores (servidores), que a su vez no han sido escuchados por los empleadores, y de menor forma han sido sujetos de reparación de derechos y en contraparte han sido elemento de transgresión y desconfianza por el temor a ser despedidos arbitrariamente por los vacíos legales existentes en la normativa.

El presente estudio está estructurado en cinco capítulos que se presenta a continuación: El capítulo I: Problema de Investigación, donde planteamos los objetivos, la justificación e importancia, la viabilidad y limitaciones de la investigación. El capítulo II: referente al Marco Teórico, donde se presentan los antecedentes de la investigación, las bases teóricas, las corrientes teóricas, doctrinarias y Jurídicas, definiciones conceptuales, las hipótesis y las variables. El Capítulo III: La metodología, donde se especifica el tipo de estudio, diseño y esquema de la investigación, los procedimientos para la recolección y procesamiento de la investigación, la población y muestra utilizadas, así como las técnicas e instrumentos de investigación. El Capítulo IV: Resultados, mostrando los resultados más relevantes de la investigación, con aplicación de las estadísticas como instrumento de medida. El Capítulo V: Discusión de resultados, mostramos la contrastación del trabajo de campo con los antecedentes, las bases teóricas y la prueba de la hipótesis.

Asimismo, luego de un proceso de análisis de los resultados obtenidos, en primer lugar, sobre la transgresión de los derechos laborales en el régimen

especial CAS se advierte en el cuadro N° 01 que durante el periodo 2018-2019 que dichos datos estadísticos contienen y se observa un alto nivel de transgresión donde un 65% (13) trabajadores lo detalla, y el 20% (4) trabajadores no observa la transgresión de los derechos laborales del régimen especial – CAS y que un 15% (3) trabajadores refiere que a veces son transgredidos y afectados sus derechos laborales bajo el régimen especial CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali.

En ese orden de ideas, se indica en el cuadro N° 02 según la pregunta que si sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial CAS en la Red de salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, de un total de 20 trabajadores encuestados, (18) se asemejan en su respuesta lo que equivale al 90% (18) trabajadores observaron que sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo y el 0% señalaron que no sería favorable demostrando que es necesario reconocer algunos derechos laborales adquiridos; Y el otro 10% (2) trabajadores observaron que a veces sería favorable la permanencia de los trabajadores contratados bajo el régimen especial CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

Finalmente se advierte en el cuadro N° 06 el 70% (14) trabajadores no considera que se cumpla con el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo y el 15% (3) trabajadores si observa el reconocimiento sindical y el otro 15% (3) a veces observa el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) esta reglamentado por el Decreto Legislativo 1057, promulgado el 27 de junio del 2008, y su reglamento, (modificado y promulgado en el 2011). Este régimen constituye una modalidad contractual laboral temporal especial, propia del Estado. Mediante Ley N° 29849, se formó la eliminación progresiva del Decreto Legislativo N° 1057 y se otorga derechos laborales a los trabajadores bajo esta modalidad de contrato.

En síntesis, se hace referencia a la formalización de más de 79 mil trabajadores que tenía el Estado bajo la modalidad de Servicios No Personales (SNP), a esa fecha, lo cual indicaba en el personal la carencia de derechos fundamentales, laborales y de seguridad social, siendo una dificultad para el estado peruano; hecho que motivo a múltiples demandas laborales contra el empleador, que era una entidad del Estado especialmente del sector público, asignándoseles derechos a los trabajadores denunciantes en tener una estabilidad laboral de nuestro país y que como consecuencia surge la superpoblación de los trabajadores en el sector público.

En ese escenario surge el Decreto legislativo N° 1057 con la intención del reconocimiento de los derechos del personal al servicio el estado (servidor público); resultando que como contrato laboral y su uso excesivo ha generado desavenencias y si orientamos la mirada al sector de salud el cual cuenta con regulación laboral especial vigente (Ley Orgánica del Sector Salud, Ley General de Salud – Ley N° 26842), donde se establece que para el desarrollo de dicho sector existe personal profesional asistencial y administrativo, considerando a los trabajadores del sector salud y con responsabilidad del Estado regularla, vigilarla y promoverla para el cumplimiento de Indicadores de Desempeño y Logro de objetivos determinados en el Plan Nacional para el Sector Salud, los cuales son objetivos Interinstitucionales y por Convenios, permitiendo lograr Metas Físicas y Sociales.

Se ha generado también confusión por la aplicación de esta norma con características especiales, siendo un retroceso para las Leyes Laborales cuando se prescinde a este grupo de trabajadores pertenecientes al sector salud; no contemplando al trabajador según régimen correspondiente según meritocracia e igualdad de oportunidades, de ascenso, es decir, del desarrollo de una carrera pública en el sector salud, el cual reconoce todos los derechos del personal profesional asistencial y administrativo y demás grupos ocupacionales que conforman dicho sector.

En el contexto de estudio, que es el cumplimiento de Indicadores según Convenios Interinstitucionales en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali, el cual tiene un funcionamiento desde el periodo 2015, desconcentrándose financiera y presupuestalmente de la Dirección Regional de Salud – Ucayali (DIRESAU) desde el 2017 en adelante, se ha observado que durante este periodo de vigencia la contratación de personal ha sido permanente, pero solo en algunos casos se ratificaron al personal, considerándose ello una evidencia de transgresión de los derechos laborales del personal que trabaja en el sector salud tanto asistencial como administrativo, notándose en diversos casos de contrato laboral que hubo motivación alguna para su suspensión o extinción, pese a ser una actividad con características de forma permanente, negándoseles en algunos casos a dicho personal con experiencia laboral en el sector, y no admitiendo su desempeño en el cumplimiento de indicadores para la entidad.

El nivel Socioeconómico, se pone de manifiesto el grave incumplimiento por parte del Estado, empleadores y sus entidades (sector público); de su obligación constitucional de proteger el trabajo y respetar los derechos constitucionales y laborales.

Esta modalidad contractual ha sido motivo de doctorados en diversas Tesis a nivel nacional y regional, enmarcando alguno de los estudios en un análisis de la Inconstitucionalidad del RECAS, así mismo el tema ha sido motivo de análisis en distintas publicaciones de revistas jurídicas de publicación nacional con un análisis de la naturaleza Jurídica del Contrato, contándose también con publicaciones que han abordado temas de

Jurisprudencia de la sentencia del expediente STC 0002-2010-/PI-TC. (BELTRAN LARCO) (BECERRA ATAUCONCHA).

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cuál es el nivel de Transgresión de los Derechos Laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en La Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

PE1. ¿Cómo se ha llevado a cabo el Derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

PE2. ¿En qué condición se ha llevado a cabo la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

PE3. ¿Cómo se ha llevado a cabo el reconocimiento legal de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

PE4. ¿Cuál es el nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen especial de Contratación Administrativa de servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

PE5. ¿Cuál es el nivel de los derechos Sindicales en el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

1.3. OBJETIVO GENERAL

Determinar el nivel de Transgresión de los Derechos Laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

OE1. Establecer como se ha llevado a cabo el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo (2018-2019).

OE2. Describir en que condición se ha llevado a cabo la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo (2018-2019).

OE3. Analizar cómo se ha llevado a cabo el reconocimiento legal de una relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo (2018-2019).

OE4. Determinar cuál es el nivel de reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo (2018-2019).

OE5. Establecer cuál es el nivel de los derechos sindicales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo (2018-2019).Justificación e importancia

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo investigativo tiene como tema de estudio la transgresión de los derechos laborales en el régimen de la Contratación

Administrativa de Servicios – CAS de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali. El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) el cual sufre un golpe negativo a nivel socio-económico; además, pone en peligro el incumplimiento por parte del estado de su obligación constitucional de proteger el trabajo, respetar los derechos constitucionales y laborales.

Por tal razón, el presente trabajo de investigación académica emprendido es importante. Ya que servirá para evidenciar la realidad del Contrato Administrativo de Servicios – CAS, el cual constituye una modalidad contractual laboral que afecta los derechos de los trabajadores y constituye un abuso del Estado, en distintos sectores incluido el sector salud..

El presente trabajo de investigación tiene un impacto en el Sistema Nacional Publico de forma tal que, es un esfuerzo positivo que se anhela lograr y se ha elegido esta investigación, por considerarlo como una situación especial en nuestro ordenamiento jurídico y porque es nuestra preocupación por cautelar los fines del esquema constitucional en materia laboral.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

El tiempo que se ejecutó para el presente estudio permitió obtener datos solo de los años 2018-2019, siendo una investigación explicativa, no experimental transversal, debido a que se realiza la evaluación en un determinado momento de la realidad problemática. Al ser una investigación descriptiva correlacional, y por la condición del personal de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019, la mayoría en su condición laboral del régimen CAS y brindando información requerida para el estudio.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El presente trabajo de investigación fue factible de ejecución, porque se contó con los recursos: humanos, materiales y económicos, para su desarrollo. En los meses previstos para el desarrollo del presente trabajo, se constató la participación activa, voluntaria y discreta de los trabajadores parte de la muestra de esta investigación, así como de los especialistas consultados

para tener un panorama más exacto de las consecuencias jurídicas y económicas que surgieron tras la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

Habiendo investigado, en el presente trabajo se encontró nuevos conceptos y se buscó aumentar los datos estadísticos e información sobre la problemática experimentada y los factores que contribuyen a la transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS.

Dentro de los más trascendentes trabajos investigativos que anteceden a la presente investigación, se destaca los pronunciamientos efectuados por parte del Tribunal Constitucional en sus Expedientes N° 002-2010-PI/TC, N° 00876-2012-PA/TC, N° 03632-2013-PA/TC, y el último fallo convertido en precedente constitucional vinculante recaído en el Expediente N° 05057-2013-PA/TC (Caso Huatuco).

Las sentencias formuladas por parte de algunos magistrados, reconociendo la primacía de la realidad sobre el camuflaje de esta figura propuesta por el legislativo.

2.1.1. A NIVEL NACIONAL

1. (RUEDA FERNANDEZ, 2011) en su tesis titulada “La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios - CAS”, para optar al Grado de Doctor en Derecho, en la Universidad de San Martín de Porres, llegó a las siguientes conclusiones:

- ✓ El régimen de los trabajadores del estado debe ser único y no diverso de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 40 de la Constitución Política del Perú.
- ✓ Los trabajadores del Estado están sujetos a distintos regímenes laborales, tales como la contratación por servicios no personales SNP, el Decreto Legislativo 276 y el régimen de Contrato Administrativo de Servicios – CAS.

- ✓ Los trabajadores del Estado sujetos a SNP carecían absolutamente de derechos y beneficios laborales, en clara violación del ordenamiento laboral, sin embargo, al demandar judicialmente la reivindicación de sus derechos y beneficios laborales, en clara violación del ordenamiento laboral, sin embargo, al demandar judicialmente la reivindicación a sus derechos, recibían amparo y protección.
- ✓ El régimen CAS es de naturaleza laboral conforme lo ha reconocido el Tribunal Constitucional en su sentencia analizada en el presente trabajo, y por ello dispuso la modificación del Decreto Legislativo 1057, lo cual se realizó mediante el D.S: 065-2011-PCM.
- ✓ Lo anterior, no obstante, el régimen CAS reconoce derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo N° 276, pese a que la función desarrollada por dichos trabajadores son permanentes y responden a cargos orgánicos y estables.
- ✓ La limitación en el goce de los derechos laborales antes mencionados vulnera los principios laborales de igualdad, continuidad de la relación laboral, rendimiento, primacía de la realidad, protección contra el despido arbitrario, condición más beneficiosa para el trabajador, de inalterabilidad de las remuneraciones y condiciones de trabajo en beneficio del trabajador.
- ✓ Además de las transgresiones de orden laboral en las que incurre el Decreto Legislativo N° 1057, se concluye en que dicho dispositivo fue expedido en ejercicio de facultades delegadas por el Congreso al Poder Ejecutivo para una materia diferente a la laboral, como era la modernización del Estado con motivo de implementación del tratado de libre comercio con Estados Unidos, razón por la cual resulta inconstitucional por ser esta otra causa.

- ✓ No es razonable sostener, para pretender convalidar la dación del Decreto Legislativo N° 1057, que la modernización del Estado para viabilizar el Tratado de Libre Comercio tenga que pasar por el desconocimiento de derechos laborales.
- ✓ El Tribunal Constitucional considera que cuando el Decreto Legislativo N° 1057 no dispone acerca de los derechos de sindicación y huelga, ha incurrido en una omisión constitucional y por ello manda a subsanar; lo cual demuestra que este mandato que pretende convalidar la norma lo que hace en realidad evidenciar la inconstitucionalidad de la misma.

2.1.2. A NIVEL LOCAL

1. (RAYME RUIZ, 2017), ha planteado como problema principal de investigación, la Discriminación laboral al aplicar el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la dirección regional de salud Ucayali, señalando lo siguiente:
 - ✓ Existe discriminación laboral al aplicar el régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud de Ucayali.
 - ✓ Presenta como principales resultados: la seguridad en su centro de trabajo en la DIRESAU, muestra el 90% de inseguridad, y por otro lado el 10% manifestó que dicha relación contractual era indeterminada.
 - ✓ Se ha detectado también que el nivel de Capacitación es mínimo, observando 10% de personal contratado bajo esta modalidad de contrato, el mismo que es capacitado de manera permanente.
 - ✓ En la DIRESAU referida al derecho de igualdad, principio constitucional, se ha observado que solo un 60% manifestó que cuenta con este beneficio, mostrándose un preocupante 40% de trabajadores que no cuenta con este beneficio.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. LA TRANSGRESIÓN

Consiste en una acción u omisión establecida en la norma jurídica, como condición de la sanción; cabe decir también que es el incumplimiento de la prestación debida.

De esto se infiere que el cometer una transgresión (o agravio), no viola el derecho como suele decirse, sino que cumple la conducta descrita en la norma, como condición de la sanción.

Según Cossio la norma dice: “Violación de la norma – sería castigar a quien lo cometió”. Cabe notar que, para el iusnaturalismo, la transgresión (lo mismo pasa con la sanción) no forma parte de la norma y es la negación misma del derecho. Corresponde a Kelsen el mérito de haber demostrado el error de este planteo, dando el agravio un lugar intrasistemático en el derecho. (ENCICLOPEDIA JURIDICA, 2020)

2.2.2. CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS

La presente investigación busca analizar el artículo 1º del D. L N° 1057 la cual regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en el espacio laboral del empleo público en nuestro país. Por ello, se tratará de explicar el porqué del Régimen Especial CAS a través de la situación del empleo público como diagnóstico y la propuesta de la Comisión Multisectorial; luego se observará a este régimen como uno nuevo en comparación y diferenciación con el D.L N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico, la Ley N° 28175; Ley Marco del Empleo Público y el D.L N° 1024, Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR.

Según **Moron, (2008)** respecto al CAS señala:

Medida que intenta dar un tratamiento transitorio a un fenómeno masivo existente de personas contratadas bajo

servicios no personales para desempeñar labores subordinadas en las entidades. No creyendo ser sostenible en el largo plazo el mantenimiento de esta figura porque en reforma emprendida debe concretarse con un nuevo régimen del servicio civil al cual se incorporen el personal de las entidades, dentro de la carrera administrativa (p. 16). (MORON URBINA , 2008)

Se destaca, que la Contratación Administrativa de Servicios – CAS es una medida alternativa para la contratación de personal sin mediar relación laboral, puesto que si bien no es un contrato de locación de servicios sino un contrato administrativo de servicios, pues a diferencia de los primeros, estos otorgan derechos laborales que no ofrecen los servicios no personales, por lo que, así se evitaría la contratación irregular, claro está que los CAS no es aplicable al sector privado, pero este cambio ha empezado por el sector laboral más débil y afectado el sector público.

Al respecto, Atarama (2008) afirma:

Finalmente, puesto que los beneficios otorgados a los CAS son de naturaleza laboral, no se justifica la existencia de un régimen diferenciado que genere trabajadores de segunda categoría (comparado con el típico servidor de planta) de forma permanente. En ese sentido, al no establecer la norma mecanismos que demuestren su temporalidad y al no sustentarse razonablemente los criterios que justifican dicho trato diferenciado, el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 podría transgredir el derecho a la igualdad y el principio de no discriminación, garantizado por la Constitución. (ATARAMA CORDERO, 2008).

Según el Decreto Legislativo N° 1057, que aprueba el denominado Contrato Administrativo de Servicios – CAS, en su artículo 1º, regula un régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

Destacando, que la Contratación Administrativa de Servicios – CAS apartada del régimen general contractual contenido en la legislación civil (Código Civil), de modo que nos remite totalmente a un régimen especial, vinculado a la particular posición que tiene la administración pública en nuestro ordenamiento jurídico peruano; por un lado los privilegios enmarcados en la Constitución y las leyes, y por el otro, como parte contratante, obteniendo obligaciones y deberes vinculados a los contratos que se suscribe.

A través de los Contratos Administrativos de Servicios, la administración contrata a un tercero para que ejecute obras públicas, preste o administre un servicio público; recurriendo a un particular para que, a cambio de una contraprestación, ejecute o desarrolle una obra o actividad propia de la administración pública.

Estos Contratos Administrativos de Servicios – CAS, tienen ciertas características o cualidades que justifican su consideración como régimen especial; así se tiene que, no variar la posición de las partes dentro del ordenamiento jurídico, son de naturaleza contractual (esto es, que es voluntario, y que regula obligatoriamente los derechos y obligaciones de las partes, aunque la administración pública no pierde sus prerrogativas), e incluso el cuestionamiento de estos contratos en Sede Judicial ya no es de competencia de la jurisdicción civil sino de la contenciosa administrativa.

Por lo que se demuestra la importancia y medida que ha ido tomando la actividad contractual de la administración pública, sobre todo cuando aquella se caracteriza por la contratación de bienes, servicios y obras, según corresponda y de acuerdo a las necesidades de la entidad contratante.

Por ello, **Quispe (2009)**, concluye:

...que el fin último de la creación del CAS, antes que la señalada en la versión oficial, era frenar los reclamos laborales presentes y futuros de los prestadores bajo la modalidad de SNP;

estableciéndose un régimen de carácter administrativo exclusivo y excluyente que implicaba un retroceso del Derecho laboral público a una visión unilateralista (p. 125). (QUISPE, 2009).

Debo detallar que las empresas o entidades pueden contratar también bajo esta modalidad sin que exista un vínculo laboral de por medio, entonces cualquier persona que cumpliera con el perfil descrito por la empresa contratante, era susceptible de ser contratado no como trabajador, tanto como personal administrativo o bajo un contrato de locación de servicios. Desde el año 1997, esta norma es derogada por la Ley N° 26850 – Ley de Contrataciones y Adquisiciones del Estado, la misma que a su vez fue derogada también por el Decreto Legislativo N° 1017 – Decreto Legislativo que aprueba la Ley de Contrataciones del Estado y sus modificatorias.

Es preciso remarcar respecto a la forma de contratación a través de los Servicios No Personales (SNP), si bien en el sector privado se contrata los servicios de una persona para determinada función y estos a su vez son contratados bajo un contrato de locación de servicios, donde el locador es el contratado y la locadora, es la empresa o entidad contratante, en el sector público dichos contratos son calificados como contratos de servicios no personales (SNP). Ello en mérito a la Resolución Directoral N° 007-99-EF-76.01, toda vez que define que por un contrato de locación de servicios, “el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente, a prestarle sus servicios por algún tiempo o para un trabajo determinado, a cambio de una retribución, sin que medie vínculo laboral. En el Sector Público dicho contrato se denomina Contrato de Servicios No personales”.

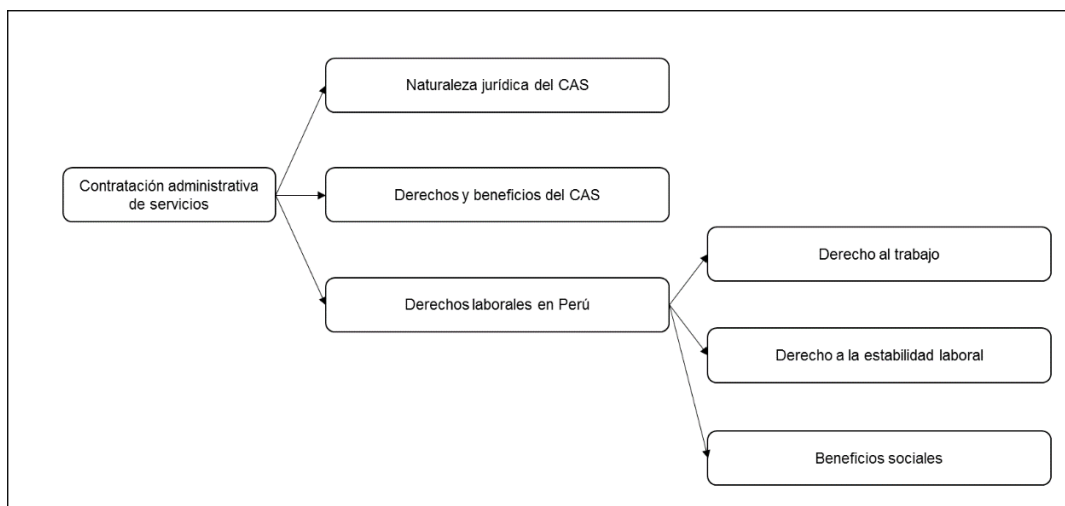
Aparece de eso, el concepto de Servicios No Personales (SNP), reafirmando como contrato de Locación de Servicios, en un ámbito distinto al sector privado. En aquellos años y durante el tiempo de utilidad de la norma en mención, diversas entidades del sector público como las Direcciones Regionales y Redes de Salud, contrataron bajo esta modalidad, el cual, no era otra cosa más que un contrato de Locación de

Servicios, por el cual, el Estado contrataba los servicios de una persona sin que medie relación laboral alguna, como bien se sabe que estas personas no tenían acceso a ningún beneficio o derecho laboral; sin embargo prestaban servicios de manera temporal.

Todo cambio conlleva a una mejora, entonces porque una nueva norma que deroga a otra, no puede regular con mayor eficacia las relaciones laborales dentro del sector público. En efecto, pese a los cambios normativos, los contratos administrativos de servicios - CAS no constituyen la solución para aquellos trabajadores que alguna vez fueron contratados bajo los servicios no personales - SNP.

La respuesta no radica en establecer más normas, sino en regularizar las ya existentes. Para empezar esta modalidad de contrato, llamada "Servicios No Personales", era una modalidad de contratación que transgredía y vulneraba los derechos fundamentales plasmados en nuestra constitución, no solo, porque reconocía los derechos laborales, sino porque transgredía el contenido del Decreto Legislativo N° 728 – Ley de Fomento del Empleo, que estipula "que toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indeterminado". En síntesis, esta situación se tornó agravante durante muchos años, pues se contrataba a la mayoría de personal bajo este régimen.

Este tipo de contratación atentaba contra las normas fundamentales del Derecho Laboral, toda vez que no reconocía el derecho a gozar de vacaciones, a percibir de una gratificación, escolaridad, asignación familiar, descanso por maternidad o enfermedad, el derecho a la seguridad social o previsional, entre otros.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 1: Contratación administrativa de servicios

2.2.3. FIN Y PROPÓSITO DEL RÉGIMEN ESPECIAL DE CAS

El propósito del Contrato Administrativo de Servicios - CAS, es la determinación legislativa de la norma bajo estudio, el cumplimiento y garantía de ciertos estándares para el servicio civil. Ahora, se resalta la normativa CAS según su denominación y su propósito (objeto) de esta fórmula contractual, lo adecuado sería considerar que la finalidad del régimen de contratación especial de servicios, que viene a desplazar la deficiencia de regulación normativa de los contratos “por servicios no personales (SNP)”, es la de ser ofrecido como una garantía de los principios de mérito y capacidad así como de igualdad de oportunidades y el profesionalismo buscado en el personal al servicio de la Administración Pública.

El propósito (objeto) del CAS no debe valorarse de modo individual puesto que ello llevaría a opinar como una relación puramente civil encerrada bajo una indumentaria legal, la realización de actividades permanentes.

Por su parte, **Mujica (2018)** precisa:

“prestaciones personales, subordinadas y numeradas y, por tanto, claramente comprendidas en el ordenamiento laboral, quedaban segregadas por la utilización de un contrato de encubrimiento de naturaleza administrativa” (p. 196). (NIEVES MUJICA, INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO, 2018)

Por hoy, los trabajadores bajo el régimen especial - CAS han logrado ser la mejor alternativa frente a los Servicios No Personales - SNP, en cuanto, a reconocimiento de derechos laborales se refiere. Ello no desmerece la verdadera naturaleza del servicio que presta el trabajador, pues ya sea mediante un CAS o SNP, está mejor alternativa de contratación va en contra de toda igualdad de oportunidades y de igualdad ante la ley. Por ello, no puede haber una figura dedicada a recoger lo carente de autonomía a costa de convertirse en laboral.

Por su parte, **Mujica (2018)** señala:

La doctrina concuerda en que el trabajo por cuenta ajena puede prestarse en relación de subordinación o de autonomía (...). Pero no existe entre dichos conceptos uno tercero llamado “no autonomía”. El vínculo que no es autónomo, es subordinado y viceversa. No hay otra opción (...). El propósito de este deliberado enredo no puede ser otro que el de pretender quitar la relación laboral (...) No puede sino concebirse como un retroceso que se sustraiga una porción de trabajadores del sector público al ordenamiento laboral, al que realmente pertenecían, para entregárselos al Derecho Administrativo (p. 248). (NIEVES MUJICA, INTRODUCCION AL DERECHO DEL TRABAJO, 2018)

La Doctrina jurídica del régimen especial CAS, pretende disimular una innegable relación laboral, dicho concepto solo sobreviene en un juego de palabras, pues el trabajador contratado bajo este régimen, solo muestra la subordinación hacia la entidad contratante, es decir, contiene su elemento esencial además de los ya existentes para que se configure

un contrato laboral, es decir, se tiene además al elemento “subordinación” en un contrato administrativo.

Como explica, **Vásquez (2007)**:

El objeto del contrato de trabajo consiste, para una de las partes, el trabajador (servidor público), en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que empleara en el trabajo; y, para la otra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación (p. 37). (VASQUEZ, 2007)

Se debe resaltar que el contrato denominado objeto, no es otra cosa que la finalidad de la norma especial en lo laboral del empleo público, es decir, supone unos derechos para el trabajador, que se convierten en obligaciones para el empresario.

Para **Lahera (1993)** respecto al tema manifiesta:

La situación que el empleo público peruano enfrenta son muchos y diferentes, entre ellos son: la falta de orientación a resultados, la coexistencia de diversos regímenes laborales, la ausencia total del sentido de mérito y desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, y la absorción cada vez mayor del gasto público por las planillas (p. 21). (LAHERA, 1993).

Al precisar, que los empleados públicos deben ser seleccionados primero por procedimientos que garanticen la igualdad de los solicitantes, segundo, en función a su mérito y capacidad, tercero, lo que no es incompatible con una mayor rapidez de selección. También parece necesario que sean funcionarios que gocen de las garantías necesarias frente a los eventuales despidos, cambios de puesto o alteraciones de sus condiciones de trabajo por motivos políticos o de confianza personal. El empleado público, sea funcionario o contratado, debe realizar su función con imparcialidad y para ello ha de ajustarse a ciertos límites e incompatibilidades.

Concluyentemente, todo empleado público, por el hecho de serlo debe respetar un código de conducta ética en parte distinto y más exigente que el de otros empleados, así como someterse a un régimen disciplinario que, con las debidas garantías para el interesado, permita asegurar su cumplimiento. Teniendo en cuenta, estos factores en la Administración Pública en el Perú, era de carrera administrativa única, organizado e integral.

2.2.4. LA NATURALEZA JURÍDICA DEL RÉGIMEN ESPECIAL CAS

El contrato administrativo de servicios CAS nos conduce, en primer término, a la definición que el Decreto Legislativo N° 1057 le ha asignado y que está contenida en el artículo tercero de la indicada norma legal y a la cual se hace referencia también en el artículo primero de su norma reglamentaria, aprobada por el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

Al revisar la normativa, a partir, de su fecha de promulgación, por su sola definición, todos aquellos contratos de servicios no personales (SNP) que ya se venían consintiendo a nivel de todas las instituciones del Estado, se inscriban en el ámbito del Derecho Administrativo y se pudieran tornar o convertir, en un contrato administrativo de servicios con las características que esta regulación denota consigo.

A partir del punto de vista normativo, de ninguna manera podrían reconstruirse relaciones que se iniciaron con un contrato de servicios no personales SNP, entendidos que por si venían desnaturalizados por tratarse de verdaderas relaciones de trabajo, donde estaba presente el cumplimiento de una jornada de trabajo, el desarrollo de la labor con subordinación y prestación personal de servicios y, como tal, esta vinculación por el principio de primacía de la realidad, ya constituida desde antes de la entrada en vigencia de la norma, una relación de carácter laboral, que si bien es cierto no había sido declarada judicialmente por alguna autoridad, por la realidad de los hechos se había configurado como tal.

De esta forma, la sustitución de una relación de trabajo por la suscripción de un contrato administrativo de servicios no la convierte automáticamente en una relación de Derecho administrativo público, principalmente si como suponemos en la generalidad de los casos, la posterior suscripción del contrato administrativo de servicios no ha traído como consecuencia un cambio en el desarrollo de su labor, ni de las características de la prestación personal de servicios que evidencie que ahora, por la simple declaración de la norma, esta prestación se constituya en una de diferente denominación y efectos.

Verbigracia; si una persona hubiese suscrito un contrato de servicio no personal (SNP) antes de la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057 y venía prestando servicios, verbigracia, de secretaria en alguna entidad cualquiera del Estado, cumpliendo con su horario de trabajo, como sabemos que en efecto así se venían dando estos casos, bajo las órdenes de un jefe inmediato, con subordinación y exclusividad.

La presencia de todos estos elementos implica que nos encontramos frente a una relación laboral por el principio de primacía de la realidad y, por consiguiente, de por si esta trabajadora al haber sido objeto de una transgresión de sus derechos por la propia entidad ya tenía ganado para si los derechos laborales como consecuencia de su prestación personal y subordinada, en muchos casos por récords superiores a los tres años, lo que también genera derecho dentro del régimen público.

En el supuesto que comentamos precedentemente, y según la dación del Decreto Legislativo N° 1057, se podría expresar que el reemplazo de su relación laboral por el contrato administrativo de servicios CAS, subsanaría el récord anterior de servicios prestados a la misma entidad y convirtiéndolo en un derecho administrativo privativo.

Observando el caso presentado líneas arriba, ello no se presenta y, por el contrario, creemos que habría una transgresión a sus derechos

laborales, consecuencia de la previa desnaturalización de los contratos de servicios no personales (SNP) con los que estuvo vinculado por decisión de la entidad; remarcándose en el caso de nuestro ejemplo, que es el asunto de muchísimos trabajadores en las entidades públicas aun cuando por no perder su trabajo en estos momentos haya suscrito el contrato administrativo de servicios que los respectivos organismos y entidades de la administración pública les han puesto a disposición para su suscripción en aplicación de lo dispuesto en el numeral 2) de la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, tendrían expedito sus derechos a accionar al cese de su relación laboral reclamando los reintegros consecuentes por todos los derechos laborales que el régimen general les contempla.

En consecuencia, en estas situaciones el pasivo contingente se sigue incrementando y postergando, pues en verdad no se habría dado una solución a los reclamos laborales presentes y futuros de los prestadores bajo la modalidad de servicios no personales, solo se está postergando, ya que al final de la relación o cuando no se les renueve el contrato en el siguiente ejercicio presupuestal, dicho colaborador que se sentirá afectado en sus derechos, por la cual seguramente va a plantear la acción correspondiente en la vía judicial, ya sea para retornar al organismo o reclamando el reintegro de todos los beneficios que están concebidos para el régimen general al final del ejercicio presupuestal.

(CAJAMARCA, 2009) En este orden de ideas, existen pronunciamientos de carácter firme que sustentan nuestra posición, al decir que, por la aplicación del principio de la primacía de la realidad, el contrato administrativo de servicios configura una relación laboral con el trabajador. Así, tenemos lo dispuesto por la Sala Civil de Cajamarca, en su sentencia de fecha 21 de julio de 2009, recaída en el Expediente N° 1703-2008, mediante la cual fallo amparando la demanda señalando lo siguiente:

Decimo:[...] cabe precisar que al analizar los contratos de prestación de servicios, el contrato administrativo de servicios y demás

documentación acopiada por las partes al proceso, se constituyen en pruebas indiciarias suficientes y pertinentes para acreditar el vínculo entre la demandante y la entidad demandada, por cuanto en aplicación del principio de primacía de la realidad se puede colegir que la prestación del servicio si fue personal, remunerado y bajo dependencia y subordinación, toda vez que el empleador estableció el lugar y horario de trabajo, las funciones a realizar por la demandante y las sanciones a imponer en caso de incumplimiento, y quedando acreditado de manera fehaciente la desnaturalización del vínculo laboral por fraude a la Ley conforme a lo prescrito en el acápite del artículo 77° del Texto Único Ordenado por el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Asimismo, la Sala Mixta itinerante de Moyobamba señaló en su sentencia recaída en el Expediente N° 0097-2009 lo siguiente: Que, en estos términos queda claro que por expresa decisión del legislador las labores sujetas al Contrato Administrativo de Servicios que regula el Decreto Legislativo N° 1057 no solo resultan ser personales, dependientes y subordinadas, además son causa eficiente del goce de ciertos y específicos derechos y beneficios sociales que por lo demás resultan privativos de un contrato de trabajo, así se desprende la regulación contenida en el artículo 25° de la Constitución Política del Estado que es desarrollada por las disposiciones contenidas en el Decreto Legislativo N° 854 y 713. (ITINERANTE, 2009)

[...] séptimo: Que en tal virtud probado como esta en el proceso las labores personales y subordinadas desarrolladas por el demandante a favor de la accionada con los documentos consistentes en planilla de fojas treinta y treinta y nueve, así como de los informes de fojas diecisiete a veintinueve, y los roles de trabajo semanal de fojas cuarenta a sesenta y ocho, los cuales sirven para establecer la configuración de una típica relación de trabajo [...].

Este argumento es la regularización de los contratos de servicios no personales SNP por la suscripción del contrato administrativo de

servicios CAS el cual no constituye una solución al problema planteado, porque la relación ya venía viciada de origen por la simulación de la contratación previa bajo una modalidad que no es la que se ajusta a la relación que en los hechos se venían dando, que era de naturaleza laboral y no civil autónoma.

Hasta aquí se ha efectuado un análisis con relación a aquellos contratos administrativos de servicios de aquellas personas que previamente habían venido prestando sus servicios personales a las entidades a través de un contrato de servicios no personales, no encuadrado dentro del ámbito de una prestación autónoma del servicio que es la que realmente pertenece al contrato de servicios no personales. Enseguida se hace una reflexión sobre otro puesto laboral y es el de aquel que no ha tenido ninguna relación contractual previa y que ingresa a prestar servicios a la entidad mediante un contrato administrativo de servicios y ahí nos gustaría entrar a analizar la validez jurídica del contrato: ¿es válida este tipo de contratación?

Aquí resalta una pregunta planteada al inicio de esta investigación: ¿la sola declaración que hace la norma como contrato administrativo de servicios CAS, asignada por su naturaleza de la prestación la que regula y delimita el contenido del contrato y sus características? Considerado por la presente investigación que por más que se pretenda decir que estamos frente a un contrato administrativo de servicios CAS, lo concreto es que nos encontramos frente a una relación laboral entre una persona natural y una entidad u organismo del estado, ya que la sola denominación no la puede sustraer de las connotaciones que rodean semejante interacción, ya que el contratado, en este caso el prestador del servicio, tiene una relación no autónoma con la entidad (artículo 1° del Reglamento).

Ello quiere decir que hay una prestación personal del servicio subordinado, con el desarrollo de una jornada de trabajo máxima de cuarenta y ocho horas a la semana y compensación con descanso físico por los sobretiempos que pudieran laborarse (artículo 6°). De otra forma,

implicaría que nos encontremos frente a una relación laboral con derechos diferenciados y, por lo tanto, lo que tendríamos que analizar es si esta figura sería posible, sino constituye una transgresión y/o vulneración al principio de igualdad contemplado en el numeral 2) del artículo 2° de nuestra Constitución Política que establece la igualdad ante la Ley y que nadie puede ser discriminado por razón de sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquier índole.

Dentro de este contexto aun cuando no estamos frente a una lista cerrada, sino que podrían incluirse otros supuestos que afecten el derecho de igualdad, podemos afirmar que no existe en la norma.

2.2.5. LOS PRINCIPIOS GARANTES DEL RÉGIMEN ESPECIAL CAS

En su segunda parte de redacción del artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057, establece que la mencionada norma tiene por objeto “Garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”.

En relación a lo ya señalado debemos considerar, en general, que los principios son valores que solventan a la Ley, a su vez contemplan y orientan su aplicación dentro de las funciones de informar, en cuanto sirven de fundamento del ordenamiento jurídico; asimismo sirven como base normativa o integrativa, al actuar como fuente supletoria ante el vacío o la laguna; y además constituyen el elemento ideal interpretativo, al aplicar con criterio orientador para quien ejerce la ley. Asumiendo estas consideraciones, tenemos que todo ordenamiento jurídico se fundamenta en principios y que le sirve al Derecho como su base axiológica.

Según **Plá (1975)** plantea:

“El sentido de los principios como supuesto de todo ordenamiento jurídico, informa la totalidad del mismo y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, aun cuando no siempre se le mencione en forma expresa” (p. 35). (PLÁ A., 1975)

Resaltando, que los principios tienen la suficiente abundancia y flexibilidad como para no quedar aprisionados en formulas legislativas concretas. Podrán poseer la debida docilidad como para inspirar distintas normas en función de la diversidad de circunstancias. Este es el rol que adquieren los principios generales en el campo del derecho, cuya aplicación va más allá de los casos en los que el ordenamiento jurídico las mencione para transformarse en un postulado, en un referente moral y jurídico.

Por ello, volver a los principios primigenios del empleo público requiere identificarlos con los derechos de los bienes públicos y de los trabajadores, destacar a pesar de que todos tienen la misma jerarquía, el de equilibrio de los derechos de los ciudadanos y la protección del trabajador que explica su necesidad en la desigualdad inherente a toda relación de trabajo.

Como sostiene, **Naranjo (2000)**:

El rasgo esencial, que define la condición del principio general del Derecho es su carácter de elemento informador del ordenamiento jurídico en un conjunto de un sector del mismo. Para que podemos hablar de la existencia de un determinado principio, debe poder apreciarse que las reglas existentes en un ámbito jurídico concreto, se encuentran informados por un determinado criterio de justicia que le es común (p. 258). (NARANJO DE LA CRUZ, 2000)

Puntualizo que los principios deben llevarnos a interpretar los derechos ciudadanos y sociales desde su indiscutible y más fundamental dimensión. No obstante muchos lo ocultan, son básicamente derechos relacionados al hombre o derechos humanos. Se conocen como los derechos que deben gozar todos los trabajadores a modo de personas y ciudadanos, de carácter efectivo, pues no se alcanza fin alguno solamente por el reconocimiento de los derechos en general si el Estado no se preocupa por los hombres y mujeres para considerarlos ya no solo

como trabajadores, sino como personas y ciudadanos y, como resultado, deben garantizar el respeto a los derechos primordiales de los trabajadores y los derechos ciudadanos.

Consecuentemente, la condición normativa viene dada por su carácter multifuncional. Basados en principios de: “mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública” (Artículo 1°).

Por su parte, **Balaguer (1990)** señala:

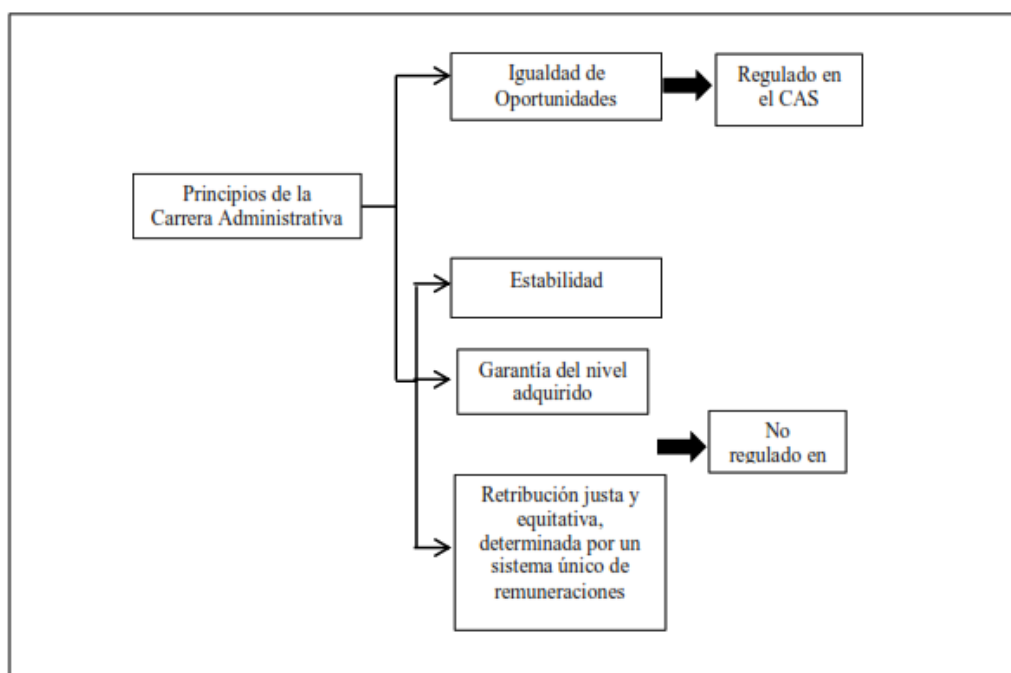
En efecto, el valor jurídico de algunos principios se centra, sobre todo, en la introducción de criterios de interpretación de otras normas. Otros, por el contrario, van más allá y tienen efectos más directos, desplazando la aplicación de determinadas normas o con sentido de solución a los problemas jurídicos que plante la práctica cotidiana; destacando, que un mismo principio puede desarrollar las circunstancias del caso, y sus funciones (p. 36). (BALAGUER CALLEJON, 1990)

Podemos afirmar, que las características son necesarias siendo estos enunciados primordiales que pretenden abarcar un orden impreciso de situaciones adversas a la realidad existente; siendo utilizado de forma diversa en situaciones, lugares y tiempos, etc. Asimismo, los principios en que se fundamenta por el régimen especial CAS, propuestos a través del apoyo, soporte que permite sustituir la estructura conceptual asentada en años de utilidad y práctica que tienen las normas jurídicas para el empleo en el sector público.

Otra característica es que se fundamenta en principios relacionados a la Ley Marco del Empleo Público, Ley N° 28175, cuyo propósito es establecer los lineamientos generales para promover y lograr una correcta administración pública y moderna, basada en el respeto al Estado de Derecho, el respeto a los derechos fundamentales y la dignidad de la persona humana.

Al mismo tiempo, se busca una adecuada estructura que permita el progreso de los servidores públicos según calificaciones por mérito y capacidad profesional, está ya está establecida e indicada en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 276 cuando se refiere a la correcta ubicación de los servidores públicos en la estructura de la Carrera Administrativa Publica.

En base a los principios de igualdad de oportunidades y profesionalismo en la administración pública para su correcta incorporación, permanencia, y mejoras remunerativas, de condiciones laborales y de ascensos en la carrera administrativa, ya se encuentran incluidos en los artículos 11°, 12°, 16°y 19°, del Decreto legislativo N° 276 y en los artículos 8°, 9°, 10°, 28°, 29° y 30° de su reglamento, aprobado por D.S N° 005-90-PCM.



Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 2: Principios de la carrera administrativa

Por lo tanto, al referirnos de los cuatro principios mencionados en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 1057, es para resaltar lo que

existe dentro de las normas reguladoras del empleo público en el país; dichos principios buscan la modernización del Empleo Público, buscando orientar las acciones de los postulantes y de los servidores públicos, a aumentando esfuerzos para que en igualdad de condiciones perciban un estado constante de superación y capacitación, duplicando esfuerzos para el logro de una correcta atención y brindar un buen servicio en el sector público.

Sin desmerecer que los principios, son aquellos valores que determinan a la Ley, a la vez estas complementan y orientan su aplicación dentro de las funciones de informar, en cuanto sirven de fundamento para el ordenamiento jurídico, también sirven como normativa integrativa, al actuar como fuente supletoria ante los vacíos o lagunas legales; además, constituyen elemento ideal e interpretativo, al operar con criterio orientador para quien ejerce la Ley.

2.2.6. ¿QUÉ BENEFICIOS SE CONFIEREN EN ESTE RÉGIMEN ESPECIAL CAS?

Los contratos de servicios administrativos CAS conceden los siguientes beneficios:

- a) Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana. Con ello, el estado regula la jornada semanal máxima de prestación de servicios, estableciendo un tope de horas máximas.
- b) Descanso de veinticuatro (24) horas continuas por semana. Mediante este beneficio se pretende garantizar que el contratado tenga al menos un día a la semana de descanso. La oportunidad del descanso será determinada por la entidad, de acuerdo a sus propias necesidades.
- c) Descanso de treinta (30) días calendarios por año cumplido. El descanso físico es el beneficio con el que goza el contratado para no prestar servicios por un periodo ininterrumpido de treinta

(30) días calendario al año, manteniendo el derecho de recibir el íntegro de la contraprestación.

- d) Afiliación, como afiliado regular al régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud (ESSALUD).
- e) La afiliación a un régimen de pensiones, lo cual es opcional para quienes ya vienen prestando servicios a favor del Estado y son contratados bajo el presente régimen, obligatoria para las personas que sean contratadas bajo este régimen a partir de su entrada en vigencia.

Para tales efectos, la persona debe elegir entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones. Estableciendo diferencias entre el régimen laboral común y el régimen de contratación administrativa de servicios.

Concluyéndose que el CAS representa el “escape” al modelo contractual, que tenían las diferentes normas sobre la modernización del empleo público, hacia el modelo estatutario, donde prima la hegemonía del Estado y en donde el servidor debe someterse a las reglas poco favorables establecidas por este en su calidad de empleador.

Cuadro Comparativo entre Régimen Laboral y el CAS

Conceptos	Régimen Laboral	D. Leg. 1057
Ambito	Laboral	Administrativo
Duración	Indeterminado y temporal	Temporal
Salario mínimo	Una RMV	No contempla
Jornada laboral	8 horas diarias o 48 semanales	48 semanales
Descanso vacacional	30 días x año	30 días x año
Gratificaciones	30 días en julio y 30 días en diciembre	No contempla
CTS	30 días x año sin tope	No contempla
Indemnización por despido injustificado	45 días x año con tope de 12 años	No contempla
Régimen de salud	Obligatorio 9% de remuneración a cargo del empleador	Obligatorio 9% de retribución con tope de 30% de UIT (1,050.00) a cargo de la entidad
Régimen pensionario	Obligatorio 100% de aportación a cargo de trabajador (11% SPP y 13% ONP)	Opcional quienes viene prestando servicios y obligatorio para nuevos contratados. 100% de aportación a cargo de trabajador (11% SPP y 13% ONP)

Fuente: Elaboración Propia

Gráfico 3: Cuadro comparativo entre régimen laboral y CAS

2.2.7. ¿QUÉ BENEFICIOS SE ADVIERTEN AFECTADOS POR EL RÉGIMEN ESPECIAL CAS?

Aqueja a los derechos laborales de los trabajadores (servidores) sujetos al régimen laboral público:

- a) Afecta el derecho a la permanencia de miles de trabajadores contratados para labores permanentes que cuentan con más de un año de servicios, en la medida que han sido incorporados al régimen especial CAS, permitiendo el amparo establecido en la Ley N° 24041, que solo es aplicable a los contratados bajo el Decreto Legislativo N° 276, tal como se ha establecido en numerosas sentencias del Tribunal Constitucional (TC).

- b) Aqueja su incorporación a la carrera administrativa que corresponde a los servidores del sector público contratados para labores permanentes por más de tres (3) años consecutivos (Decreto Legislativo N° 276), es impedido por su incorporación al régimen especial CAS.
- c) En relación a los servidores públicos que laboran en las entidades públicas sujetas al régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728) bajo las modalidades de SNP, locación de servicios y similares, al pasar al régimen de los CAS, se les negaría el derecho al reconocimiento de la preexistencia de una relación laboral, tal como lo han establecido numerosos fallos del Poder Judicial, de acuerdo al Pleno Jurisdiccional 2000, referido a los contratados por locación de servicios y contrato de trabajo se establece como un criterio vinculante para todos los juzgados y salas laborales que “si el juez comprueba la existencia de una relación laboral a pesar de la celebración de un contrato de servicios civil o mercantil, deberá preferir la aplicación de los principios de la primacía de la realidad y de irrenunciabilidad sobre el de buena fe contractual que pondera el Código Civil, para establecer los derechos laborales que correspondan” y las del Tribunal Constitucional (TC).
- d) Se desconoce determinados derechos económicos del régimen laboral común, entre ellos la compensación por tiempo de servicios, gratificaciones, pagos que afectan el derecho de los trabajadores.
- e) Afecta el reconocimiento de los derechos colectivos laborales, entre ellos el de sindicación, la negociación colectiva y el de huelga, reconocidos en la Constitución del Estado, en los Convenios 87, 98 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en diferentes tratados internacionales.

2.2.8. NÚMERO DE TRABAJADORES INMERSO A ESTE RÉGIMEN LABORAL

De acuerdo a cifras oficiales la mayoría de servidores públicos sujetos al régimen especial CAS pertenece a los grupos ocupacionales técnicos y auxiliares (70%), seguidos de los profesionales (21%) y funcionarios (2%). Cabe resaltar que no se puede especificar la categoría ocupacional de un 6% del personal CAS.

Dado ello, el costo laboral anual de la planilla CAS asciende a cerca de S/ 7750 millones incluyendo a los tres niveles de gobierno. Dicho costo laboral anual ha venido creciendo sostenidamente desde el año 2009: 20% en promedio al año y más del triple en términos acumulados (250% en términos nominales y 224% en términos reales, al descontar el efecto de la inflación). Ello explicaría tanto por el incremento en el número de servidores CAS como de sus remuneraciones promedio según los análisis señalados previamente.

El referido incremento del costo laboral anual de la planilla CAS se ha registrado en todos los niveles de gobierno (nacional, regional y local) en el periodo 2009-2016, no obstante, la participación en el costo total de la planilla CAS se redujo de 30% a 19% en los gobiernos locales, mientras que se incrementó de 14% a 20% en los gobiernos regionales y de 57% a 61% en el gobierno nacional.

La reducción en la participación de los gobiernos locales en el costo total de la planilla CAS podría explicarse, en parte, por un posible incremento del uso inapropiado de contratos de locación de servicios con personas naturales en dicho nivel de gobierno, considerando que el número de locadores en municipalidades se incrementó de 37 400 a 55 500 (48%) aproximadamente entre los años 2011 y 2015, mientras que su costo creció al menos S/ 17 millones. De otro lado es importante señalar que la participación del costo de la planilla CAS en el costo total de la planilla pública casi se ha duplicado entre los años 2009 y 2016, creciendo de 10% a 17% en los tres niveles de gobierno, y finalmente,

cabe agregar que el costo de la planilla CAS representa el 1.2% del producto bruto interno (PBI) nominal, valor que se ha duplicado en relación al registrado en el año 2009 (0.6%), reflejando que el costo de los servidores CAS creció a un mayor ritmo que el PBI nominal.

Reflejándose la Contratación bajo el régimen CAS pueda contar con marco presupuestal, tenga concordancia con las funciones de la entidad y siga un procedimiento determinado, muchas veces dicho régimen permite contratar personal sin considerar instrumentos de planificación y/o presupuesto de la entidad, ni el uso de criterios objetivos para la selección del personal, una de las razones por las que la cantidad de servidores contratados bajo el régimen CAS se ha incrementado en las entidades del sector público.

En tal sentido, el número de servidores públicos bajo el régimen CAS ha venido creciendo de manera sostenida a una tasa promedio anual de 8% en el periodo 2009 – 2016, de tal forma que actualmente representan el 22% del empleo público sujeto a un régimen laboral. Cerca de la mitad de servidores sujetos al régimen CAS forman parte de entidades públicas del nivel de gobierno nacional. (SERVICIO CIVIL, s.f.)

2.2.9. LA CARRERA ADMINISTRATIVA PUBLICA Y EL RÉGIMEN ESPECIAL CAS; COMO SE SOSEGÓ SU CONSOLIDACIÓN

El régimen especial CAS, al igual que el Régimen de los Servicios No personales (SNP) continúa siendo un impedimento para la institucionalización y revalorización de la carrera administrativa publica, ya que, lo único que está generando es aumentar la carga de servidores públicos sin línea de carrera y sin los derechos laborales establecidos en la legislación laboral común, como se observa con el incremento de contratos administrativos de servicios CAS, por la enorme discrecionalidad de los titulares de la entidad.

Donde se cumplen las semejantes funciones y se les asignan iguales responsabilidades, pero no tienen derecho a la incorporación de la carrera administrativa publica, con lo cual esta se encuentra

prácticamente en extinción, a pesar de tener una base legal señalada en el artículo 1° del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público y Constitucionalmente remarcada.

En efecto el artículo 40° de la Constitución vigente reza: “la Ley regula el ingreso a la carrera administrativa y los derechos, deberes y responsabilidades de los servidores públicos. No están comprendidos en la carrera administrativa los funcionarios que desempeñan cargos públicos o de confianza”. Como se observa en la Carta Magna, donde establece la prerrogativa de este derecho solo a determinados funcionarios de designación política o de confianza, pero en la práctica esta prerrogativa se ha ampliado a miles de trabajadores sujetos al régimen CAS.

2.2.10. LAS OBSERVACIONES DE LA ENTIDAD DE LA DEFENSORÍA PÚBLICA

La Defensoría Pública presentó diversas observaciones al Decreto Legislativo N° 1057, y a su reglamento del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, a ostentaciones del Informe de Adjuntía DP/AE, hecho llegar al Congreso de la República con Oficio N° 232-2009-DP/PAD el 1° de junio del 2009.

Al respecto esta institución manifiesta que dicho régimen, a pesar según su naturaleza laboral no se armoniza con su indudable esencia. Por otro lado, manifiesta que dichas normas no se armoniza con los mandatos establecidos en diferentes tratados internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que en su artículo 23° reconoce el derecho de toda persona al trabajo, a la libre elección de un trabajo, en condiciones equitativas y satisfactorias, a la protección contra el desempleo, a una remuneración equitativa y satisfactoria; el artículo 7° del Pacto Internacional de Derechos Económicos y Sociales y Culturales, que hace alusión a derechos y condiciones dignas y satisfactorias en el trabajo, entre otras.

También, se ha respetado la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento ha establecido que todos los estados miembros, aun cuando no hayan ratificado los convenios mencionados, tienen el compromiso de respetar los siguientes derechos fundamentales:

- La libertad de asociación y la libertad sindical, y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- La abolición efectiva del trabajo infantil;
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

De igual modo, se considera que no se ha considerado el artículo 22° de la Constitución Política que resalta al trabajo como un deber y un derecho y base del bienestar social y un medio de la realización de la persona. Tampoco se ha logrado observar el artículo 23° que establece que ninguna relación puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Por último, el artículo 24° establece que el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que encamine para él y su familia el bienestar material y espiritual. Considera también que el pago de la remuneración y de los beneficios sociales del trabajador tiene prioridad sobre cualquier otra obligación del empleador.

Se considera también como inadecuado que el régimen especial CAS tenga carácter indefinido y no temporal por lo que no se tiene un cronograma para que se incorporen los demás beneficios laborales que tienen los regímenes laborales que se aplican en la Administración Pública.

2.2.11. LAS OBSERVACIONES DEL PODER JUDICIAL A TRAVÉS DE LAS SENTENCIAS

El Poder Judicial, en diferentes procesos constitucionales de amparo, se viene sentando una posición jurídica y racional muy importante. Las sentencias se detallan de la manera siguiente:

- Sentencia N° 055-2009-SEC Expediente N° 2008-1703, por la Sala Especializada Civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, publicada en el Diario Oficial El Peruano del 30 de octubre del 2009; demandante: María Isidora Chalan Saucedo; demandado: INC de Cajamarca. Fallo: La sala Superior confirmo el fallo de primera instancia que declaro fundada la demanda y ordeno la reposición de la demandante en las labores que, antes de extinguirse el CAS, venía prestando en dicha entidad.
- Sentencia emitida en el Expediente N° 2009-0097, por la Sala Mixta Itinerante de Moyobamba, Corte Superior de San Martín y publicada en el Diario Oficial El Peruano del 31 de enero del 2010; demandante: Florinda Guerrero Mendoza; demandado: Municipalidad Provincial de Rioja. Fallo: La Sala Superior confirmo la sentencia de primer grado que declaro fundada la demanda y nula carta que daba por extinguido el régimen especial CAS, además, ordeno la reposición de la demandante en el cargo de obrero de limpieza pública.
- Sentencia de la Corte Superior de Lima en el Expediente N° 719-2010-BS; demandante: Nelly Crispin; demandado: Ministerio de la Mujer. Fallo: Declara la inconstitucionalidad del régimen de contratación administrativa de servicios, aplicando el control difuso de la constitucionalidad de las normas legales.

El Poder Judicial a través de los fallos descritos ha tomado posición respecto a:

- a) El proceso constitucional de amparo como vía idónea cuando se cuestiona la ruptura unilateral del régimen especial CAS sin expresión de causa. Si procede el proceso de amparo en razón de que se estaría atentando contra el derecho al trabajo establecido en el artículo 27º de la Constitución Política, donde, al no existir causal de despido, es exclusivamente unilateral, arbitrario y lesivo de los derechos fundamentales del demandante, por lo que corresponde la reposición del trabajador en el puesto que ocupaba antes del suceso arbitrario.
- b) Aplicación del artículo 77º de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S Nº 003-07-TR), en el CAS.

El Poder Judicial ha establecido, a través de las sentencias antes mencionadas que corresponde aplicar el artículo 77º de la LPCL sobre el fraude a la ley en los contratos laborales modales en los casos de despidos a los trabajadores sujetos al régimen del CAS que laboran en las entidades sujetas al régimen laboral privado. Recordemos que este artículo tiene por finalidad sancionar conductas fraudulentas o ilícitas que buscan enmascarar un abuso o arbitrariedad del empleador en perjuicio al derecho de protección al despido arbitrario.

- c) La naturaleza laboral de la relación del Estado con los trabajadores sujetos al régimen especial CAS.

El razonamiento judicial ha establecido que las labores en el régimen especial CAS se realizan mediante servicios personales, dependientes y subordinados y que además gozan de determinados beneficios sociales que resultan privativos del contrato de trabajo. Esto evidencia una contradicción del legislador delegado por conceder y reconocer derechos que tienen como fuente el contrato de trabajo, y a su vez, negar la existencia de la relación laboral. Tal contradicción

contravendría la naturaleza tuitiva de la constitución y los dispositivos contenidos en sus artículos 22 y 23.

- d) La libertad de contratar garantizada por el artículo 62 de la Constitución debe interpretarse conforme al artículo 2 inciso 14 de la misma de la misma norma, que establece el derecho a contratar con fines lícitos siempre que no contravengan leyes de orden público. Los jueces han establecido en las sentencias en comento que “los artículos constitucionales que garantizan la libertad de contratación se tienen que utilizar para fines lícitos ya que, si fuera lo contrario, y si el contrato independiente de su regulación y denominación se transforma en un mecanismo que distorsiona derechos lábrales, encontrándonos en una situación en que el objeto de licitud, establecido por la norma fundamental, se notaría transgredido”.
- e) Se ratifica el principio de primacía de la realidad.

El Poder Judicial ha ratificado en sus sentencias la aplicación del principio de primacía de la realidad que consiste “en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos y acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir lo que sucede en el campo de los hechos”. El Poder Judicial ha optado por la aplicación de este principio en contra de otros puntos de vista de especialistas que expresan que en el caso de los CAS no resulta de aplicación en razón de que esto solo se aplicaría cuando se celebra un contrato, dándole un nombre distinto y disfrazando la verdadera relación laboral. En este caso existe una regulación expresa, y el contenido, las características y la denominación del mismo se encuentran contenido en dicha normatividad.

- f) El régimen especial CAS no reconoce todos los derechos laborales que corresponde a un trabajador sujeto al régimen laboral de la actividad privada.

Si bien los fines del referido régimen es, que los servidores que tengan una relación con el Estado accedan a la seguridad social y se les reconozca los derechos fundamentales contemplados en la Constitución, estos objetivos pueden lograrse mediante el establecimiento de un régimen ordenado de ingreso de los trabajadores al servicio del Estado; de forma eventual, a través del reconocimiento progresivo de los derechos laborales reconocidos en la Constitución, los cuales no se logran a través de este régimen.

2.2.12. CARÁCTER DE LA COMISIÓN DE TRABAJO DEL CONGRESO

Ya la comisión de Trabajo en sesión ordinaria del 7 de abril del 2010, al estudiar numerosos proyectos de ley que propinan la derogatoria y modificaciones al Decreto Legislativo N° 1057, que crea el CAS, había aprobado un dictamen que propina modificar dicha norma, que regula el “Régimen especial de contratación administrativa de servicios”, dándole su naturaleza laboral y de carácter especial. En la actualidad se encuentra para ser debatido y aprobado por el Pleno del Congreso de la Republica.

2.2.13. ASPECTO DE VERIFICACIÓN, REALIDAD DE EXCLUSIÓN

La Ley define el Contrato administrativo de servicios del siguiente modo: “el contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado”. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales...”. En este caso, la repetición del artículo 1° del anteproyecto presentado a la Comisión Multisectorial es manifiesta.

Resulta claro que la Ley pretende desconocer la naturaleza laboral del vínculo entre el trabajador con contrato administrativo de servicios y el Estado. No obstante, les otorga a dichos trabajadores algunos derechos propios del ordenamiento laboral. Por tanto, nos

encontramos ante una apariencia de equiparación: a sujetos que no son trabajadores, pero cuyas condiciones socioeconómicas son semejantes a la de estos, se les extienden algunos derechos laborales y previsionales. La realidad, no obstante, es muy diferente: a quienes en rigor si 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 les niega tal condición y se les reconoce solo unos pocos.

2.2.14. TIEMPO DETERMINADO DE DURACIÓN Y RENOVACIÓN IMPRECISA

El derecho de estabilidad laboral opera en dos instantes: la entrada y la salida. En el primero, se plasma en la preferencia por la contratación de duración indefinida sobre la de duración determinada. El mecanismo que utiliza para materializar dicha preferencia es la exigencia de causa justificada en la naturaleza de la labor a desempeñarse para que se pueda celebrar un contrato de duración determinada.

Es evidente que, en la gran mayoría de los casos, los trabajadores que antes tuvieron contratos de servicios no personales y ahora tienen contratos administrativos de servicios, realizan actividades permanentes.

Sin embargo, la Ley establece: “El Contrato Administrativo de Servicios CAS se celebra a plazo determinado y es renovable (artículo 5°). El Reglamento añade: el Contrato Administrativo de Servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prorroga o renovación no puede exceder del año fiscal” (artículo 5°). Vinculo temporal sin labor temporal y sin límite a la renovación, constituye una grosera infracción al derecho de estabilidad laboral en su fase de entrada. La comisión Multisectorial pareció entenderlo así, cuando se refirió en su anteproyecto al “régimen

transitorio” de contratación administrativa de servicios (artículo 1°) y dispuso que “no puede exceder en su plazo de vigencia, del 31 de diciembre del año respectivo; puede ser prorrogado o renovado, por una sola vez, por un lapso o lapsos acumulados que no sobre pasen el 31 de diciembre del año siguiente a aquel en que se suscribió” (artículo 2°).

2.2.15. TRANSGRESIÓN LEGISLATIVA A LA IGUALDAD Y LA DEFENSA LABORAL

El contrato administrativo de servicios CAS concebido como un sistema permanente de vinculación entre los trabajadores (servidores públicos) y el Estado y con mínimos derechos, resulta notoriamente transgredido, por lo menos, de dos instituciones constitucionales: el principio de igualdad (numeral 2 del artículo 2° y numeral 1 del artículo 26°) y la protección al trabajo, con el consiguiente reconocimiento de derechos a la persona que lo ejecuta (artículo 22° y siguientes).

Transgrede la igualdad ante la ley, tanto respecto de los trabajadores como de los empleadores. Lo primero, porque a la ya cuestionable existencia de dos regímenes laborales dentro del Estado para la ejecución de labores similares: el del sector público y de la actividad privada, se suma la de un tercer régimen, a cuyos trabajadores se les procura marcadamente diferente y, en este caso, inferior. Lo segundo, porque los empleadores de la actividad privada no disfrutaban de la ventaja de contratar en una modalidad equivalente: trabajadores subordinados excluidos del régimen general. Todo ello ocurre sin la existencia de una causa objetiva y razonable.

La lesión a la protección que merece el trabajo, que debe materializarse en el reconocimiento de derechos al trabajador, se produce mediante la sustracción indebida del ordenamiento laboral y, por tanto, la privación del catálogo completo de derechos correspondientes.

Si vinculamos ambas instituciones tendríamos que los trabajadores deberían gozar de igual protección del ordenamiento, lo que la figura del contrato administrativo de servicios obviamente infringe.

2.2.16. SECUENCIA DEL VÍNCULO LABORAL Y EL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN

En el caso de la reemplazo de un contrato de servicios no personales SNP por un contrato administrativo de servicios CAS, si el primero fue empleado indebidamente para esconder una relación laboral – que es la hipótesis que se plantea la Cuarta de las Disposiciones Complementarias Finales de la Ley en cuestión, tendríamos dos prestaciones de servicios subordinadas, que conformarían un solo vínculo, aunque estuviera regido por dos contratos con denominaciones diferentes. Si, a su vez, los organismos jurisdiccionales declararan la inconstitucionalidad del segundo contrato, como han declarado frecuentemente la falsedad del primero, sería así con mayor razón – en virtud del principio de continuidad de la relación laboral – y dicho vínculo tendría naturaleza laboral.

El plazo prescriptivo que tendría el trabajador para reclamar su vínculo dependerá del régimen laboral al que estuviera adscrita la entidad a la que prestó sus servicios. Si fuera el de la actividad privada, se regiría por la Primera de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Derogatorias de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, modificada varias veces. Los más recientes plazos son: primero, de dos años (Ley 27022 del 23/12/98) y luego de cuatro (Ley 27321 del 22/07/00). El plazo que debería aplicarse sería el vigente al momento de interponer la demanda. No obstante, tanto la Ley 27022 como la Ley 27321, establecen: “La prescripción iniciada antes de la vigencia de esta Ley se rige antes se rige por la Ley anterior” (Segunda de las Disposiciones Complementarias, Transitorias y Finales). Así, frente a una situación de normas, se aplicaría la norma vigente a la fecha de la extinción del vínculo y no de la interposición de la demanda. De este modo, los trabajadores que cesaron en el periodo de vigencia de la Ley 27022 (del 24/12/98 al 22/7/00) rigen su plazo prescriptivo por esta y, por tanto, será de dos años; mientras que los cesados desde la vigencia de la Ley 27321 (23/7/00) tienen un plazo de cuatro años, que es el previsto por esta última.

Si el régimen laboral de la entidad fuera el del sector público, no tendríamos una norma específica aplicable. Ante la falta de regulación en el ordenamiento laboral público, habría dos opciones: 1) utilizar supletoriamente el plazo previsto en el Código Civil para las acciones personales, o 2) emplear lo establecido en el ordenamiento laboral privado por analogía. El primero tiene -en nuestro concepto- dos ventajas sobre el segundo: que debe acudirse antes a la supletoriedad, que no supone laguna alguna, que, a la analogía, que si la supone; resulta más favorable para el trabajador: diez años contra cuatro.

2.2.17. BASE LEGAL

- Decreto Legislativo N° 1057 – Que regula el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios. (publicada el 28-06-2008).
- Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y modificatorias, que regula el Reglamento del Decreto Legislativo N° 105, modificado por Decreto Supremo 065-2011-PCM.
- Ley N° 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales.
- Decreto Legislativo N° 1023 – Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, (publicado el 21-06-2008).
- Decreto Legislativo N° 1025 – Decreto Legislativo que aprueba Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público, (publicado el 21-06-2008).
- Ley N° 27815 – Ley del código de ética de la función pública, publicada el 13-08-2002 y su Reglamento Decreto Supremo N° 033-2005-PCM, (publicada el 19-04-2005).
- Decreto Supremo N° 004-2019-JUS, que aprueba el Texto Único Ordenado de la Ley N° 27444 – Ley de Procedimiento Administrativo General.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

➤ **Transgresión**

El quebrantamiento de leyes, normas o costumbres. Transgredir, en tanto, alude a infringir, vulnerar, contravenir, violar o desobedecer alguna norma, una pauta o regla.

➤ **Contrato Laboral**

Es toda prestación de servicios remunerado y subordinado, el que se celebra entre el trabajador (servidor) y el empleador (entidad y/o empresa), por escrito ya sea este a tiempo parcial o indeterminado, para obra o servicio determinado o sometidos a condición o sujetos a plazo en los casos y con los requisitos que la Ley establece.

➤ **Remuneración**

Conforme al artículo 9° del Decreto Supremo N° 001-97-TR, donde refiere lo siguiente: “Es remuneración computable la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor, cualquiera seas la denominación que se les dé, siempre que sean de su libre disposición”.

➤ **Beneficios Laborales**

Es un derecho reconocido del trabajador y que son de carácter obligatorio para el empleador, siendo estos beneficios reconocidos más allá de las remuneraciones normales.

➤ **Jornada Laboral**

Es el tiempo durante el cual en forma diaria, semanal o mensual el trabajador se encuentra a disposición de su empleador, con la finalidad de cumplir la prestación laboral que le pueda exigir, es un derecho constitucional que se encuentra regulado en la Constitución Política del Perú en su artículo 25° la cual señala “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho (8) horas diarias o cuarenta y ocho (48) horas semanales, como máximo. En caso jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el periodo correspondiente no puede superar dicho máximo”.

➤ **Compensación por Tiempo Servicios CTS**

Tiene como propósito fundamental prever el riesgo que origina el cese de una relación laboral y la consecuente pérdida de ingresos en la vida de una persona y su familia. Este beneficio social es depositado por los empleadores en la primera quincena de los meses de mayo y noviembre de cada año, según corresponde.

➤ **Aguinaldo**

Es considerado un obsequio que se entrega en diferentes celebraciones, entre ellas navidad. El aguinaldo, refiere por lo tanto, a la remuneración que recibe el trabajador más allá de los doce salarios mensuales que obtiene al año.

➤ **Vacaciones**

El descanso vacacional es el derecho de todo trabajador de la actividad privada, siempre que cumpla con las condicionales exigidas en el ordenamiento laboral.

2.4. HIPOTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe un alto nivel de Transgresión de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICAS

HE1. Se ha llevado a cabo de manera deficiente el derecho a la permanencia de los trabajadores en Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

HE2. La incorporación a la carrera administrativa con el régimen especial CAS, se ha llevado a cabo en condiciones inadecuadas en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

HE3. El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS se ha llevado de manera deficiente en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

HE4. El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicio en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS es deficiente en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.

HE5. El nivel de los derechos sindicales en el régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS es baja en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019. 2019.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Transgresión de los Derechos Laborales

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Contratación Administrativo de Servicios - CAS

2.6. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

Cuadro 1: OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLES	INDICADORES
Variable independiente <i>Transgresión de los Derechos Laborales de los trabajadores CAS de la RSCP</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ Permanencia➤ Reconocimiento
Variable dependiente: <i>Contratación Administrativa de Servicios - CAS</i>	<ul style="list-style-type: none">➤ Incorporación➤ beneficios

Fuente: Elaboración propia

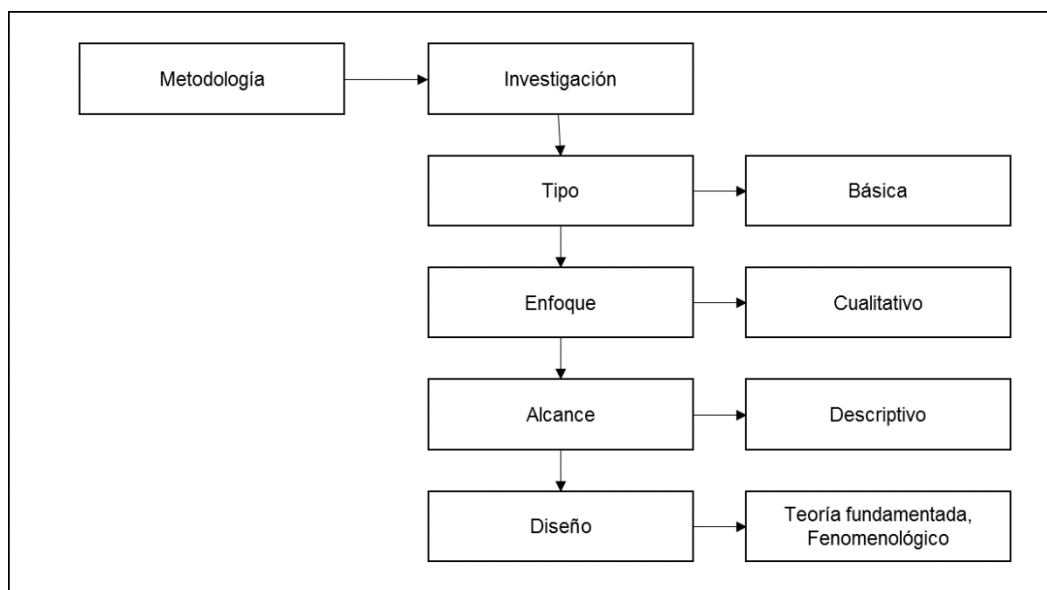
CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación fue aplicada, es aquella que estuvo basada en los resultados de la investigación básica, pura o fundamental, por lo cual, está orientada a resolver los problemas sociales de una determinada comunidad, región o país. (ÑAUPAS PAITAN, VALDIVIA DUEÑAS, PALACIOS VIELA , & ROMERO DELGADO; METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION CUANTITATIVA - CUALITATIVA, 2013).

Su finalidad es demostrar los problemas que se dan en el campo de la acción laboral de los trabajadores del sector público y en especial en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali bajo el régimen especial de la contratación administrativa de servicios y la transgresión de los derechos laborales constitucionales reconocidos en el Perú.



Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4: METODOLOGIA

3.1.1. ENFOQUE

El desarrollo de la investigación se ubicó en el enfoque cualitativo, porque es un enfoque que permite explorar y describir la realidad problemática que se da en el Perú. Desde la emisión del régimen especial de contratación administrativa de servicios; y como este régimen limita los derechos laborales de los trabajadores del sector público que se encuentran bajo esta modalidad contractual en las entidades del sector público y/o privado del Perú.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

La presente investigación estuvo enmarcada dentro del nivel de investigación descriptiva-explicativa, por que pasa a describir los fenómenos y situaciones que se generan desde la promulgación del Decreto Legislativo N° 1057, con la finalidad de dar cierta predicción de cómo se transgreden los derechos laborales en distintas entidades públicas.

3.1.3. DISEÑO

El presente trabajo de investigación ha correspondido al diseño descriptivo correlacional, ya que describe los fenómenos de estudio, sobre un determinado tiempo, y que a la vez busca el grado de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

La población de estudio estuvo constituida por los trabajadores bajo el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, los cuales fueron encuestados en un total de 20 trabajadores bajo este régimen 1057, en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

3.2.2. MUESTRA

El estudio fue desarrollada con las personas de la entidad contratadas bajo la modalidad de contractual a través del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, y se desarrolló de manera aleatoria por motivos económicos y de tiempo, el cual consistió en seleccionar a 20 trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Cuadro 2: Técnicas e instrumentos

Técnicas	Instrumentos
Análisis documental	Guía de análisis de las investigaciones, analizando la legislación laboral y el régimen especial de la Contratación Administrativa de Servicios - CAS en el Perú
La entrevista	Guías textuales, servirá como técnica para el recojo de información y las fuentes de información para determinar el problema de investigación.
La Encuesta	El cuestionario
La Observación	Ficha de observación se usó esta técnica al tener a la vista la bibliografía encontrada, y los instrumentos que se emplea según la percepción y el razonamiento.
Internet	Permitirá acceder a diversas fuentes de información contrastable con los sitios web de universidades y organismos públicos reconocidos para garantizar la información vertida en la investigación.

3.4. TÉCNICA PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó los instrumentos de recolección de datos como el análisis de documentos, la entrevista, la encuesta, la observación y el internet; derivando al conteo y tabulación para obtener la interpretación y el análisis respectivo para ello se contara con la estadística descriptiva a través de las tablas de frecuencia, estadística inferencial y el programa SPSS.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

En el presente trabajo de investigación se ha utilizado el análisis de casos y encuestas; asimismo la ficha y el cuestionario como instrumentos de obtención de datos y que para mayor objetividad se explica a continuación.

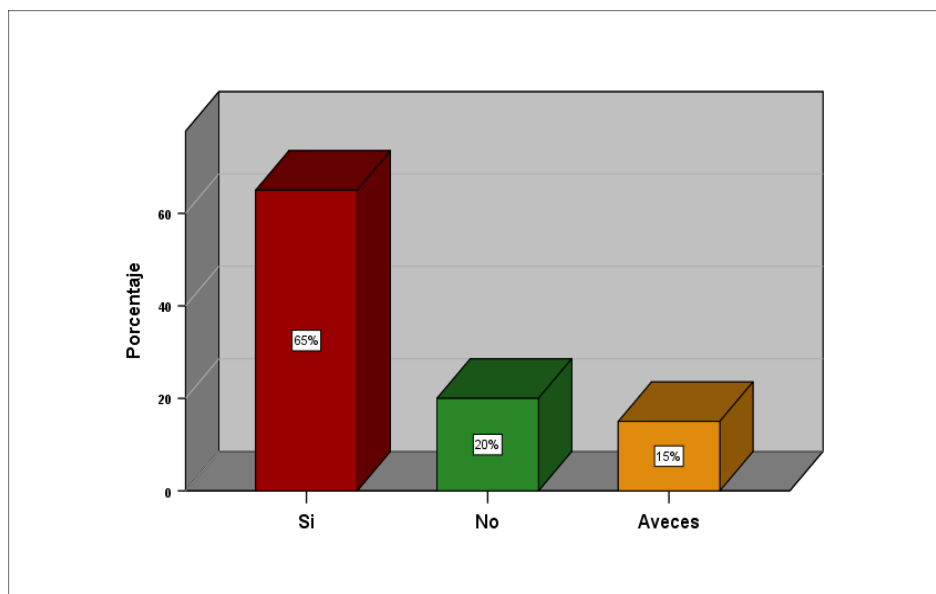
ANÁLISIS DE ENCUESTA A LOS TRABAJADORES BAJO EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION A ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS - CAS DE LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

TRANSGRESIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Cuadro 3: ¿Usted observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

N°	¿Usted observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	<i>f</i>	<i>Porcentaje</i>
1	SI	13	65
2	NO	4	20
3	A VECES	3	15
TOTAL		20	100

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019
Elaboración: El tesista



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019
Elaboración: El tesista

Gráfico 5: ¿Usted observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que el 65% (13) trabajadores de la Red de Salud si observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales, el 20% (4) trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo no observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales y el 15% (3) trabajadores de la red de salud a veces observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales.

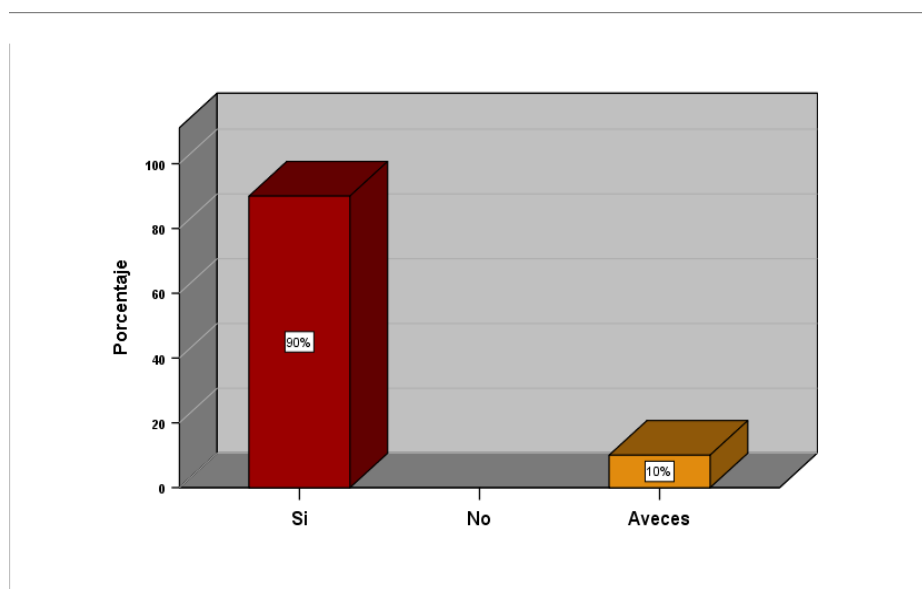
En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada. Que los trabajadores de la Red de Salud N° 01 coronel Portillo de Ucayali si observan un alto nivel de transgresión de los derechos laborales.

EL DERECHO A LA PERMANENCIA DE LOS TRABAJADORES ES FAVORABLE O NO EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Cuadro 4: ¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

N°	¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	f	Porcentaje
1	SI	18	90
2	NO	0	0
3	A VECES	2	10
TOTAL		20	100

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019
Elaboración: El tesista



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019
Elaboración: El tesista

Gráfico 6: ¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que el 90% (18) trabajadores de la red de salud consideran que si sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el 10% (2) trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo consideran que a veces sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

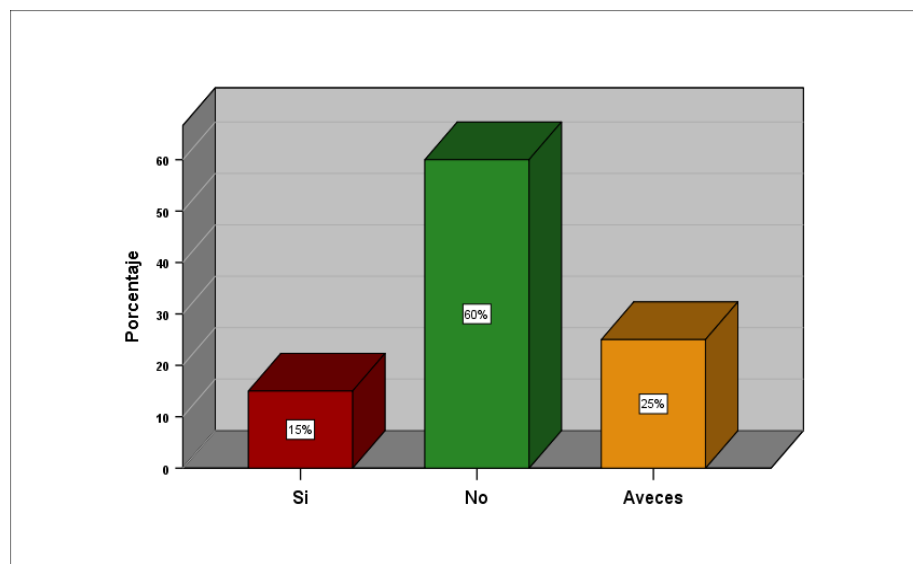
En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada. Que los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali consideran que si sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

LA INCORPORACION A LA CARRERA ADMINISTRATIVA SE ESTA LLEVANDO EN CONDICIONES ADECUADAS EN ELE REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACON ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Cuadro 5: ¿Usted considera, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

N°	¿Usted considera, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	f	Porcentaje
1	SI	3	15
2	NO	12	60
3	A VECES	5	25
TOTAL		20	100

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019
Elaboración: El tesista



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019
Elaboración: El tesista

Gráfico 7: ¿Usted considera, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que el 15% (3) trabajadores de la red de salud si consideran, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas, el 60% (12) trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo no considera, que la incorporación a la carrera administrativa se están llevando a cabo en condiciones adecuadas y el 25% (5) trabajadores de la red de salud a veces consideran, que la incorporación a la carrera administrativa se están llevando a cabo en condiciones adecuadas.

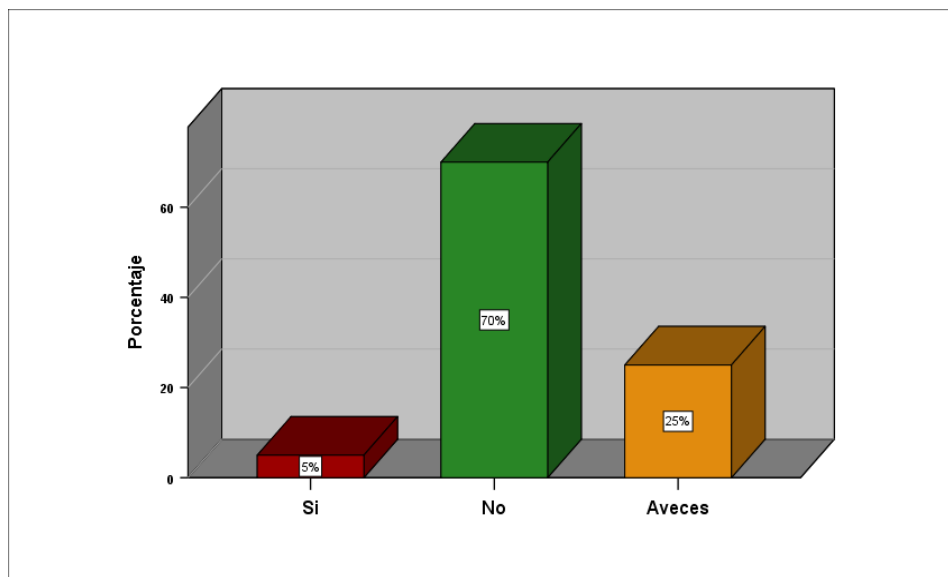
En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada. Que los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali no consideran que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas.

EL DERECHO AL RECONOCIMIENTO DE LA RELACION LABORAL HA SIDO FAVORABLE EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Cuadro 6: ¿Usted considera, que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

N°	¿Usted considera, que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	F	Porcentaje
1	SI	1	5
2	NO	14	70
3	A VECES	5	25
TOTAL		20	100

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud
Elaboración: El tesista



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019
Elaboración: El tesista

Gráfico 8: ¿Usted considera, que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que el 5% (1) trabajador de la red de salud si considera que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral, el 70% (14) trabajadores de la red de salud no consideran que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral y el 25% (5) trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali consideran que a veces ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral.

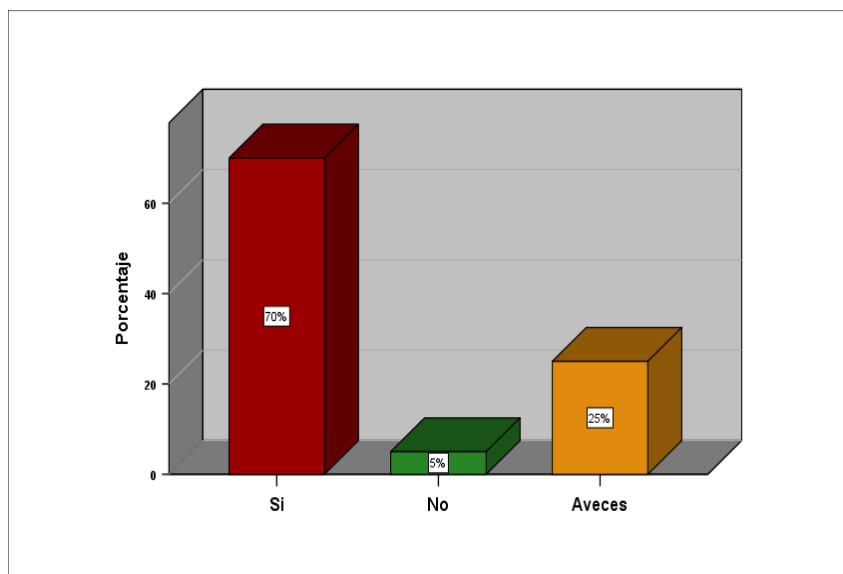
En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada. Que los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali no consideran que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral.

SE CONSIDERA NECESARIO LA COMPENSACION POR TIEMPO DE SERVICIOS – CTS EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Cuadro 7: ¿Usted considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

N°	¿Usted considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	f	Porcentaje
1	SI	14	70
2	NO	1	5
3	A VECES	5	25
TOTAL		20	100

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo
Elaboración: El tesista



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019
 Elaboración: El tesista

Gráfico 9: ¿Usted considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que el 70% (14) trabajadores de la red de salud si consideran necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios, el 5% (1) trabajador de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali no considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios y el 25% (5) trabajadores de la red de salud a veces consideran que es necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios.

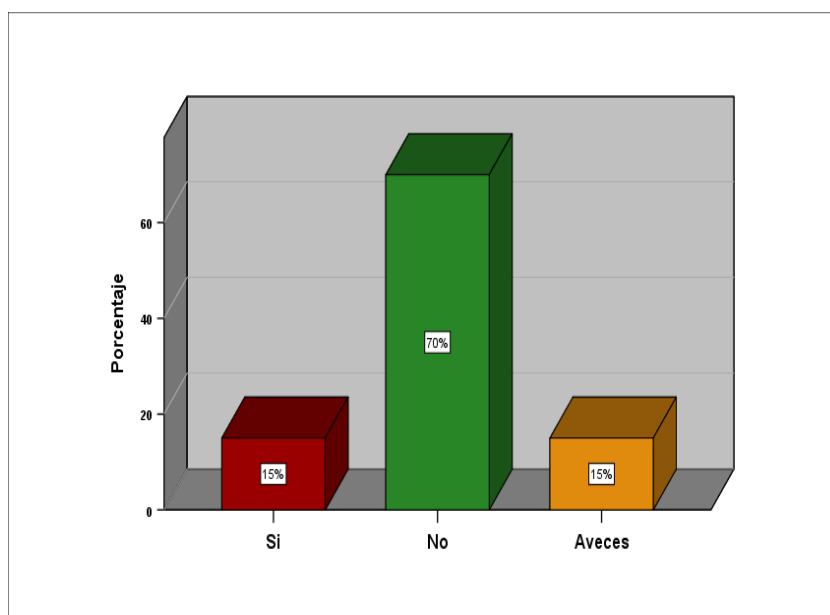
En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada. Que los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali si consideran necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios.

SE CUMPLE CON RECONOCIMIENTO DE LOS DERECHOS SINDICALES
EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE
SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE
UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Cuadro 8: ¿Cree Ud. que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

N°	¿Cree Ud. que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?	f	Porcentaje
1	SI	3	15
2	NO	14	70
3	A VECES	3	15
TOTAL		20	100

Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud
Elaboración: El tesista



Fuente: Encuesta a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019
Elaboración: El tesista

Gráfico 10: ¿Cree Ud. que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

Análisis e interpretación

Se advierte en el presente cuadro que el 15% (3) trabajadores de la red de salud consideran que, si se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial, el 70% (14) trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali considera que no se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial y el 15% (3) trabajadores de la red de salud consideran que a veces se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial.

En conclusión, se puede deducir de la información antes indicada. Que los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali no consideran que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial.

4.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS Y PRUEBA DE HIPÓTESIS

Por las características propias de la presente investigación, la contratación de hipótesis se realizó interrelacionando los datos obtenidos en las, la encuesta, los antecedentes de la investigación y las bases teóricas, información que ha sido sistematizada en los diversos diagramas antes presentados, estableciendo de esta manera la relación existente con la variable presentada en la presente investigación.

Cuadro 9: CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS

TIPO DE HIPÓTESIS	HIPÓTESIS	PRUEBA DE HIPÓTESIS
HE ₁	Se ha llevado a cabo de manera deficiente el derecho a la permanencia de los trabajadores en Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.	VÁLIDO Y VERDADERO
HE ₂	La incorporación a la carrera administrativa con el régimen especial CAS, se ha llevado a cabo en condiciones inadecuadas en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.	VÁLIDO Y VERDADERO
HE ₃	El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS se ha llevado de manera deficiente en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.	VÁLIDO Y VERDADERO
HE ₄	El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicio en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS es deficiente en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.	VÁLIDO Y VERDADERO
HE ₅	El nivel de los derechos sindicales en el régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS es baja en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.	VÁLIDO Y VERDADERO
HG	Existe un alto nivel de Transgresión de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.	VÁLIDO Y VERDADERO

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1. CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Presentado los resultados de la investigación, corresponde confrontar las hipótesis planteadas a la luz de los resultados advertidos luego del trabajo de campo realizado a través de las encuestas a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

Ahora bien, analizaremos los resultados obtenidos de cada una de las hipótesis.

5.1.1. RESPECTO DE LA PRIMERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La primera hipótesis específica planteada, fue: Se ha llevado a cabo de manera deficiente el derecho a la permanencia de los trabajadores en Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019.

Estando a lo expuesto, luego del trabajo de campo realizado que consiste en el análisis de las encuestas realizadas a los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, en la cual se advierte en el Cuadro 2 que el 90% (18) trabajadores de la Red de Salud Coronel portillo de Ucayali, consideran que si sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios, el 10% (2) trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali consideran que a veces sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

5.1.2. RESPECTO A LA SEGUNDA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La segunda hipótesis específica planteada fue: La incorporación a la carrera administrativa con el régimen especial CAS, se ha llevado a cabo en condiciones inadecuadas en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.

Analizando desde el punto de vista de los resultados, se llegó a determinar en mérito del cuadro 5 que el 15% (3) trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali si consideran, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas, el 60% (12) trabajadores de la red de salud no considera, que la incorporación a la carrera administrativa se están llevando a cabo en condiciones adecuadas y el 25% (5) trabajadores de la red de salud a veces consideran, que la incorporación a la carrera administrativa se están llevando a cabo en condiciones adecuadas.

5.1.3. RESPECTO A LA TERCERA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La tercera hipótesis específica planteada fue: El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS se ha llevado de manera deficiente en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, se llegó a la conclusión en mérito del Cuadro 6 que de los 20 trabajadores encuestados en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, se advierte que en dicho cuadro el 5% (1) trabajador de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali, si considera que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral, el 70% (14) trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali no consideran que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral y el 25% (5) trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali

consideran que a veces ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral.

5.1.4. RESPECTO A LA CUARTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La tercera hipótesis específica planteada fue: El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicio en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS es deficiente en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, según el Cuadro 7 se advierte que el 70% (14) trabajadores de la red de salud si consideran necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios, el 5% (1) trabajador de la red de salud no considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios y el 25% (5) trabajadores de la red de salud a veces consideran que es necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios.

5.1.5. RESPECTO A LA QUINTA HIPÓTESIS ESPECÍFICA

La tercera hipótesis específica planteada fue: El nivel de los derechos sindicales en el régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS es baja en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.

Analizado desde el punto de vista de los resultados, según el Cuadro 8 se advierte que el 15% (3) trabajadores de la red de salud consideran que, si se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial, el 70% (14) trabajadores de la red de salud considera que no se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial y el 15% (3) trabajadores de la red de salud consideran que a veces se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial.

5.1.6. RESPECTO A LA HIPÓTESIS GENERAL

La hipótesis planteada fue: Existe un alto nivel de Transgresión de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.

Se advierte en el Cuadro 3 que el 65% (13) trabajadores de la Red de Salud si observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales, el 20% (4) trabajadores de la red de salud no observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales y el 15% (3) trabajadores de la red de salud a veces observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales. De lo referido debemos concluir que la hipótesis general es válida y verdadera.

5.2. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS OBTENIDOS CON LAS FUENTES BIBLIOGRÁFICAS

▪ Análisis de fuente documental

(HERRERA VASQUEZ, 2013) en su tesis sobre la Problemática de la existencia de distintos regimenes de contratacion de personal en el Estado, abordara argumentos relacionados al regimen publico, normado por el D.L N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Publico y su Reglamento, asi como por la Ley N° 28175 – Ley Marco del Empleo Publico, el regimen privado, normado según D.L N° 728 – Ley de Fomento del Empleo y el antiguo regimen de Contratos de Servicios No Personales – SNP, quienes en adelante pasaron al regimen de Contratacion Administrativa de Servicios – CAS desde junio del 2008, regimen normado por el D.S N° 075-2008-PCM, luego modificado por el D.S N° 065-2011-PCM.

Asi como la problemática generada por la mala utilizacion de los mismos, en especial del antiguo regeimen de SNP en adelante CAS, lo que ocasiono desorganizacion en la administracion publica, dilucion del concepto de Carrera Administrativa y Transgresion de los Derechos Laborales en el regimen CAS.

(VILLAVICENCIO RIOS, 2017) en la Cuestion Sindical de los regimenes laborales especiales en el ordenamiento juridico peruano, evidencio la estrategia utilizada por los anteriores gobiernos a fin de convertir el mercado laboral en el Peru en uno atractivo para la inversion privada. Por ello se han creado regimenes laborales espaciales, caracterizados por brindar mayor felxibilidad al empleador y por reducir y/o eliminar beneficios laborales para ellos.

CONCLUSIONES

1. El nivel de transgresión de los derechos laborales de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019 es alto y se ha demostrado que no han sido reconocidos laboralmente. Señalando que los derechos de los trabajadores, no han sido un cambio sustantivo en relación al respeto de estos derechos fundamentales. Preciso que es indispensable que para asegurar un buen ambiente laboral se debe respetar los derechos laborales además del cumplimiento de las normativas legales vigentes.
2. Está comprobado para los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019 consideran que si sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS. Demostrándose que la permanencia en el empleo bajo esta modalidad de contrato, no da una estabilidad laboral favorable ya que se mantiene en una constante preocupación, por el mismo hecho de que la persistencia laboral no existe en el sector público.
3. El nivel de incorporación a la Carrera Administrativa de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS es baja en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, tal como indica que un 60% de trabajadores no consideran que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando en condiciones adecuadas, demostrando que se impide promover el desarrollo y profesionalización del personal de la Administración Pública, para elevar la productividad y calidad de los servicios públicos.
4. El derecho al reconocimiento de la relación laboral de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019 no consideran que ha sido favorable, tal como se indica en

el desarrollo de la encuesta y graficada según cuadro donde se detalla que el 70% no considera favorable el derecho al reconocimiento de la relación y/o vínculo laboral; transgrediendo la normativa y demostrándose que existen empleadores que creen que al no registrar en planillas a su personal como no entregar boletas y otros documentos probatorios estarían liberándose de que exista algún vínculo laboral y esto les impida realizar algún tipo de reclamo posterior. Creo que, en definitiva, bastaría acreditar la existencia de un contrato de servicios para el reconocimiento del vínculo laboral, toda vez, que el otorgamiento de este derecho supone determinar en forma incuestionable dicho suceso.

5. El reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019 se advierte que la entidad no considera necesario el reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios - CTS demostrándose que la CTS es una compensación económica que toda institución debe abonar al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que causa la ruptura del contrato sin motivo imputable al obrero o empleado. Debo precisar, que los CAS no tienen derecho a la Compensación por Tiempo de Servicio, a diferencia de los trabajadores del sector privado que sí tienen dicho derecho, y que el Estado al igual que un empleador privado realiza los depósitos semestrales mediante una entidad financiera. Mientras que los trabajadores del Régimen N° 276 tiene una CTS y en el caso del Régimen N°728 es en base a un monto mínimo.
6. Se ha demostrado la transgresión de los derechos sindicales de los trabajadores en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, debido a que no se ha cumplido con el reconocimiento de los derechos sindicales planteados según normativa vigente. Este resultado que demuestra que en algunas entidades no les está permitido organizar sindicatos, que son las instancias más directas

para velar derechos. Los trabajadores tienen que atreverse a denunciar porque a veces la situación escapa de todo tipo de control.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades unificar el régimen laboral en el sector público, respondiendo una adecuada y efectiva política laboral respetando los derechos fundamentales y principios laborales de los trabajadores.
2. Las regulaciones laborales deben cumplir con las necesidades y requerimientos de las áreas usuarias, así como la progresión de los derechos reconocidos en las normas y tratados internacionales vinculantes para nuestro país.
3. Se recomienda a las autoridades del Estado a revisar y evaluar los derechos y obligaciones establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, norma que rige el sistema contractual de los trabajadores empleados bajo el régimen especial CAS de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali, a fin de que se respete los principios constitucionales establecidos para los trabajadores de la administración pública y que esta se respete y oriente de forma eficiente para un mejor manejo de los Recursos Humanos de las entidades contratantes, de manera especial en el sector salud, brindándoles herramientas adecuadas y sin transgredir los derechos laborales preexistentes.
4. Los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019 son seres humanos libres, con fines propios, con derecho a ser reconocidos, derechos fundamentales; donde toda decisión del Estado Peruano frente al trabajador debe ser tomada con el cuidado de no lesionar los derechos de la persona, aun a sabiendas y con justificación previa.
5. El derecho al trabajo o derecho social refuerza la razón y el fundamento del derecho de los trabajadores en función de la protección de la clase trabajadora; tratando con actitud responsable y diligente para todos los poderes del Estado e instituciones públicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Atarama Cordero, M. (2008). Comentarios al Regimen de Contratacion Administrativa de Servicios N° 94. *Normas Legales*.

Balaguer Callejon, M. (1990). La Interpretacion de la Constitucion por la Jurisdiccion Ordinaria. *Madrid: Civitas*, 36.

Becerra Atauconcha, K. K. (s.f.). El Contrato Administrativo de Servicios y la Jurisprudencia de la Justicia Ordinaria Post Sentencia. Universidad San Martin de Porres.

Beltran Larco, L. P. (s.f.). Problemática de la existencia de distintos regimenes de contratacion de personal en el Estado. Pontificia Universidad Catolica del Peru.

Cajamarca, S. C. (JULIO de 2009). Contrato Administrativo de Servicios - Expediente N° 1703-2008. Cajamarca, Peru.

SERVICIO CIVIL, L. R.-S. (s.f.). *Archivos Diversos - weebly*. Obtenido de https://archivosdiversos.weebly.com/uploads/2/1/7/6/21760126/modulo_4_dadm_-regmlab.pdf

Enciclopedia Juridica. (2020). *Enciclopedia Juridica*. Obtenido de <http://www.encyclopediaJuridica.com/d/transgresi%C3%B3n/transgresi%C3%B3n.htm>

Herrera Vasquez, R. J. (2013). *Problemática de la Existencia de Distintos regimenes de Contratacion de personal en el Estado - 2013*. Lima.

Itinerante, S. M. (2009). Regimen Laboral N° 1057 CAS. Moyobamba.

Metodologia de la Investigacion Cuantitativa - Cualitativa. (2013).

Bogota - Mexico: Ediciones de la U.

Moron Urbina, J. C. (2008). El RECAS - Revista Juridica del Peru.

Normas Legales N°94,15-18. Obtenido de

<http://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/UNFV/3137/CESPEDES%20CAMACHO%20MARIA%20MAGDALENA%20%20DOCTOR.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

Naranjo de la Cruz, R. (2000). Los Limites de los Derechos

Fundamentales en las Relaciones entre Particulares: La Buena Fe. *Centro de Estudios politicos y Constitucionales*, 258.

Nieves Mujica, J. (2018). *Introduccion al Derecho del Trabajo.* Lima:

Fondo Editorial-Pontificia Universidad Catolica del Peru.

Nieves Mujica, J. (2018). *Introduccion al Derecho del Trabajo.* Lima:

Fondo Editorial-Pontificia Universidad Catolica del Peru.

Ñaupas Paitan, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Viela , J. J., &

Romero Delgado, H. E. (s.f.).

Plá A. (1975). Los principios del Derecho del Trabajo. *Biblioteca del*

Derecho Laboral N° 2, 35.

Quispe. (2009). La Suspension con Contraprestacion por gravidez en

el Contrato Administrativo de Servicio. *Revista Juridica del Peru. Derecho Privado y Publico. Peru: Normas Legales*, 125.

Rayme Ruiz, C. O. (2017). La Discriminacion Laboral en el Regimen de Contratacion Administrativa de Servicios (CAS), en la Dirección Regional de Salud - Periodo 2016. *La Discriminacion Laboral en el Regimen de Contratacion Administrativa de Servicios (CAS), en la Direccion Regional de Salud Ucayali - Periodo 2016*. UNHEVAL-Repositorio.

Rueda Fernandez, S. C. (2011). La Inconstitucionalidad del Contrato Administrativo de Servicios.

Vasquez. (2007). Objeto del Contrato.

Villavicencio Rios, A. (2017). *La Cuestion Sindical de los Regimenes Laborales Especiales en el Ordenamiento Juridico Peruano - 2017*. Lima: Universidad Catolica del Peru.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO: 1

Título: “LA TRANSGRESIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES		
			VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema General</p> <p>¿Cuál es el nivel de Transgresión de los Derechos Laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en La Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019?</p>	<p>Objetivo General</p> <p>Determinar el nivel de Transgresión de los Derechos Laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019.</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe un alto nivel de Transgresión de los derechos laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.</p>	<p>Variable Independiente</p> <p><i>Transgresión de los Derechos Laborales de los trabajadores CAS de la RSCP</i></p>	<p>✓ Permanencia</p> <p>✓ Reconocimiento</p>	<p>Tipo de investigación.</p> <p>De acuerdo a su naturaleza y por su finalidad es una investigación aplicada. Basándose en los resultados de la Investigación básica, pura o fundamental, está orientada a resolver los problemas sociales de una comunidad.</p> <p>Nivel de la investigación.</p> <p>Descriptivo - Explicativo.</p> <p>Diseño de investigación.</p> <p>Estudio descriptivo correlacional</p> <p>Enfoque de la investigación.</p> <p>cuantitativo</p> <p>Población y Muestra</p> <p>Población</p> <p>En la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali 2018, cuenta con personal contratado bajo el régimen laboral 276 (Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público), régimen 728 (Ley de productividad y competitividad laboral); régimen reconocido en algunos CLAS adscritos a la entidad señalada los cuales suman un total de 516 trabajadores entre personal asistencial (profesionales, técnicos, auxiliares, vigilantes y trabajadores de servicios) y; personal administrativo (profesionales, técnicos, dígítadores, vigilantes, trabajadores de servicio), los cuales se encuentran laborando en puestos de salud dispersos por los ríos.</p> <p>Muestra</p> <p>El estudio estará constituido por todas las personas bajo esta modalidad de contrato del régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS, y se desarrollará de manera aleatoria por motivos económicos y de tiempo, consistirá en seleccionar hasta 15 trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo, que representa una determinada población del total de personas contratadas bajo este régimen laboral.</p> <p>Técnicas e Instrumentos</p> <p>Técnicas.</p> <p>a. Encuesta b. Entrevista c. Observación d. Internet e. Fichaje f. Análisis documental</p> <p>Instrumentos.</p> <p>a. Cuestionario b. Fichas c. Guía/ficha de análisis de documento</p>
<p>Problemas Específicos</p> <p>PE1. ¿Cómo se ha llevado a cabo el Derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019?</p> <p>PE2. ¿En qué condición se ha llevado a cabo la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019?</p> <p>PE3. ¿Cómo se ha llevado a cabo el reconocimiento legal de la relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019?</p> <p>PE4. ¿Cuál es el nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios en el Régimen especial de Contratación Administrativa de servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019?</p> <p>PE5. ¿Cuál es el nivel de los derechos Sindicales en el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019?</p>	<p>Objetivo Específicos</p> <p>OE1. Establecer como se ha llevado a cabo el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019.</p> <p>OE2. Describir en que condición se ha llevado a cabo la incorporación a la carrera administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019.</p> <p>OE3. Analizar cómo se ha llevado a cabo el reconocimiento legal de una relación laboral en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019.</p> <p>OE4. Determinar cuál es el nivel de reconocimiento de la compensación por tiempo de servicios en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019.</p> <p>OE5. Establecer cuál es el nivel de los derechos sindicales en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo – Ucayali periodo 2018-2019.</p>	<p>Hipótesis Específicas</p> <p>HE1. Se ha llevado a cabo de manera deficiente el derecho a la permanencia de los trabajadores en Régimen Especial Contratación Administrativa de Servicios CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.</p> <p>HE2. La incorporación a la carrera administrativa con el régimen especial CAS, se ha llevado a cabo en condiciones inadecuadas en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.</p> <p>HE3. El derecho al reconocimiento de la relación laboral en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS se ha llevado de manera deficiente en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.</p> <p>HE4. El nivel de reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicio en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS es deficiente en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019.</p> <p>HE5. El nivel de los derechos sindicales en el régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS es baja en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali periodo 2018-2019. 2019.</p>	<p>Variable Dependiente.</p> <p><i>Contratación Administrativa de Servicios – CAS</i></p>	<p>✓ Incorporación</p> <p>✓ Beneficios</p>	

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

ENCUESTA A LOS TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Nombres y Apellidos:

Sexo: Hombre _____

Mujer _____

INSTRUCCIONES: El propósito de este instrumento es recoger la opinión de los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, en relación a los daños o perjuicios que se han cometido bajo este régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en dicha entidad. A fin de disponer de un marco de referencia, por tanto agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Usted observa el nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI ()

NO ()

A VECES ()

2.- ¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI ()

NO ()

A VECES ()

)

3.- ¿Usted considera, que el nivel de incorporación a la carrera administrativa se viene proporcionando dentro del régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI ()

NO ()

A VECES ()

)

4.- ¿Usted considera, que prevalece el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO () A VECES ()

5.- ¿Para usted es necesaria el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO () A VECES ()

6.- ¿Ud. Cree que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO () A VECES ()

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

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION!



ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD N° 01
CORONEL PORTILLO UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Nombres y Apellidos: Manita Milagos Flores Valdizan

Sexo: Hombre _____ Mujer X

INSTRUCCIONES: El propósito de este instrumento es recoger la opinión de los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, en relación a los daños o perjuicios que se han cometido bajo este régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en dicha entidad. A fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Usted observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI () NO () A VECES X

2.- ¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI X NO () A VECES ()

3.- ¿Usted considera, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO () A VECES X

4.- ¿Usted considera, que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación

administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO () A VECES

5.- ¿Usted considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO () A VECES

6.- ¿Cree Ud. que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO A VECES ()

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

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION!



ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD N° 01
CORONEL PORTILLO UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Nombres y Apellidos: MARLON TORRES RIOS

Sexo: Hombre X Mujer _____

INSTRUCCIONES: El propósito de este instrumento es recoger la opinión de los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, en relación a los daños o perjuicios que se han cometido bajo este régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en dicha entidad. A fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Usted observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

2.- ¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

3.- ¿Usted considera, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

4.- ¿Usted considera, que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación

administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO A VECES ()

5.- ¿Usted considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

6.- ¿Cree Ud. que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO A VECES ()

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

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION!



ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD N° 01
CORONEL PORTILLO UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Nombres y Apellidos: Cristina Bejarano Chavez

Sexo: Hombre _____ Mujer X

INSTRUCCIONES: El propósito de este instrumento es recoger la opinión de los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, en relación a los daños o perjuicios que se han cometido bajo este régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en dicha entidad. A fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Usted observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

2.- ¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

3.- ¿Usted considera, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO A VECES ()

4.- ¿Usted considera, que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación

administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO A VECES ()

5.- ¿Usted considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

6.- ¿Cree Ud. que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO A VECES ()

.....

.....

.....

.....

.....

¡MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION!



ENCUESTA A TRABAJADORES DE LA RED DE SALUD N° 01
CORONEL PORTILLO UCAYALI EN EL PERIODO 2018-2019

Nombres y Apellidos: VICTORIA ELIZABETH RUIZ CARDENAS

Sexo: Hombre _____ Mujer X

INSTRUCCIONES: El propósito de este instrumento es recoger la opinión de los trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019, en relación a los daños o perjuicios que se han cometido bajo este régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en dicha entidad. A fin de disponer de un marco de referencia, por tanto, agradecemos responder con la mayor sinceridad y seriedad, Marcando con una (X) la alternativa que crees que es correcta.

CUESTIONARIO:

1.- ¿Usted observa un alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

2.- ¿Para usted, sería favorable que se establezca el derecho a la permanencia de los trabajadores en el régimen especial de contratación administrativa de servicios –CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

3.- ¿Usted considera, que la incorporación a la carrera administrativa se está llevando a cabo en condiciones adecuadas en el régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO A VECES ()

4.- ¿Usted considera, que ha sido favorable y eficiente el derecho al reconocimiento de la relación laboral en el régimen especial de contratación

administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO A VECES ()

5.- ¿Usted considera necesario el reconocimiento de la Compensación por Tiempo de Servicios – CTS en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI NO () A VECES ()

6.- ¿Cree Ud. que se cumple el reconocimiento de los derechos sindicales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo en el periodo 2018-2019?

SI () NO A VECES ()

.....

.....

.....

.....

.....

MUCHAS GRACIAS POR SU PARTICIPACION!