

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y
ADMINISTRATIVO**



**EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA
DE SERVICIOS Y SU INFLUENCIA EN LA
VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS
CONSTITUCIONALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS
DE LA REGIÓN UCAYALI, 2010 – 2011.**

PRESENTADO POR:

LISBETH ZARRIA MORI

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO DE MAGISTER EN DERECHO
CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO**

PUCALLPA – PERÚ

2013



UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS DE MAGISTER

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 11....horas, del día 25 de Julio..... de 2014., ante el Jurado de Tesis constituido por :

- Dra. Esther Isabel Reina Cortezana..... Presidente
- Mg. Jorge Aniano Ruiz Rojas..... Secretario
- Dx. Juan Arquímides Muñoz Terceros..... Vocal

El aspirante al GRADO DE MAGISTER o MAESTRO en *Maestría en Derecho Constitucional y Administrativo* Mención
.....

Don(ña) *Lisbeth Zavia Mori*.....

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis titulada:

"El régimen de Contratación Administrativa de Servicios y su influencia en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Región Ucayali, 2010 - 2011"

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

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

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

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


.....

obteniendo en consecuencia el Maestría la **Nota** de...*1.6*..... (*Bueno*)

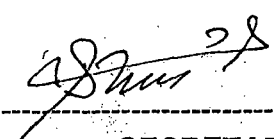
Equivalente a ...*Aprobado*....., por lo que se recomienda

(aprobado ó desaprobado)

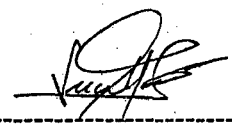
Los miembros del Jurado, firman el presente **ACTA** en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las...*13*..... horas del *25* de*julio*..... del 2 0.*14*



PRESIDENTE



SECRETARIO



VOCAL

DEDICATORIA

A mi familia que gracias a su apoyo pude concluir mis estudios y poder llegar a ser un ejemplo para mis hijos.

A mi hijo Diego Leandro quien ha sido mi mayor motivación para nunca rendirme en los estudios, pues me ha dado la fortaleza necesaria para continuar cuando a punto de caer he estado.

A mi hijo Sebastián por su amor incondicional.

Lisbeth.

AGRADECIMIENTO

A nuestro Creador, por estar conmigo en cada paso que doy, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida. Por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más.

A los Catedráticos de las Unidades por quienes he llegado a obtener los conocimientos necesarios para poder desarrollar la presente tesis.

A cada una de las personas que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudios.

Lisbeth.

RESUMEN

Según la exposición de motivos del Decreto Legislativo N° 1057, el CAS contiene los siguientes objetivos: i) permitir el acceso a la seguridad social, tanto en materia asistencial como pensionaria. Con ello se tendrá no solo protección en materia de enfermedad, accidentes, etc., sino derecho a licencias y, en el largo plazo, prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes, ii) reconocer derechos fundamentales contemplados en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales pertinentes; y iii) dotar de una normativa apropiada a las formas contractuales que hasta la fecha no habían sido reguladas por norma alguna.

Sin embargo, se evidencia ciertas contradicciones precisamente en la norma que regula el Régimen de Contrato CAS pues en el artículo segundo se precisa que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; así como a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado; por otro lado, contradictoriamente (en el artículo 3° se establece que este contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del Derecho Administrativo y privativa del Estado, no estando sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa (D. Legislativo 276), al régimen laboral de la actividad privada, ni a otras formas que regulan carreras administrativas especiales, negando con esto una vez más los derechos del trabajador a disfrutar de un trabajo que le asegure estabilidad no sólo laboral sino también emocional, ya que la inseguridad de la

permanencia en el trabajo desestabiliza a cualquiera emocionalmente ya que no le permite desarrollar sus actividades con tranquilidad, más aún si se está a fechas próximas al vencimiento del contrato; este es una parte del sentido humano que debe conmover a las autoridades políticas del país a fin de lograr que los derechos de los trabajadores reconocidos en la Constitución se cumplan en la realidad y de manera eficaz.

Asimismo se puede observar que la norma que contempla el CAS, al regular en su primer artículo cuyo objeto es garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, está reconociendo tácitamente que a los trabajadores sujetos a ésta nueva modalidad laboral les son aplicables el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 005-090-PCM, que regula tales objetivos, sólo que no lo señala expresamente por lo que es una norma legal más de las disfrazadas que han regido en el país ya que resulta difícil para el Estado reconocer la vigencia de los reales derechos del trabajador, pese a que del trabajador depende el desarrollo económico y social del país.

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

Por otro lado creo que también existen "errores legislativos" en los Contratos CAS que son los causantes que en la actualidad no se cuente con una tratativa legal pronta, debida y ordenada en el tema de la contratación laboral pública, lo que resulta harto merecedor de un pronunciamiento por parte de Tribunal Constitucional (el mismo que sería inconteniblemente previsible como contundentemente perjudicial para el Estado, ya que en su momento hizo lo propio en el caso de los SNP). Con el reconocimiento del principio laboral (aplicado al CAS): "ante igual función iguales derechos", conjuntamente con su par: "tuitividad, protección o tutelación", el de "legalidad" y principalmente con lo prescrito por el Art. 23 de la Carta Magna (que juridiza: "ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de derechos constitucionales o rebajar la dignidad del trabajador") y su consiguiente inconstitucionalidad.

No puede quedar de lado en el presente estudio, resaltar el fundamento e importancia que como consecuencia de esta problemática, la judicatura ordinaria (aunque en pocos pero decididos casos) ha revertido recientemente en sus respectivas sentencias la naturaleza o modalidad especial contractual

En definitiva nos hallamos ante un fenómeno jurídico laboral. Desde este punto de vista en el presente trabajo de investigación, se estableció como objetivo general el siguiente: Determinar cómo influye el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali. Para determinar precisamente el objetivo general, se realizaron las siguientes acciones:

Se realizó un análisis del problema llegando a precisar que, la función de administrar justicia compete al Poder Judicial y es ejercida por los tribunales y

Juzgados que lo componen en este caso se ubicó como competencia el área laboral y civil de acuerdo con la constitución y las leyes con miras a lograr una correcta administración de justicia.

Sin embargo las cifras de denuncias de Procesos Contenciosos Administrativos que demandaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo durante el período 2010 – 2011, es alto. Por lo que el Estado peruano debe establecer, conforme a los compromisos internacionales asumidos, procesos legales justos y eficaces para investigar y sancionar la violación de los derechos constitucionales de los empleados públicos, los que deben incluir medidas de protección y garantizar el acceso efectivo a un juicio oportuno y a una adecuada reparación del daño sufrido, quedando aún mucho camino por recorrer para alcanzar dichos objetivos en cuanto a la administración de justicia en el Perú.

Asimismo, para enmarcarse dentro del proceso de investigación, fue necesario plantarse la siguiente hipótesis: El Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali

En efecto, se necesitaba verificar si el Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali, por lo que se elaboró y posteriormente se aplicó los siguientes instrumentos de recolección de datos: una encuesta dirigida a los Señores Jueces y abogados del Distrito Judicial de Ucayali con competencia en el área laboral y civil. Dicha encuesta comprendió 08 ítems con preguntas cerradas y abiertas, asimismo

se aplicaron cuatro fichas registrales de cotejo de datos, cuyas respuestas ayudaron a verificar la hipótesis y a determinar el objetivo general

Una vez aplicado el instrumento y, teniendo en cuenta la muestra de estudio se procedió a procesar la encuesta cuyos cuadros y gráficos estadísticos se trasladó a un procesador de sistema computarizado en el programa Microsoft Word y Excel XP. Posteriormente y teniendo en cuenta el diseño, se realizó el análisis descriptivo por cada una de las tablas y gráficos estadísticos culminando con el análisis inferencial que me permitió contrastar las variables del presente tema de investigación.

Culminada la parte estadística, en cuanto se refiere a la Régimen de Contratación Administrativa de servicios y su incidencia en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali , se observó que el 29% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que la incidencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali es positiva; mientras que el 71% dice que es negativa, con lo que quedó probada la hipótesis y demostrado el objetivo principal de la investigación; que, efectivamente el Régimen de Contratación Administrativa de servicios tiene una incidencia negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali

Espero que este estudio constituya un aporte efectivo para concretar la naturaleza, alcances y límites del Régimen de Contratación Administrativa de servicios así como para señalar la realidad de su aplicación correcta y concreta dentro de los parámetros de la normatividad jurídica tratando en lo posible de

no vulnerar los derechos constitucionales de los empleados públicos enmarcados en el Código Laboral y Civil.

Muchas gracias.

SUMMARY

According to the preamble to the Legislative Decree No. 1057, CAS has the following objectives: i) allow access to social security, both in care as pensionaria. With this you will not only protection in terms of illness, accidents, etc., But leave entitlements and , in the long term disability benefits , old age and survivors, ii) recognize fundamental rights enshrined in the Constitution and in the instruments relevant international and iii) providing appropriate legislation contractual forms to date had not been regulated by any standards.

However, evidence certain contradictions precisely in the rule governing the Contract System CAS as in the second article states that the special administrative service contract applies to all public agencies subject to Legislative Decree No. 276, Basic Law of the Civil Service and public Sector Pay , and other rules governing special administrative careers as well as to public entities subject to the labor of private activity , except for state enterprises on the other hand , ironically (in article 3 states that this service contract is a very special form of administrative law and deprivation of the State and is not subject to the law of administrative careers bases (Legislative Decree 276), to the labor of private activity or to other forms governing special administrative careers , shaking it once again the rights of workers to enjoy a job that will not only ensure stability but also emotional labor , as the insecurity of job tenure destabilizes any emotionally as not to develop your activities with ease, especially if it is close to maturity date of the contract, this is a part of human consciousness that must move to the political authorities of the country in order to ensure that the rights of the workers recognized in the Constitution are met in reality and effectively.

Also it can be observed that the rule contemplates the CAS , in providing his first article which aims to guarantee the principles of merit and ability , equal opportunities and professionalism of public administration is tacitly acknowledging that workers subject to this new time work are applicable Legislative Decree No. 276 and its Regulations approved by Supreme Decree No. 005 -090- PCM, which regulates such goals , just do not expressly making it a law over the disguised that have governed in the country as it is difficult for the state to recognize the validity of the real rights of workers, even though the worker depends on economic and social development of the country.

As can be inferred that the CAS comes from an illicit source , since it is the product of fraud or simulation because servers were imposed SNP CAS as hiring (for the purpose of regularization of their employment), rather than maintain their employment rights or increased if , in fact they were forced to give up all that they had achieved in legal terms, subjecting felónicamente the recognition of such rights on arbitrary random variables related to the needs of the public body and its budget availability.

On the other hand I think also there are "errors of law " in CAS Contracts that are the cause currently not count with a legal tratativa prompt, proper and orderly on the issue of public hiring, one thing remains worthy of a ruling by the Constitutional Court (the same as would be expected uncontrollably as strongly detrimental to the State, and who once did the same in the case of the SNP). With the recognition of labor principle (applied to CAS): "equal rights to same function," along with his "tuitividad, protection or tutelación", the "legality" and primarily prescribed by Article 23 of the Magna Carta (which juridiza: "No employer can limit the exercise of constitutional rights or diminish the dignity of the worker") and therefore unconstitutional.

It can not be left aside in the present study, highlight the rationale and importance as a result of this problem, the ordinary courts (although in a few cases but determined) recently reversed their nature or form sentences special contractual.

Ultimately we are facing a labor legal phenomenon. From this point of view in the present investigation, it was established the following general objective: To determine how it influences the Administrative Contracting System Service in violation of the constitutional rights of public employees in the Ucayali region. To determine precisely the overall objective, the following actions are performed:

An analysis of the problem coming to specify that the function of administering justice and responsibility of the judiciary is exercised by the courts and tribunals that compose in this case competition ranked as labor and civil area in accordance with the constitution and laws with a view to the proper administration of justice.

However, the figures of Administrative Litigation Process allegations that public employees sued Ucayali region against Regime Administrative Contracting Services in Coronel Portillo Province during the period 2010 - 2011, is high. So the Peruvian State shall establish, in accordance with international commitments, fair and effective legal process to investigate and punish the violation of the constitutional rights of public employees, which must include measures to protect and ensure effective access to a timely hearing and adequate compensation for the damage suffered, being still long way to go to achieve those objectives in terms of the administration of justice in Peru.

Also, to fit within the research process, it was necessary to stand the following hypothesis: The Administrative Contracting Regime services negatively affect the violation of the constitutional rights of public employees in the Ucayali Region

Indeed, it needed to verify whether the Administrative Contracting Regime services negatively affects the violation of the constitutional rights of public employees in the Ucayali region, so it was developed and then applied the following data collection instruments: a survey of judges and lawyers Lords Judicial District Ucayali competition in labor and civil. The survey comprised 08 items with open and closed questions also applied four tabs registry data collation, whose answers helped verify hypotheses and determine the overall objective

Once applied the instrument and, given the study sample proceeded to process the survey statistical tables and charts which moved to a computerized system processor in the program Microsoft Word and Excel XP. Then, taking into account the design, descriptive analysis was performed for each of the statistical tables and graphs culminating in inferential analysis allowed me to compare variables in this research topic.

With the completion of the statistical part, as it relates to the Administrative Contracting Regime of services and its impact on the violation of the constitutional rights of public employees in the Ucayali region, we observed that 29% of judges and lawyers with expertise in the civilian workplace and Ucayali Judicial District who were surveyed , reported that the incidence of the public Procurement System Services in violation of the constitutional rights of public employees in the Ucayali region is positive, while 71 % say it is negative, so the

hypothesis was tested and proved the main objective of the research that indeed the Administrative Contracting Regime services has a negative impact on the violation of the constitutional rights of public employees in the Ucayali Region.

I hope this study constitutes an effective contribution to realize the nature, scope and limits of the Public Procurement Regime of services and to point out the reality of their correct and concrete application within the parameters of legal regulations as far as possible trying not to violate constitutional rights of public employees framed in Labor Code and Civil.

Thank you very much.

INTRODUCCIÓN

Durante el primer gobierno de Alan García se promovió la contratación bajo la modalidad de Servicios No Personales, desconociéndose y vulnerándose de una manera u otra el derecho a un trabajo digno, derecho consagrado en nuestra constitución.

Tras 20 años se corrige esta deformación del espíritu de las leyes laborales mediante la promulgación del DL 1057, "Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de la Contratación Administrativa de Servicios". Sin embargo, no obstante, se trata de una mejora, no constituye una solución y ajuste completo a las normas laborales.

Ello se explica por el origen o las finalidades que persigue dicha norma. A nuestro criterio, tiene su origen de las obligaciones emergentes del Tratado de Libre Comercio (TLC) que ha generado que se implementen algunos mecanismos legales que superen la precariedad laboral y así se "acredite" una competitividad ante las exigencias de su implementación,

Es propicio señalar que, el Decreto legislativo N° 1057 es de aplicación a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado

Sin embargo resulta cuestionable que la propia norma en mención establezca por un lado su aplicación a todas las entidades del estado que se rijan por la Ley 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y por otro se

disponga que éstos trabajadores no están sujetos a ella, máxime si la propia norma regula la responsabilidad administrativa de quienes se encuentran comprendidos dentro de sus alcances.

En consecuencia, las acciones positivas que señala el Decreto legislativo N° 1057 que contempla el CAS, no serían tales, ya que se trata de una más de las tantas normas que regulan la inseguridad y la inestabilidad laboral de los trabajadores en este caso de la Región Ucayali, por tanto no está enmarcado dentro los parámetros que establece nuestra Constitución Política como norma que protege al trabajador; pues por un lado, en el artículo segundo se precisa que el régimen especial de contratación administrativa de servicios (CAS) es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, así como a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado; sin embargo contradictoriamente, en el artículo 3° se establece que este contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del Derecho Administrativo y privativa del Estado, no estando sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa (D. Legislativo 276), al régimen laboral de la actividad privada, ni a otras formas que regulan carreras administrativas especiales.

Quiero resaltar la importancia del presente trabajo que consistió en demostrar que el Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región. Para ello se ha recurrido a diversas

fuentes tanto internacionales, nacionales y locales, jurisprudencias, legislación nacional y comparada, doctrina, al procesamiento estadístico de encuesta realizado con jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali.

La importancia del presente trabajo también radica en que una vez arribada a las conclusiones se ha presentado un aporte científico así como sugerencias y/o recomendaciones que son posibles de ejecutar a fin de superar el problema planteado, como es la reformulación del Decreto legislativo N° 1057 que contempla el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

El presente trabajo de investigación se ha desarrollado en V capítulos.

El primer Capítulo tiene como título El Problema de Investigación a través del cual se hace la descripción del mismo presentando un enfoque de la base legal y relacionándolo con los principios consagrados en la Constitución Política del Estado, asimismo se exponen los fundamentos esenciales del Decreto legislativo N° 1057 que contempla el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) y se hace una descripción del aspecto jurídico invitando a una reflexión. También comprende el planteamiento del problema en base a una interrogante general y cinco preguntas específicas, de igual forma se han planteado un objetivo general y cinco objetivos específicos. Considero que uno de los aspectos relevantes de este primer capítulo es el planteamiento de las hipótesis que le dan el sustento científico a la investigación; asimismo se identificaron las variables de estudio:

En el segundo Capítulo referido al Marco Teórico se desarrollan los antecedentes nacionales e internacionales referidos al tema, así como el

desarrollo de las teorías, definiciones conceptuales y de términos y de las bases epistémicas.

En el tercer Capítulo referido al Marco Metodológico se precisa que el trabajo es una investigación Aplicada de tipo descriptivo explicativo. También se señala en este capítulo, la metodología usada en el presente estudio. Asimismo se precisa que es una investigación no experimental con diseño transversal o transeccional. Comprende una muestra de 28 (3 jueces y 25 abogados). Asimismo se utilizó como instrumento de recolección de datos las fichas bibliográficas, ficha de encuesta y 4 fichas registrales de cotejo de datos.

En el cuarto Capítulo se presentan los resultados de la encuesta a través de cada cuadro y gráfico por pregunta y análisis de resultado, luego se contrastó las hipótesis secundarias y se procedió a la prueba de hipótesis.

En el quinto Capítulo: Discusión de Resultados se contrastó la hipótesis general en base a la prueba de hipótesis. También se expuso el aporte científico de la investigación. Finalmente se expusieron las conclusiones arribadas y las sugerencias correspondientes.

Esta realidad jurídica específicamente en el área laboral, me ha motivado investigar y concretizar el presente estudio cuyo informe pongo a consideración de los señores jurados a través de cinco capítulos en los cuales se ha estructurado la tesis, con fe y optimismo que sus resultados signifiquen para la juridicidad peruana y por ende del Distrito Judicial de Ucayali, un aporte académico significativo. Espero que el presente informe de tesis sirva como fuente de consulta para futuros investigadores.

La autora.

ÍNDICE

PÁGINAS PRELIMINARES	Pág.
• HOJA DE RESPETO	
• PORTADA.....	I
• DEDICATORIA.....	II
• AGRADECIMIENTO.....	III
• RESUMEN.....	IV
• SUMMARY.....	IX
• INTRODUCCIÓN.....	XIV
• ÍNDICE.....	XVII

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- Descripción del problema.....	01
1.2.- Formulación del problema.....	07
1.2.1.- Problema General.....	07
1.2.2.- Problemas Específicos.....	07
1.3.- Objetivos.....	08
1.3.1.- Objetivo General.....	08
1.3.2.- Objetivos Específicos.....	08
1.4.- Hipótesis.....	09
1.4.1.- Hipótesis General.....	09
1.4.2.- Hipótesis Específicos.....	09
1.5.- Sistema de Variables.....	10
1.5.1.- Variable Independiente.....	10
1.5.2.- Variable Dependiente.....	11
1.6.- Justificación e importancia.....	11
1.6.1.- Justificación.....	11
1.6.2.- Importancia.....	13
1.7.- Viabilidad.....	14
1.8.- Limitaciones.....	14

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes.....	15
2.1.1. Antecedentes Internacionales.....	15
2.1.2. Antecedentes Nacionales.....	15

2.1.3.- Precedentes Históricos del CAS.....	16
2.1.4.- Precedentes Jurídicos del CAS.....	18
2.2.- Bases Teóricas.....	21
2.2.1.- Planteamiento Teórico del Problema.....	21
2.3.- Definiciones Conceptuales.....	24
2.3.1.- Realidad de la administración Pública en el Perú.....	24
2.3.2.- La administración pública en la Doctrina.....	28
2.3.3.- La administración pública en la Legislación Peruana.....	30
2.3.4.- La función pública según la Constitución Política del Perú.....	35
2.3.5.- Función pública, funcionarios y servidores públicos.....	35
2.3.6.- Derechos fundamentales.....	37
2.3.7.- Concepto de CAS.....	38
2.3.8.- Procedimiento de contratación del CAS.....	38
2.3.9.- Impedimentos para contratar.....	40
2.3.10.- Contenido del contrato.....	41
2.3.11.- Resolución de conflictos.....	48
2.3.12.- El CAS y los derechos laborales adquiridos.....	48
2.4.- Bases Epistémicas.....	55

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Tipo de investigación.....	61
3.2.- Métodos de investigación.....	61
3.3.- Diseño y esquema de la investigación.....	62
3.3.1.- Diseño.....	62
3.3.2.- Esquema.....	62
3.4.- Población y muestra de estudio.....	63
3.4.1.- Población.....	63
3.4.2.- Muestra.....	64
3.5.- Instrumentos de recolección de datos.....	64
3.6.- Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos.....	65

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.- Presentación de resultados.....	67
---------------------------------------	----

4.1.1.- Análisis e interpretación de resultados.....	68
4.2.- Contrastación de hipótesis secundarias.....	81
4.3.- Prueba de Hipótesis.....	86

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1.- Contrastación de hipótesis general en base a la prueba de hipótesis	89
5.2.- Aporte científico de la investigación.....	91
5.3.- Conclusiones.....	94
5.4.- Sugerencias.....	96
5.5.- Bibliografía.....	99
ANEXOS.....	102

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 01. Esquema del Informe de Tesis.....	103
Anexo 02. Encuesta.....	105
Anexo 03. Ficha Registral de Cotejo de datos N° 01.....	107
Anexo 04. Ficha Registral de Cotejo de datos N° 02.....	108
Anexo 05. Ficha Registral de Cotejo de datos N° 03.....	109
Anexo 06. Ficha Registral de Cotejo de datos N° 04.....	110

ÍNDICE DE CUADROS

	Pág.
Cuadro 01.	68
Cuadro 02.	69
Cuadro 03.	71
Cuadro 04.	72
Cuadro 05.	74
Cuadro 06.	76
Cuadro 07.	78
Cuadro 08.	80
Cuadro 09.	86
Cuadro 10.	90

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico N° 01.....	68
Gráfico N° 02.....	70
Gráfico N° 03.....	71
Gráfico N° 04.....	73
Gráfico N° 05.....	74
Gráfico N° 06.....	76
Gráfico N° 07.....	78
Gráfico N° 08.....	80
Gráfico N° 09.....	87

CAPITULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACION

1.1.- DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

La función pública en el Perú no ha tenido en nuestro país un tratamiento uniforme desde los puntos de vista normativos y de modernización del Estado. En efecto, desde que en el año 1950 se promulgara el Decreto Ley N° 11377, Estatuto y Escalafón del Servicio Civil, que garantiza la estabilidad en los cargos al personal civil que prestaba servicios en la Administración Pública, hasta la actualidad, no se ha afrontado con racionalidad la necesidad de contar con cuerpo legal que fortalezca al Estado desde la perspectiva de los recursos humanos.

Tuvieron que pasar treinta y cuatro años desde la promulgación del citado dispositivo, para que en el año 1984 se dictara el Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de

Remuneraciones del Sector Público, actualmente vigente, para que se diera un nuevo rumbo a la carrera administrativa, pero el Decreto Ley N° 11377 continuó manteniendo, y aún mantiene, vigencia ultractiva, contemplando cuatro clases de empleados públicos: Empleados de carrera, a contrata, adscritos y personal del servicio interno.

Asimismo, el Decreto Legislativo N° 276, establece tres grupos ocupacionales claramente definidos: Grupo profesional, grupo técnico y grupo auxiliar. El Artículo 2° de la presente Ley excluye de la carrera administrativa, entre otros, a los servidores públicos contratados, entendiéndose por tales, en razón del año en que la norma fue promulgada, a los servidores por servicios personales, es decir, incluidos en planilla con contratos a plazo fijo, ya que en el año 1984 no existían otra clase de contratos de servidores públicos. Asimismo, el Artículo 48° los excluye del derecho a percibir bonificaciones y beneficios, estableciéndose que la remuneración de los servidores contratados será fijada en el respectivo contrato de acuerdo a la especialidad, funciones y tareas específicas que se le asignan, y no conlleva bonificaciones de ningún tipo, ni los beneficios que esta Ley establece.

Es conveniente también señalar que el Artículo 4° del Decreto Legislativo N° 276, establece como Principios de la Carrera Administrativa, los siguientes: Igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía del nivel adquirido y retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único homologado. Si bien es cierto, la Ley declara tales principios para aquellos servidores que pertenecen a la carrera administrativa, resulta al mismo tiempo innegable que por la

naturaleza de dichos principios no podría negarse su aplicación a todos aquellos que prestan servicios al Estado bajo los mismos requisitos y exigencias, como podremos apreciar en esta investigación, dado que en los últimos dispositivos legales se incluye sostenidamente a los trabajadores sujetos al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (RECAS), pero sólo en lo que concierne a obligaciones y responsabilidades, sin aludir ni concederles ningún derecho propio de los llamados servidores de carrera.

Por otro lado, por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, se aprobó el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057. Precizando la naturaleza jurídica el Artículo 1° define el contrato administrativo de servicios como “una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial respectivamente. (1)

Además del Decreto Ley N° 11377 y Decreto Legislativo N° 276 y sus respectivos reglamentos, norman la carrera Administrativa

¹ REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057. Artículo 1°.- Naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios.

diversos dispositivos legales, en los cuales se incluye a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS), tales como:

a) Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público. La presente Ley regula la prestación de los servicios personales, subordinada y remunerada entre una entidad de la administración pública y un empleado público. De los principios enunciados en el Artículo IV, conviene resaltar el de Derecho Laboral, referido a los "...principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda.

No obstante, a pesar que la Ley Marco del Empleo Público incluye a los CAS respecto a obligaciones, y en este caso en un principio vinculado a derechos fundamentales, en la práctica los discrimina, tal como lo expresa el último párrafo del Artículo III.

Queda fuera de duda que los CAS están reconocidos, tanto por las normas vigentes como por la reiterada jurisprudencia del Tribunal Constitucional, como empleados públicos cuando tienen más de un año de servicios, atendiendo en este último caso al principio de primacía de la realidad, evidenciado por el hecho que prestan servicios de naturaleza permanente, bajo subordinación, sujetos a horario y remunerados.

b) Decreto Legislativo N° 1023, crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.

En la Tercera Disposición Complementaria Final, establece que los regímenes comprendidos en el Sistema son los de carrera y formas de contratación de servicios de personal utilizados por las entidades públicas, sin que ello implique reconocimiento de derecho alguno, refiriéndose en el último caso, obviamente, a los Contratos Administrativos de Servicios.

c) Decreto Supremo 007-2010-PCM, Texto Único Ordenado (TUO) de la Normativa del Servicio Civil. Esta norma constituye un compendio de disposiciones de diversos artículos de normas actualmente vigentes, en las que destacan por ejemplo los *Principios de Derecho Laboral* que rigen en las relaciones individuales y colectivas del servicio civil, los principios de igualdad de oportunidades sin discriminación, el carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución e interpretación más favorable al trabajador en caso de duda. El Artículo 9º por ejemplo, establece que “La capacitación está dirigida al fortalecimiento de las capacidades de las personas al servicio del Estado, que prestan servicios bajo cualquier modalidad de contratación, bajo relación de dependencia o prestación de servicios de carácter no autónomo...”, lo que evidentemente incluye a los CAS.

Como sabemos, muchos ex trabajadores de la modalidad por servicios no personales tuvieron una vida laboral errática, debido a que con cada cambio de autoridades eran despedidos en forma injustificada, por lo que acreditan labores realizadas sucesivamente en diversas entidades públicas y, lo mismo ocurre ahora con los CAS.

La Quinta Disposición Complementaria Final, referida al régimen especial de contratación administrativa de servicios, restringe el

derecho a la capacitación sólo como beneficiarios en los casos de formación laboral y cursos de actualización, según sea identificado por la entidad pública como necesario, precisando que en el caso de los programas de maestría, los trabajadores de dicho régimen deberán cumplir los requisitos establecidos en el artículo 18 del reglamento, rigiéndose, además por lo establecido en la Ley N° 29244 y su reglamento.

Por otro lado, la actual Constitución incurre en los mismos errores que la Constitución anterior, pues los Arts. 39°, 40°, 41° y 42°, no tratan de la Función Pública, sino más bien se refieren a los funcionarios y trabajadores públicos, a la carrera administrativa y a derechos de los servidores públicos. La Constitución Política del Perú, basada en una tesis anticuada del siglo pasado, es natural que induzca a sus Órganos Constituidos a serios errores en el cumplimiento de sus funciones, ocasionando discriminaciones entre los funcionarios y trabajadores públicos que prestan servicios en los diferentes órganos del Estado, produciéndose además confusiones normativas, como consecuencia de los errores conceptuales acotados y del propio texto constitucional.

De lo expuesto, se concluye que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios afecta derechos fundamentales de un importante sector de empleados públicos, no sólo por las motivaciones que le dieron origen, sino sobre todo, por las disposiciones propias de la carrera administrativa que los incluyen impidiéndoles al mismo tiempo el disfrute de derechos, sino por las condiciones laborales desventajosas establecidas en el Decreto

Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.

1.2.- FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1.- PROBLEMA GENERAL

¿Cómo influye el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali?

1.2.2.- PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- 1.- ¿Cuál es el índice de Procesos Contenciosos Administrativos que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 - 2011?
- 2.- ¿Cuál es el índice de Procesos Constitucionales de Amparo que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 - 2011?
- 3.- ¿Cuál es el nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias derivadas de Procesos Constitucionales de Amparo así como de Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?
- 4.- ¿Qué consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Región Ucayali?
- 5.- ¿Qué derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el

Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, son los más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Región Ucayali?

1.3.- OBJETIVO

1.3.1.- OBJETIVO GENERAL

Determinar cómo influye el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali

1.3.2.- OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- 1.- Identificar el índice de Procesos Contenciosos Administrativos que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 – 2011.
- 2.- Identificar el índice de Procesos Constitucionales de Amparo que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 – 2011.
- 3.- Identificar cuál es el nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias derivadas de Procesos Constitucionales de Amparo así como de Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios.
- 4.- Establecer qué consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Región Ucayali.

5.- Explicar qué derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, son los más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Región Ucayali

1.4.- HIPÓTESIS Y/O SISTEMA DE HIPÓTESIS

1.4.1.- HIPÓTESIS GENERAL

El Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali

1.4.2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

HE.1.- El índice de Procesos Contenciosos Administrativos que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 – 2011, es alto.

HE.2.- El índice de Procesos Constitucionales de Amparo que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 – 2011, es alto

HE.3.- El nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias derivadas de Procesos Constitucionales de Amparo así como de Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, es medio

HE.4.- Las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Región Ucayali son: lesión de derechos laborales y personales no obstante la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional.

HE.5.- Los derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y que son más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Región Ucayali son: Jornada máxima de labores, acceso a la seguridad social.

1.5.- SISTEMA DE VARIABLES

VARIABLE	CONCEPTO	DIMENSIÓN	INDICADORES
1.5.1.-VARIABLE INDEPENDIENTE Régimen de contratación administrativa de servicios	El CAS es una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas del derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el	Jurídica	Influencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de derechos
			Nivel de abuso de la administración pública contra los empleados
			Consecuencias jurídicas
			Finalidad para el que fue creado el CAS.

	Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM.		
1.5.1.-VARIABLE DEPENDIENTE Derechos constitucionales de los empleados públicos		Laboral	Nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias.
			Índice de procesos contenciosos administrativos y de procesos constitucionales de amparo
			Derechos inherentes a la persona humana
			Índices de despidos sin justificación

1.6.- JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

1.6.1.- JUSTIFICACIÓN

Es necesario contar con un Estado fuerte que garantice a los agentes económicos y a los administrados en general, la solución eficaz de sus demandas procedimentales. En dicha tarea juega un rol muy importante el recurso humano y la atención que el Estado le preste, tendrá estrecha vinculación con la mejora de la Administración Pública.

Ello, implica el planteamiento de reglas claras en el establecimiento del *vinculum juris* entre el Estado y los servidores públicos. Sin embargo, en nuestro país, en los últimos veinte años, no sólo se ha impedido la existencia de la carrera pública, sino que ésta se ha desnaturalizado por prácticas anómalas en la incorporación de nuevos servidores y en la emisión de normas legales ambiguas con la finalidad de escamotear los derechos de un importante sector de trabajadores públicos.

En este sentido, el proceso de contratación administrativa de servicios requiere de una reglamentación que desarrolle claramente el procedimiento a ser utilizado por todas las entidades públicas, así como la transparencia de ese procedimiento que debe ser sencillo, claro y flexible, sin descuidar las exigencias mínimas que deben cumplir quienes son contratados bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios. El caso es que la afectación de derechos a los CAS va mucho más allá de negarles ciertos derechos laborales, habiéndose convertido la acción estatal en un verdadero abuso al lesionar derechos fundamentales consagrados y garantizados por la Constitución Política del Estado, situación que en su función controladora de la actuación estatal, tanto el Poder Judicial como el Tribunal Constitucional han tenido que corregir con demasiada frecuencia, lo que no impide que los abusos se sigan cometiendo.

Podemos argumentar dos razones de fuerza para sustentar el por qué la realización de la presente investigación: la primera,

la defensa de los derechos fundamentales de los CAS y, la segunda, la necesidad de plantear la modificación de la situación existente con la finalidad de fortalecer el Estado.

1.6.2.- IMPORTANCIA

Con la entrada en vigencia del DL. 1057 el Estado una vez más nos demuestra la violación de los derechos de los trabajadores, pues se están atentando con muchos de ellos, tales como el derecho a la libre afiliación sindical, el no reconocimiento del tiempo de servicio en la Adm. Publica, es más, el reglamento presenta vicios ocultos del DL 1057, como por ejemplo: el trabajo nocturno, el trabajo en feriados, la maternidad, los permisos por estudios y capacitación, aplicación del RIT=Reglamento Interno de Trabajo, acceso a los servicios complementarios de la Entidad, etc. entonces me pregunto ¿cómo podemos confiar en un estado que se dedica a violar los derechos de trabajadores y a su propia constitución?

En tal sentido, considero de mucha importancia la presente investigación para explicar los conflictos derivados de las normas del Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 013-2008-PCM, denuncias que obligan a agotar la vía administrativa para posteriormente acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo. Esto me dará oportunidad para que al final de la investigación, pueda plantear algunas alternativas de solución a esta problemática.

1.7.- VIABILIDAD

La investigación postulada es viable, al existir evidencias judiciales y constitucionales que apoyan las hipótesis aportadas tanto por el Poder Judicial como por el Tribunal Constitucional. De igual forma la considero viable porque para lograr optimizar los resultados que se pretenden, la delimitación temporal espacial se ajusta a las posibilidades de la investigadora o tesista, al tener domicilio y centro de trabajo en la Provincia de Coronel Portillo, con la posibilidad de realizar la investigación in situ y dedicarle ocho horas semanales a la labor de redacción de la tesis y doce horas semanales a la labor de campo con la asistencia de los auxiliares contratados para dicho propósito. Tiempo estimado en consideración a que la maestría cumple labores de trabajo en el Poder Judicial de Ucayali.

1.8.- LIMITACIONES

Una de las limitaciones que se dieron en la presente investigación está referida específicamente a que la aplicación de los resultados se da sólo a los CAS. Y los resultados solamente son válidos para la Región de Ucayali.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- ANTECEDENTES

Se tienen algunos antecedentes de investigaciones relacionadas al tema en el ámbito internacional y nacional que a continuación presento en el siguiente cuadro:

ANTECEDENTES		
2.1.1.- INTERNACIONALES	AUTOR (ES)	INVESTIGACION
Universidad ICESI Santiago de Cali	Kelli Johana Idrobo Uribe	"La estabilidad laboral de los empleados públicos nombrados en provisionalidad en cargos de carrera administrativa"
Universidad de México	Claudia Gamboa Montejano	"Responsabilidad de los servidores públicos"
Universidad de Sevilla	José Manuel López Gómez	"La negociación colectiva de los empleados públicos"

		en la Constitución”
2.1.2.- NACIONALES	AUTOR (ES)	INVESTIGACIÓN
Universidad de San Martín de Porres.	Gino Ríos Patio	"La inconstitucionalidad del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS"
Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	Juan José Díaz Guevara	"La contratación administrativa de servicios y los derechos laborales adquiridos, según la Legislación Peruana"
Universidad Alas Peruanas	Paredes Manrique Daniela	"Los servidores del Régimen Especial de contratación administrativa de servicios y el reconocimiento de sus derechos laborales".
Pontificia Universidad Católica del Perú	Luisa Pamela Beltrán Larco	"Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado"

2.1.3.- PRECEDENTES HISTÓRICOS DEL CAS

Tiene sus antecedentes en las SNP, "servicios no personales" que se creó para aquellos trabajadores que no se encontraban

inmersos ni en el D.L. N° 276 ni en D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

Mediante La Ley 29157, el poder ejecutivo expidió el día sábado 28 de junio del año en curso una serie de DECRETOS LEGISLATIVOS, teniendo el caso el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios, el Decreto Legislativo N° 1057.

Poner en evidencia que el D.L 1057, Ley de Contratación Administrativa de Servicios, y su Reglamento, que no son más que una versión renovada de los Contratos de Servicios No Personales los cuales tienen las mismas falencias, y estilo de pretender sacar la vuelta a las normas del Derecho Laboral, so pretexto que el Estado no posee los medios económicos para formalizar a toda esta población.

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

una carrera pública, si no en un contrato especial, que genera más dispersión, el establecimiento de algunos o diversos niveles o porcentajes de derechos laborales y que sigue generando a su vez la contingencia de mayor número de fallos jurisdiccionales que reconozcan la existencia de un contrato de trabajo pleno en el marco de la regulación de la regulación laboral privada, con la connotación económica y social que ello importa. Ergo, conforme a lo afirmado se puede colegir que la dación del CAS no se constituye realmente en avance alguno.

2.1.4.- PRECEDENTES JURÍDICOS DEL CAS

Los Derechos laborales adquiridos derivados de la Sentencia del 29 de Septiembre del 2008 obrante en el Expediente N° 04333-2007-PA/TC:

El Tribunal Constitucional de la república ha emitido una sentencia que resulta precedente vinculante dentro de nuestro ordenamiento jurídico. Lo trascendental de la referida, obrante en el Expediente N° 04333-2007-PA/TC (Cuzco) de fecha 29.09.2008, es que de manera expresa se ha definido la ligación laboral de una persona sujeta a la modalidad de servicios no personales (hoy bajo el RECAS), bajo el principio de "Primacía de la Realidad".

En la sentencia bajo comentario, el supremo tribunal a establecido que *"...con relación al principio de primacía de la realidad, que es un elemento implícito en nuestro ordenamiento jurídico y, concretamente, impuesto por la propia naturaleza tuitiva de nuestra Constitución, este Tribunal ha precisado, en la STC*

1944-2002-AA/TC, que mediante este principio: "(...) en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que fluye de los documentos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos".

Agrega además de manera categórica "...En efecto, la existencia de una relación de trabajo debe determinarse principalmente de acuerdo con los hechos, ya que el contrato de trabajo existe cuando una persona trabaja bajo la subordinación y la dependencia de otra persona (empleador). Por ello, para determinar la existencia de una relación de trabajo, hemos de evaluar si en los hechos ha existido un control efectivo sobre la ejecución del trabajo, que puede abarcar el proceso de ejecución del trabajo y el resultado del mismo, así como el momento, el lugar y la manera en que se ejecuta el trabajo, ya que sólo los empleadores tienen el derecho a controlar el trabajo y el poder de dirigir al trabajador". Dentro de éste contexto, el establecer horarios a través de cualquier documento de gestión llámese Directivas, Memorándums, etc. a trabajadores sujetos al RECAS implica ejercer un control efectivo sobre dicho personal, implica reconocer un Derecho Laboral existente, el cual por mandato de la constitución es imprescriptible e inalienable.

En la trascendental sentencia, la cual no me extraña pues conozco fehacientemente la calidad académica de dos de sus miembros (ETO CRUZ y CALLE HAYEN) quienes fueron mis profesores a nivel de pre grado y en el Centro de Altos Estudios Nacionales - CAEN, donde fui becario; se cita como fundamento el

materializado en el Expediente N° 7920-2006-PA/TC en el extremo que ratifica al señalar como elemento diferenciador entre el contrato de trabajo y el contrato de locación de servicios a la subordinación del trabajador respecto de su empleador; aspecto que se repite en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, que tiene precisamente su origen en los servicios no personales. En este extremo está fehacientemente determinado tanto en el DL N° 1057 como en su Reglamento aprobado mediante DS N° 075-2008-PCM que la entidad está facultada para dar instrucciones o directrices a los trabajadores CAS (poder de dirección) así como de imponer sanciones ante el incumplimiento de sus obligaciones de trabajo (poder sancionador o disciplinario).

Asimismo, en acertado criterio, el Tribunal Constitucional ha dado mérito de prueba plena de vínculo laboral a los documentos de gestión en donde la entidad otorga responsabilidades especiales al trabajador SNP (hoy RECAS) como por ejemplo designación en comisiones especiales, desplazamientos, encargaturas de puestos, y demás relacionados; lo cual no hacen más que demostrar la subordinación y carácter permanente de su actuar; por consiguiente las autoridades estatales responsables del cumplimiento de las normas administrativas y laborales deberán tener mucho cuidado cuando se trate de dar fin arbitrariamente a la relación contractual establecida bajo el régimen de Contratación Administrativa de Servicios ya que se puede incurrir en ilegalidad manifiesta y abuso de autoridad, sin perjuicio de que el perjudicado

pueda tomar las acciones de indemnización correspondientes en los fueros jurisdiccionales.

Dentro del criterio tomado por el Tribunal Constitucional podemos afirmar categóricamente que al margen de lo establecido en los Contratos Administrativos de Servicios, lo real es que se desempeña labores en forma subordinada y permanente, por lo que en aplicación del Principio de la Primacía de la Realidad, queda establecido que entre las partes existe una relación de naturaleza laboral y no civil.

2.2.- BASES TEÓRICAS

2.2.1.- PLANTEAMIENTO TEÓRICO DEL PROBLEMA

TEORÍA	SOSTIENE	AUTOR
<p>TEORÍA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES</p>	<p>Sostiene que el desarrollo del pensamiento constitucional de los derechos fundamentales, debe partir de reconocer las necesidades históricas de libertad y justicia de cada realidad, como fuente de objetivos a realizar; pero no de manera abstracta e intemporal, sino como necesidades concretas y particulares de los hombres y las sociedades, en tanto constituyen la base de todo Estado constitucional y democrático, en su forma avanzada o tradicional.²</p> <p>Para lo cual, se debe partir de</p>	<p>Robert Alexy</p>

² Alexy, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid, 1993.

	<p>reconocer que "la primera condición de la existencia de todos los seres humanos, que se constata en la historia, es que para vivir primero deben existir, lo que es condición para poder hacer la historia".³ Si bien, toda persona necesita <i>primun vivere</i> deinde filosofare, esto no supone reducir la condición humana al <i>homo economicus</i>, aunque si reconocer que el trabajo constituye el sistema material de satisfacción de las necesidades de toda persona.⁴ En la perspectiva establecida, es la teoría sobre los derechos fundamentales, entendida como "una concepción sistemáticamente orientada acerca del carácter general, finalidad normativa, y el alcance material de los derechos fundamentales",⁵ la que más ha avanzado en plantear la defensa y el desarrollo de los derechos humanos como las principales barreras a los excesos o prácticas autoritarias de los poderes públicos y privados.</p>	
	El punto de partida de esta teoría	

³ Marx, Karl y Hegel, Friedrich, "Die Deutsche Ideologie", en Marx-Engels Gesamtausgabe, Taunus, Verlag Detlez Auvermannn KG, 2000, t. 5, p. 17.

⁴ Hegel, Friedrich, "Grundlinien der Philosophie des Rechts", 2003, t. 2, pp. 124.

⁵ Böckenförde, Ernst-Wolfgang, Escritos sobre derechos fundamentales, Baden-Baden, Nomos, 2003, p. 45.

<p>TEORÍA JURÍDICO SOCIAL</p>	<p>es la insuficiencia no sólo de la deshumanizada teoría individualista de los derechos, sino también la insuficiencia de una concepción meramente positivista de los derechos económicos y sociales, entendida como la norma programática sujeta a la reserva de ley, o abstracta delimitación de la libertad por la igualdad y la justicia. Por esto, es sólo con el desarrollo jurídico contemporáneo del Estado social que se asienta una concepción propia de los derechos económicos y sociales como derechos subjetivos de realización mediata para el particular y como derechos objetivos vinculantes para el Estado: sólo así se puede hablar de derechos normativos;⁶ sobre todo gracias a los aportes de la dogmática de la constitución económica. En esta perspectiva subyacen dos cosas: de un lado, la obligación del Estado derivada de los singulares derechos fundamentales de procurar los presupuestos sociales necesarios para la realización de la libertad de los derechos fundamentales, una especie de posición de garante para la aplicación de la</p>	<p>Ihering Posse.</p>
--	---	-----------------------

⁶ Ihering Posse. Teoría Objetiva. Madrid. 1998. Disponible en: pt.wikipedia.org/wiki/Posse.

	<p>libertad en la realidad constitucional,⁷ y, del otro, el procuramiento de pretensiones de derechos fundamentales a tales prestaciones estatales, o, en su caso, a la participación en instituciones estatales o procuradas por el Estado que sirven a la realización de la libertad de los derechos fundamentales.</p>	
--	--	--

2.3.- DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1.- REALIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN EL PERÚ

En el Perú como en todos los países del mundo, existe un Estado organizado, que le día al ciudadano común una serie de servicios, que van desde educación, salud, por señalar algunos de los muchos, que son en beneficio de la comunidad nacional. El Estado para cumplir con sus deberes tiene ministerios, estos a su vez direcciones, que sirven para desconcentrar los servicios públicos

Tenemos que hoy en día el Estado Peruano, no es el de hace 30 años, época en que buen número de empresas estaban en su poder, participaba como regulador de los precios, obligaba a los empresarios a trabajar bajo sus reglas económicas. Hoy día todo eso terminó, estamos en otro momento, en otra realidad, bajo una economía de libre mercado y se intenta promover en

⁷ Peter, Grundrechte, La formulación en la sentencia del Tribunal Federal Administrativo, 2004. pp. 70 y ss.

todas partes la iniciativa, como una manera de acabar, con la mala costumbre de querer que el Estado sea el empleador de todo el país.

La iniciativa empresarial, pequeña, mediana, grande, es el camino, que nos ha permitido y permitirá seguir creciendo como país. Las empresas pequeñas y medianas generan puestos de trabajo, absorben buen número de ciudadanos, para trabajar.

Los TLC, ayudaran mucho , a que los medianos y grandes empresarios y los pequeños asociados, puedan llevar sus productos, a mercados como el de China con mas de 300 millones de consumidores, ni que decir el enorme mercado que es la Unión Europea, Estados Unidos, así como México, Chile, y Colombia.

Hasta aquí las cosas en el país, está muy bien encaminado. Pero lo que hasta el dia de hoy no se resuelve, pese a las numerosas leyes contra la corrupción, es la coima y el abuso de autoridad por parte de los funcionarios y servidores públicos, en agravio de los administrados en todo el Perú. Sustentaré algunos puntos que corroboran lo dicho líneas arriba: Por ejemplo:

Si usted quiere trabajar con sujeción a la ley, el Estado es el primer obstáculo, para que usted lo haga. Si quiere abrir una pequeña empresa, crear una asociación, trabajar con un centro educativo, inscribir un testimonio en los Registros Públicos, se

encontrará con numerosas trabas, que se las ponen en el camino los servidores públicos, abusando de la posición que ellos tienen.

La SUNAT será la primera de todas las entidades que le pedirá numerosísimos documentos, para exonerarse de impuestos, para sacar su RUC, para lo que sea, comenzará por maltratarlo obligándolo a perder varios días de su trabajo, para que se dedique a hacer colas largas, sacar un ticket, para ser atendido y cuando llega a la ventanilla de atención, la servidora o servidor público, lo tratará como si viniera a molestar. Le dirán que le falta este documento, este otro, que traiga cantidad de fotocopias, para finalmente negarle el trámite todas las veces que sea posible, en un acto que más parece intentar "cansarlo, aburrirlo", para que Ud. desista del trámite.

Las quejas son interminables, los que atienden en ventanillas, se imaginan que le están haciendo a Ud. "un favor". Existen documentos que están firmados por ellos, sin embargo no dan crédito a estos y exigen mirar el original. ¿Para qué entonces están los documentos legalizados por la propia entidad? ¿El Estado no le cree al Estado?

Otro obstáculo gigantesco son, las direcciones regionales, los municipios, y otros estamentos del estado, donde los funcionarios si quieren lo autorizan y si quieren no. No importa que la ley lo favorezca, le reconozca sus derechos. Si el funcionario público no quiere que Ud. trabaje, él podrá invocar normas derogadas, anacrónicas, de menor jerarquía, para

enervar las actuales, las que están en plena vigencia, para privarlo a Ud. de sus derechos, usted podrá ver como se clausuraran empresas, negocios usando normas derogadas en el Perú, optando por perseguir, denunciar aun sin motivos, para tenerlo por años, atado a un juzgado penal, acusado y con riesgo de ser encarcelado, aunque el delito haya prescrito.

Por otro lado ser formal en el Perú es costosísimo, porque siempre habrá un funcionario, un servidor público que ve su expediente y lo rechaza una y otra vez, por las cosas más tontas, con y sin motivos, porque el servidor público peruano, no importa cuántos cursos haya recibido de atención al público, de gestión de calidad, cree, que su deber es entrapar al máximo a los administrados, que llegan a su escritorio solicitando un trámite conforme a ley.

El servidor público peruano, despacha en cámara lenta, recibe un expediente hoy, lo revisa diez días después, elabora su informe en una semana y lo evacúa, para que se lo hagan llegar a Ud. otros doce días después. Es decir, que por cada vez que le observa el trámite Ud. espera casi 20 días, para ser notificado, de las observaciones. Así un trámite que la ley señala que debe realizarse en 30 días hábiles, Ud. lo logra terminar en seis meses, si lo logra. Así es la administración pública peruana. El servidor público, el funcionario público, le rechaza sus documentos hasta por diez veces, para llevarlo a la desesperación, ¿porque? para que posiblemente le ofrezca dinero, plata, coima...

Si no se paga por ejemplo a los supervisores, especialistas, funcionarios del estado, del sector que sean, Ud. tendrá muchísimos problemas, en su gestión. Lo satanizaran de mil maneras, lo acusaran de ratero, ladrón, mafioso, proxeneta, drogadicto, de lo que sea, para crearle una mala reputación y conseguir que los altos funcionarios acepten la destrucción de su vida, de su negocio, ahogándolo con juicios, resoluciones de clausura, multas, etc.

Por otro lado, la mayoría de funcionarios públicos, viven rechazando los documentos de los administrados, así logran conseguir “jugosas coimas” para sacarse su carrito nuevo, construir sus casas, amoblarlas, es una cadena de abusos, coimas, extorsiones sin fin, que el Estado no castiga, no sanciona, ni detiene, porque participan todos tomados de la mano.

Desde el último servidor que está parado en la puerta de un local, hasta el funcionario más encumbrado. Los administrados en Perú, son maltratados todos los días en todas las reparticiones estatales, obligados a dar coimas, propinas, invitar almuerzos, ceviches, si es que quieren ser atendidos, con prontitud, respeto y sin entrampamientos sus documentos.

2.3.2.- LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA DOCTRINA

En la doctrina se puede citar a MULARZ⁸ quien acuña una definición de “Administración Pública”, entendida ésta como “...

⁸ MULARZ, Jordán. Teoría de la Administración I: Paradigmas y debates en torno a la Reforma Administrativa. Esta información puede consultarse en la siguiente página web: Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos13/parde/parde.shtml#que>

aquella organización que el Estado utiliza para canalizar adecuadamente demandas sociales y satisfacerlas, a través de la transformación de recursos públicos en acciones modificadoras de la realidad, mediante la producción de bienes, servicios y regulaciones.

Este concepto de administración pública nos muestra lo diverso y complejo que es esta "organización", en el sentido de que incluye en su seno diferentes espacios y especialistas que se ocupan específicamente de una tarea, y que su interdependencia hace muy difícil establecer qué se debe reformar y qué no

Por consiguiente, realizar una reforma administrativa no es tarea de unos pocos, sino que abarca a todo el conjunto de ella y también a la sociedad como destino final de los "output" que ella produce.

En esa misma línea BONNIN. señala que "...la administración pública es la que tiene la gestión de los asuntos comunes respecto de la persona, de los bienes y de las acciones del ciudadano como miembro del Estado, y de su persona, sus bienes y sus acciones como incumbiendo al orden público"⁹ Para MUÑOZ AMATO la Administración Pública es "... un conjunto de ideas, actitudes, normas, procesos, instituciones y otras formas de conducta humana que determinan como se

⁹ BONNIN, Charles-Jean. Principios de Administración Pública. México, 2004. Fondo de Cultura Económica.

distribuye y ejerce la autoridad política y como se atiende los intereses públicos”¹⁰

Finalmente, en la doctrina se precisa que, la Administración Pública es el contenido esencial de la actividad correspondiente al Poder Ejecutivo, y se refiere a las actividades de gestión, que el titular de la misma desempeña sobre los bienes del Estado para suministrarlos de forma inmediata y permanente, a la satisfacción de las necesidades públicas y lograr con ello el bien general; dicha atribución tiende a la realización de un servicio público, y se somete al marco jurídico especializado que norma su ejercicio y se concretiza mediante la emisión y realización del contenido de actos administrativos emitidos ex profeso.

2.3.3.- LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN LA LEGISLACIÓN PERUANA

En la actualidad, en materia de Derecho Administrativo, la doctrina considera que cuando la Administración Pública ejerce función administrativa, lo debe hacer a través de las formas jurídicas que le están permitidas. Estas formas son: reglamentos, actos administrativos, contratos administrativos, actos de la administración y por último los hechos administrativos. Estas manifestaciones de la administración pública pueden ser efectuadas tanto por (i) organismos, (ii) órganos y (iii) personas-órgano, las mismas que pueden ser estatales o privadas.

Si bien estas explicaciones técnicas pueden parecer del todo claras, en la práctica y sobre todo en la legislación positiva,

¹⁰ MUÑOZ AMATO, Pedro. Introducción a la Administración Pública. Puerto Rico, 1957.

podemos observar una gran confusión conceptual, tal vez producto del “efecto pendular” de la legislación y de la decisión política que toman los gobiernos en determinadas épocas.

Si se hace un recuento de la legislación peruana para verificar aspectos de la “Administración Pública” podemos mencionar a los siguientes dispositivos:

- El Decreto Supremo N° 006-67-SC. conocido como el Reglamento de Normas de Procedimientos Administrativos, consideraba como administración Pública únicamente al Poder Ejecutivo (Presidencia, Consejo de Ministros y Ministerios); a las entidades del subsector público independiente incluidas las empresas estatales y, por último, a los gobiernos locales representados por los municipios.
- LA LEY N° 25035, conocida también como la Ley de Simplificación Administrativa, amplía considerablemente el concepto de Administración Pública. “Comprende a los Poderes Legislativo, Judicial y Ejecutivo, las reparticiones de éste último, las entidades, instituciones u órganos a los que la Constitución les confiere autonomía, las instituciones públicas descentralizadas, las empresas de Derecho Público, los Gobiernos Regionales, los Gobiernos Locales, los Organismos Descentralizados Autónomos y, en general , las entidades de Derecho Público del Estado en cuanto ejerzan funciones administrativas. Como vemos, esta norma excluye a los no estatales. Esto debido a que hubo un insuficiente manejo del concepto de Administración Pública”.

- EL DECRETO LEGISLATIVO N° 757, Ley Marco para el Crecimiento de la Inversión Privada, reconoció como entidades de la Administración Pública a los ministerios, instituciones y organismos públicos y a otras instituciones de la administración pública de cualquier naturaleza, sean dependientes del Gobierno Central, Gobiernos Regionales o Locales. Como apreciamos, nuevamente se excluyó al sector no estatal que también ejerce función administrativa.
- EL DECRETO LEY N° 26211 elevó a la categoría de Ley al Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos. Con ello, el Poder ejecutivo lo retiró de su esfera de dominio, es decir que ya no podía modificarlo por vía reglamentaria. Ello equivale a decir que sólo podía modificarlo a través de la emisión de una norma con rango de Ley. Posteriormente, se dictó el Decreto Supremo N° 02-94-JUS, el cual aprobó el Texto Único de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos. Aquí se plasmó un concepto de Administración Pública mucho más amplio y acorde con la doctrina en materia administrativa. La Administración Pública comprende aquí además de las entidades del sector estatal a otras instituciones públicas o privadas que presten servicios públicos, incluidas las universidades.
- LA LEY N° 27444, Ley del Procedimiento Administrativo General es la norma que actualmente regula los procedimientos administrativos en el país y en palabras de ELOY ESPINOZA-SALDAÑA, ésta tiene una vocación didáctica y pedagógica.

- Por ello señala que "... en ocasiones esta norma tiene una redacción bastante más próxima a la de un manual de Derecho Administrativo, ya que su innegable preocupación por proporcionar a la Administración y a los administrados múltiples elementos e insumos destinados a facilitar una cabal interpretación de sus preceptos le ha hecho recoger una explicación detallada sobre una serie de temas, además de consignar una larga lista de conceptos que en la mayoría de las normas existentes en el Derecho Comparado no están recogidos expresamente, pues se dan por conocidos y presupuestos"¹¹

Al revisar el texto del Artículo I del Título Preliminar de la Ley del Procedimiento Administrativo General observamos que para los fines de la presente norma se entenderá por "entidad" o "entidades" de la Administración Pública al Poder Ejecutivo, incluyendo a los Ministerios y Organismos Públicos Descentralizados; al Poder Legislativo; al Poder Judicial; a los Gobiernos Regionales y Locales; a los Organismos a los que la Constitución Política del Perú y las leyes les confieren autonomía; también a las demás entidades y organismos, proyectos y programas del Estado, cuyas actividades se realizan en virtud de potestades administrativas y, por tanto se consideran sujetas a las normas comunes de derecho público, salvo mandato expreso de Ley que las refiera a otro régimen; y finalmente las personas jurídicas bajo el régimen privado que prestan servicios públicos o ejercen función administrativa, en

¹¹ ESPINOZA-SALDAÑA, Eloy. La Ley N° 27444: Las razones de su puesta en vigencia y una breve mención a sus rasgos fundamentales. Esta información puede consultarse en la siguiente página web: <http://derechogeneral.blogspot.com/2007/12/la-ley-27444-las-razones-de-su-puesta.html>

virtud de concesión, delegación o autorización del Estado, conforme a la normativa de la materia.

Como se aprecia, aquí se mantiene la tendencia de considerar dentro del concepto de Administración Pública no solo a las entidades estatales sino también en el caso de los particulares, sobre todo en el caso que se presten servicios públicos o se ejerce una función administrativa.

Observemos entonces que en la práctica "...no sólo existe Administración Pública en el Poder Ejecutivo, sino en gran parte del Estado e incluso en entes privados que desempeñan funciones administrativas por habilitación del Estado.

Es pertinente citar a MORÓN URBINA, quien manifiesta sobre este tema que "No se trata de un concepto unitario de lo que se conceptúa como Administración Pública aplicable a todos los ámbitos normativos e incluso para todo el ámbito del Derecho Público.

Este catálogo no es opuesto ni deroga los contenidos del término Administración Pública establecidos para fines presupuestarios, de la contratación pública, o para fines de régimen laboral público. Se trata, exclusivamente, de un concepto para identificar a cuales entidades le serán aplicables las normas de esta Ley".¹²

¹² MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Nueva Ley del Procedimiento Administrativo General. Primera Edición. Gaceta Jurídica. Lima 2002. Página 18.

2.3.4.- LA FUNCION PÚBLICA SEGÚN LA CONSTITUCION POLITICA DEL PERU

En el Capítulo IV, al referirse a La Función Pública, la actual Constitución incurre en los mismos errores que la Constitución anterior, pues los Arts. 39°, 40°, 41° y 42°, no tratan de la Función Pública, sino más bien se refieren a los funcionarios y trabajadores públicos, a la carrera administrativa y a derechos de los servidores públicos.

A nuestro modo de ver, la Función Pública es una institución jurídica constitucional distinta al instituto referido a los funcionarios y a los servidores públicos en general, pues la función corresponde al órgano, las mismas que son cumplidas por funcionarios y/o servidores públicos en general, como veremos más adelante.

2.3.5.- FUNCION PÚBLICA, FUNCIONARIOS Y SERVIDORES PUBLICOS

Si bien la Función Pública, es la actividad que realiza el Estado a través de sus diferentes órganos, cabe enfatizar que esta función estadual implica actos soberanos de poder relacionados a función política, función legislativa, función jurisdiccional, función administrativa y funciones especiales, tendientes todas a la realización de sus propios fines.

La Constitución Política del Perú, basada en una tesis anticuada del siglo pasado, es natural que induzca a sus Organos Constituidos a serios errores en el cumplimiento de sus funciones, fundamentalmente en cuanto se refiere a la función legislativa;

empero, aun ignorando los verdaderos alcances de la Función Pública, determina a cada órgano, sus atribuciones, potestades, competencias y funciones.

Los funcionarios y servidores públicos, que refieren los artículos antes mencionados, son los agentes al servicio del Estado, unos cuyo título emana de elección popular, son los funcionarios gobernantes, es decir ipso jure, que puede ser de primer grado, cuando la elección es directa, Presidente de la República, Congresistas, Presidentes de Gobiernos Regionales, Alcaldes y Concejales; de segundo grado, como es el caso de los Vocales Supremos o Ministros de Estado y titulares de los Órganos Constitucionales que son designados y de tercer grado, cuando el ingreso es por concurso público o también por contrato, infiriéndose del texto de dichos dispositivos, no solamente discriminaciones entre los funcionarios y trabajadores de la administración pública que prestan servicios en los diferentes órganos del Estado, sino confusiones normativas, como consecuencia de los errores conceptuales acotados y del propio texto constitucional.

El ingreso a la Carrera Administrativa que refiere el Art. 40°, está instituido por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-90-PCM, que alcanza a un sector de servidores básicamente del Poder Ejecutivo, cuyo comentario obviamos por ahora.

2.3.6.- DERECHOS FUNDAMENTALES

Los derechos o facultades básicas e inalienables que se reconocen en cualquier ordenamiento a los seres humanos son los siguientes:

A.- ESTABILIDAD CONSTITUCIONAL

La Constitución ha de servir de marco jurídico para la justificación del poder político, y por ello ha de gozar de cierto grado de estabilidad en su texto, soportando el paso de sucesivos gobiernos sin necesidad de cambiar su letra.

Por ello, la modificación de la norma suprema está sometida a una gran cantidad de restricciones, destacando especialmente el requisito de mayorías especialmente cualificadas para las votaciones sobre su alteración.

B.- SUPREMACÍA CONSTITUCIONAL

Concepto procedente del antiquísimo precedente jurisprudencial "Marbury vs Madison", y que supone la estructuración del ordenamiento jurídico en una pirámide jerárquica en la que la Constitución ocuparía la cúspide.

Así, la supremacía supone el punto más alto en la escala jerárquica normativa, de manera que cualquier norma posterior y contraria que entrase en colisión con la norma suprema provocaría la nulidad de la norma inferior.

2.3.7.- CONCEPTO DE CAS

El contrato administrativo de servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y el presente reglamento. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo N° 276 -Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público-, ni al régimen laboral de la actividad privada, ni a ningún otro régimen de carrera especial.

2.3.8.- PROCEDIMIENTO DE CONTRATACIÓN DEL CAS

Para suscribir un contrato administrativo de servicios las entidades públicas deben observar un procedimiento que incluye las siguientes etapas:

1. **PREPARATORIA:** Comprende el requerimiento del órgano o unidad orgánica usuaria, que incluye la descripción del servicio a realizar y los requisitos mínimos y las competencias que debe reunir el postulante, así como la descripción de las etapas del procedimiento, la justificación de la necesidad de contratación y la disponibilidad presupuestaria determinada por la oficina de presupuesto o la que haga sus veces de la entidad. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores a la vigencia del Decreto Legislativo N° 1057 y de este reglamento.

2. **CONVOCATORIA:** Comprende la publicación de la convocatoria en el portal institucional en Internet y en un lugar visible de acceso público del local o de la sede central de la entidad convocante, sin perjuicio de utilizarse, a criterio de la entidad convocante, otros medios de información.

La publicación de la convocatoria debe hacerse y mantenerse publicada desde, cuando menos, cinco días hábiles previos al inicio de la etapa de selección.

3. **SELECCIÓN:** Comprende la evaluación objetiva del postulante relacionado con las necesidades del servicio. Debe incluir la evaluación curricular y, a criterio de la entidad convocante, la evaluación escrita y entrevista, entre otras que se estimen necesarias según las características del servicio materia de la convocatoria. En todo caso la evaluación se debe realizar tomando en consideración los requisitos relacionados con las necesidades del servicio y garantizando los principios de mérito, capacidad e igualdad de oportunidades. El resultado de la evaluación se publica a través de los mismos medios utilizados para publicar la convocatoria, en forma de lista por orden de mérito, que debe contener los nombres de los postulantes y los puntajes obtenidos por cada uno de ellos.

4. **SUSCRIPCIÓN Y REGISTRO DEL CONTRATO:** Comprende la suscripción del contrato dentro de un plazo no mayor de cinco días hábiles, contados a partir del día siguiente de la publicación de los resultados. Si vencido el plazo el seleccionado no suscribe

el contrato por causas objetivas imputables a él, se debe declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente, para que proceda a la suscripción del respectivo contrato dentro del mismo plazo, contado a partir de la respectiva notificación. De no suscribirse el contrato por las mismas consideraciones anteriores, la entidad convocante puede declarar seleccionada a la persona que ocupa el orden de mérito inmediatamente siguiente o declarar desierto el proceso. Una vez suscrito el contrato, la entidad tiene cinco días hábiles para ingresarlo al registro de contratos administrativos de servicios de cada entidad y a la planilla electrónica regulada por el Decreto Supremo N° 018-2008-TR.

Los procedimientos seguidos para la contratación de personas en el régimen de contratación administrativa de servicios, que se inician con posterioridad a la vigencia del presente reglamento, se sujetan única y exclusivamente a las normas que lo regulan, contenidas en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento. No son exigibles los requisitos derivados de procedimientos anteriores ni el proceso regulado por las normas que rigen las contrataciones y adquisiciones del Estado.

2.3.9.- IMPEDIMENTOS PARA CONTRATAR Y PROHIBICIÓN DE DOBLE PERCEPCIÓN.

No pueden celebrar contratos administrativos de servicios las personas con inhabilitación administrativa o judicial para contratar con el Estado.

Están impedidos de ser contratados bajo el régimen de contratación administrativa de servicios quienes tienen impedimento para ser postores o contratistas, expresamente previsto por las disposiciones legales y reglamentarias sobre la materia. Están impedidas de percibir ingresos por contrato administrativo de servicios aquellas personas que perciben otros ingresos del Estado, salvo que, en este último caso, dejen de percibir esos ingresos durante el período de contratación administrativa de servicios. La prohibición no alcanza, cuando la contraprestación que se percibe proviene de la actividad docente o por ser miembros únicamente de un órgano colegiado.

2.3.10.- CONTENIDO DEL CONTRATO

1.- DURACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS.

El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período 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 prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal.

2.- JORNADA SEMANAL MÁXIMA.

El número de horas semanales de prestación de servicios no podrá exceder de un máximo de cuarenta y

ocho horas de prestación de servicios por semana. Las entidades contratantes deben velar por el estricto cumplimiento de esta disposición y adoptar las medidas correspondientes con esa finalidad, entre ellas la reducción proporcional de la contraprestación por el incumplimiento de las horas de servicios semanales pactadas en el contrato o la compensación con descanso físico por la prestación de servicios en sobretiempo.

3.- MODIFICACIÓN CONTRACTUAL.

Las entidades, por razones objetivas debidamente justificadas, pueden modificar el lugar, tiempo y modo de la prestación de servicios, sin que ello suponga la celebración de un nuevo contrato.

4.- DESCANSO FÍSICO.

El descanso físico es el beneficio del que goza quien presta servicios no autónomos bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios, que consiste en no prestar servicios por un período ininterrumpido de 15 días calendario por cada año de servicios cumplido, recibiendo el íntegro de la contraprestación. Este beneficio se adquiere al año de prestación de servicios en la entidad. La renovación o prórroga no interrumpe el tiempo de servicios acumulado.

Cuando se concluye el contrato después del año de servicios sin que se haya hecho efectivo el respectivo

descanso físico, el contratado percibe el pago correspondiente al descanso físico. La oportunidad del descanso físico es determinada por las partes. De no producirse acuerdo la determina la entidad contratante.

5.- AFILIACIÓN AL RÉGIMEN CONTRIBUTIVO DE ESSALUD.

Las personas que prestan servicios bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios son afiliados regulares del régimen contributivo de la seguridad social en salud, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 3 de la Ley N° 26790 -Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud- y sus normas reglamentarias y modificatorias. También están comprendidos los derechohabientes a que se refiere la citada ley.

En el caso de las prestaciones económicas cuya cuantía se determine en función a los ingresos percibidos por el asegurado, su cálculo se realiza en función a la contraprestación percibida, sin exceder la base imponible máxima establecido en el artículo 6.4 del Decreto Legislativo N° 1057.

Las prestaciones son efectuadas según lo establecido por el artículo 9 de la Ley N° 26970 y sus normas reglamentarias y modificatorias. Para el derecho de cobertura a las prestaciones, el afiliado regular y sus derechohabientes deben cumplir con los criterios establecidos en la mencionada ley.

La contribución mensual correspondiente a la contraprestación mensual establecida en el CAS es de cargo de la entidad contratante, que debe declararla y pagarla en el mes siguiente al de devengo de la contraprestación. El cálculo de las contribuciones mensuales se establece sobre una base imponible máxima equivalente al 30% de la Unidad Impositiva Tributaria vigente, teniendo en cuenta la base imponible mínima prevista por el artículo 6 de la Ley N° 26790 vigente.

El registro, la declaración, el pago, la acreditación y otros de las personas que prestan servicios bajo la modalidad de contrato administrativo de servicios están a cargo de la Superintendencia Nacional de Administración Tributaria y se realizan de conformidad con lo establecido por la Ley N° 27334 y sus normas reglamentarias. En todo aquello no previsto en los numerales anteriores se aplica las disposiciones establecidas por la Ley N° 26790 -Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud- y sus normas reglamentarias y modificatorias, en todo lo que no se oponga al Decreto Legislativo N° 1057.

6.- AFILIACIÓN AL RÉGIMEN DE PENSIONES.

La afiliación a un régimen de pensiones es opcional para quienes a la fecha de entrada en vigencia del Decreto Legislativo N° 1057, se encuentran prestando servicios a favor del Estado y sus contratos son sustituidos por un

contrato administrativo de servicios. En estos casos deberá procederse de la siguiente manera:

a. quienes no se encuentran afiliados a un régimen pensionario y manifiesten su voluntad de afiliarse, deben decidir su afiliación a cualquiera de ellos conforme a lo dispuesto en el artículo 10.3 del presente reglamento. La entidad procede a efectuar la retención de los aportes del sistema pensionario que corresponda.

b. quienes se encuentran afiliados a un régimen pensionario pero que a la fecha hubieran suspendido sus pagos o se encontrasen aportando un monto voluntario, podrán permanecer en dicha situación u optar por aportar como afiliado regular para lo cual, deben comunicar ese hecho, a través de declaración jurada, a la entidad, la que procede a efectuar la retención correspondiente entregando al contratado una constancia de retención que registre el monto retenido.

La afiliación a un régimen de pensiones es obligatoria para las personas que, no encontrándose en el supuesto anterior, son contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057; siempre y cuando no se trate de actuales pensionarios o personas que se encuentran ya afiliadas a un régimen.

Quienes ya se encuentren afiliadas a un régimen deben comunicar ese hecho, a través de declaración jurada,

a la entidad, la que procede a efectuar la retención correspondiente entregando al contratado una constancia de retención que registre el monto retenido.

Las personas que se afilian a un régimen de pensiones se rigen por las siguientes reglas:

a) Las personas contratadas bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 que tienen la obligación de afiliarse deben ser consideradas como afiliados obligatorios y se rigen por las normas y disposiciones que regulan la materia.

b) El afiliado obligatorio tiene el mismo plazo que un afiliado regular para ejercer su derecho de opción. De no optar en ese plazo, se aplica lo dispuesto en el Texto Único Ordenado de la Ley del Sistema Privado de Administración de Fondos de Pensiones, aprobado mediante Decreto Supremo N° 054-97-EF.

c) Quienes no están inscritos en algún sistema de pensiones pueden elegir entre acogerse al Sistema Nacional de pensiones o al Sistema Privado de Pensiones. Aquellos que ya se encuentran afiliados a un sistema de pensiones permanecen en el mismo sistema, salvo que sigan el proceso de desafiliación correspondiente, regulado por la Ley N° 28991 y sus normas reglamentarias, luego de lo cual pueden optar por otro régimen.

d) Para el cumplimiento de lo dispuesto en la Tercera Disposición Complementaria y Transitoria del Decreto Legislativo N° 1057, el afiliado al Sistema Nacional de Pensiones debe presentar una solicitud escrita ante la Oficina de Normalización Provisional, la que debe evaluar la solicitud del administrado. El monto sobre el cual se fija el aporte es la retribución consignada en el contrato por los períodos durante los cuales se presta el servicio. En ningún caso el indicado monto puede ser menor a la remuneración mínima vital vigente en cada momento. Si en el plazo máximo convenido para el pago no se cumple con el pago total o parcial programado, el interesado no puede solicitar nuevamente pagar el período no cancelado.

En el caso de los afiliados al Sistema Privado de Pensiones, se aplica las disposiciones que determinen la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones.

e) Los aportes antes mencionados se deben pagar, registrar ya acreditar por los meses que debieron pagarse. El registro que se aplica para este tipo de aportes debe contener los campos necesarios para poder registrar el aporte por los períodos anteriores a ser pagados en forma voluntaria, tanto para el caso de pago a través del retenedor de la obligación, como para el caso en que el interesado pague directamente.

f) La Oficina de Normalización Provisional y la Superintendencia de Banca, Seguros y Administradoras de Fondos de Pensiones deben aprobar, en los casos que corresponde, las normas respectivas y disponer las medidas necesarias para viabilizar el pago de los aportes señalados en la Tercera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Legislativo N° 1057.

2.3.11.- RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS

Los conflictos derivados de la prestación de los servicios regulados por el Decreto Legislativo N° 1057 y de su reglamento serán resueltos por el órgano responsable, quedando agotada la vía administrativa en dicha instancia única. Una vez agotada la vía administrativa, se puede acudir a la sede judicial conforme a las reglas del proceso contencioso administrativo.

2.3.12.- LA CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y LOS DERECHOS LABORALES ADQUIRIDOS, SEGÚN LA LEGISLACIÓN PERUANA

En el Perú, tras más de 20 años se corrigen, en parte, transgresiones al espíritu de las leyes laborales; materializadas en vínculos contractuales, entonces denominados, servicios no personales; vínculo jurídico bajo el cual a Junio del 2008 se encontraban sujetos alrededor de 90,000 peruanos.

Si bien es cierto con la dación del DL 1057 se evidencia una mejora en la problemática laboral en el país, ésta medida no

constituye una solución y ajuste completo a las normas laborales; máxime si con fecha 25 de Noviembre del 2008 se ha publicado en el Diario Oficial El Peruano El Reglamento de dicho dispositivo, el mismo que ha sido aprobado mediante Decreto Supremo N° 075-2008-PCM; cuerpo jurídico reducido que no hace más que ratificar los propios extremos de la norma matriz y aliviar dudas aplicativas de sus alcances antes y después de su aprobación; lo que me hace concluir que más que buscar proveer del servicio de seguro social a las personas que laboran bajo éste régimen, busca cumplir con parte de las obligaciones emergentes del Tratado de Libre Comercio suscrito recientemente con los Estados Unidos de Norteamérica (TLC), el mismo que exige la implementación de algunos mecanismos legales que superen la precariedad laboral y así se "acredite" una competitividad ante las exigencias de su implementación, enmarcándose dentro de las exigencias mínimas establecidas por la Organización Internacional de Trabajo (OIT).

Cabe acotar que éste nuevo régimen de contratación (por no llamarlo régimen laboral propiamente), es de aplicación a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales; asimismo, a las entidades públicas sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado.

En tal sentido, habiéndose promulgado la reglamentación del DL N° 1057 resulta importante hacer comentarios plenamente definidos a este cuerpo normativo especial, para así dentro de una dogmática congruente poder avizorar escenarios futuros así como poder demostrar los derechos laborales que emergen de sus dispositivos a favor de la masa trabajadora.

Es necesario enfocar un análisis considerando los siguientes aspectos:

A.- DE LA DEFINICIÓN

El Decreto Legislativo N° 1057 establece en su artículo 3°, que el "Contrato Administrativo de Servicios constituye una modalidad especial propia del Derecho Administrativo y privativa del Estado, que no está sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras formas que regulan carreras administrativas especiales y que no se aplica a los contratos de prestación de servicios de consultoría o de asesoría, siempre que se desarrollen de forma autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad.

El Reglamento adiciona en su artículo 1° que además éste contrato es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma; rigiéndose además por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que

establece el Decreto Legislativo N° 1057 así como los beneficios plasmados en su corpus iuris.

B.- DE LAS RESPONSABILIDADES DE LOS SERVIDORES SUJETOS AL RECAS:

El Artículo 7 del DL establece que "Los funcionarios o servidores públicos que efectúen contratación de personas que presten servicios no autónomos fuera de las reglas del presente régimen, incurren en falta administrativa y, en consecuencia, son responsables civiles por los daños y perjuicios que le originen al Estado".

Del tenor de la norma bajo comentario, resulta cuestionable que se establezca por un lado su aplicación a todas las entidades del estado que se rijan por la Ley 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa, y por otro se disponga que éstos trabajadores no están sujetos a ella, máxime si la propia norma regula la responsabilidad administrativa de quienes se encuentran comprendidos dentro de sus alcances; por otro lado, de la propia norma, fluye que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, derechos regulados en el Decreto Legislativo N° 276 y su reglamento aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-090-PCM.

Ahora bien, si es que no son aplicables los lineamientos de la carrera administrativa ni los dispositivos de la Ley Laboral privada; amparados en el hecho de que el reglamento establece

que el RECAS se rige por normas de derecho público, concluimos de que su régimen disciplinario tendrá como mínimo los criterios establecidos en la Ley N° 27444 Ley del Procedimiento Administrativo General, cuerpo legal que regula los principios verborectores para la aplicación de la potestad sancionadora del estado; entre ellos:

C.- LEGALIDAD

Mediante el cual se exige que sólo por norma con rango de ley quepa atribuir a las entidades la potestad sancionadora y la consiguiente previsión de las consecuencias administrativas que a título de sanción son posibles de aplicar a un administrado, las que en ningún caso habilitarán a disponer la privación de libertad.

D.- DEBIDO PROCEDIMIENTO

A través del cual se exige que las entidades aplicarán sanciones sujetándose al procedimiento establecido, respetando las garantías del debido proceso. En este extremo, con la dación del RECAS se exige que las entidades elaboren Directivas y/o procedimientos específicos que determinen el procedimiento sancionador.

E.- RAZONABILIDAD

Por este principio, las autoridades deben prever que la comisión de la conducta sancionable no resulte más ventajosa

para el infractor que cumplir las normas infringidas o asumir la sanción; así como que la determinación de la sanción considere criterios como la existencia o no de intencionalidad, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción y la repetición en la comisión de infracción. En este extremo, es necesario precisar que el DL 276 en su artículo 27° y 28° establece la determinancia que comprenden los antecedentes laborales y la negligencia en el desempeño de labores.

F.- TIPICIDAD

Respecto a la tipicidad, sólo constituyen conductas sancionables administrativamente las infracciones previstas expresamente en normas con rango de ley mediante su tipificación como tales, sin admitir interpretación extensiva o analogía. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo pueden especificar o graduar aquellas dirigidas a identificar las conductas o determinar sanciones, sin constituir nuevas conductas sancionables a las previstas legalmente, salvo los casos en que la ley permita tipificar por vía reglamentaria.

G.- IRRETROACTIVIDAD

Este principio procesal tiene incluso una connotación constitucional, por lo que en una aplicación de la teoría pura del derecho su cumplimiento es una condición *siñe quanon*. Implica que solo son aplicables las disposiciones sancionadoras vigentes en el momento de incurrir el administrado en la

conducta a sancionar, salvo que las posteriores le sean más favorables.

H.- CONCURSO DE INFRACCIONES

Cuando una misma conducta califique como más de una infracción se aplicará la sanción prevista para la infracción de mayor gravedad, sin perjuicio que puedan exigirse las demás responsabilidades que establezcan las leyes. Dentro de este contexto es lógico que la responsabilidad civil y penal es independiente de la administrativa y se gestionan previo proceso judicial.

I.- CAUSALIDAD

La responsabilidad debe recaer en, quien realiza la conducta omisiva o activa constitutiva de infracción sancionable.

J.- PRESUNCIÓN DE LICITUD

Las entidades deben presumir que los administrados han actuado apegados a sus deberes mientras no cuenten con evidencia en contrario.

K. - NON BIS IN IDEM

No se podrá imponer sucesiva o simultáneamente una pena y una sanción administrativa por el mismo hecho en los casos que se aprecie la identidad del sujeto, hecho y fundamento.

Por lo manifestado, resulta obvio que las autoridades y personal al servicio de las entidades, independientemente de su régimen laboral o contractual, incurren en falta administrativa en el trámite de los procedimientos administrativos a su cargo y, por ende, son susceptibles de ser sancionados administrativamente con amonestación, suspensión, cese o destitución atendiendo a la gravedad de la falta, la reincidencia, el daño causado y la intencionalidad con que hayan actuado, en el desempeño de sus funciones contractuales.

2.4.- BASES EPISTÉMICAS

Existen ciertas confusiones en el tema de los derechos fundamentales y la relación que ellos guardan con los derechos adquiridos y con los hechos cumplidos. Al respecto, la doctrina de los derechos humanos entiende por "reconocimiento" el proceso histórico, político y jurídico mediante el cual el Estado moderno al organizarse como consecuencia directa de la libertad humana y de la voluntad concurrente del pueblo de proclamar su soberanía, admite ser una entidad fundada, contingente, dependiente y nunca absoluta respecto de los seres humanos que libre y voluntariamente han llegado al acuerdo de crear el Estado como un ente de orden, seguridad, protección y servicios.

En la perspectiva anterior, es el ser humano el que reclama como inherente a su propia individualidad y dignidad la vida racional, la libertad, la igualdad ante la ley, la seguridad y el respeto a estas cualidades en su deliberada integración a un ente colectivo como es la

sociedad. Demás está decir que la igualdad ante la ley no se compadece ni acepta discriminaciones, siendo más bien un error sustancial legislar con medidas diferentes para quienes están en la misma situación.

Esta es la doctrina de los Derechos Humanos, que aparece como sustento de la declaración Universal de las Naciones Unidas (10 de diciembre de 1948) a la cual se ha adherido el Perú. Esta situación por la cual el ser humano es anterior y superior al Estado, es el fundamento de todos aquellos derechos universales, indivisibles e interdependientes que nacen con la persona misma y no con el Estado. Esta teoría, que ha dado pie a una progresiva positivización jurídica de los Derechos Humanos, antecede sin embargo al proceso de su formalización luego de la segunda postguerra mundial, por cuanto sus referentes más inmediatos se remontan a los procesos revolucionarios de fines del siglo XVIII en adelante. El Perú adhirió a esta doctrina desde su independencia y por ende la superioridad de los derechos de la persona humana, forman parte de lo que se denomina el núcleo duro o constitución histórica de nuestro país.

El Estado, salvo que se convierta en una entidad totalitaria, no crea estos derechos fundamentales, procede simplemente a reconocerlos mediante la constitucionalización de los mismos. Así un capítulo de la Constitución los denomina Derechos fundamentales y otro derechos Económicos, Políticos, etc. Debe precisarse que desde el punto de vista de la teoría de los derechos humanos, no existen relaciones jerárquicas entre unos y otros derechos. Todos los derechos humanos coadyuvan al mismo fin, que es la dignidad de la persona humana y por eso es que son indivisibles e interdependientes. Para

mostrar con un ejemplo este planteamiento, no podría sostenerse que el derecho a la vida es superior al del derecho a la alimentación y que este puede ser aleatorio y prescindente como atención del Estado, pues la alimentación desde la perspectiva de los derechos humanos no es otra cosa que un correlato del derecho a la vida.

Desde luego, bajo determinadas circunstancias de carácter estrictamente temporal algunos de estos derechos fundamentales se pueden limitar. Tal es el caso de los regímenes de excepción previstos en el artículo 137° de la constitución vigente, que en el estado de emergencia suspende por sesenta días como máximo los derechos relativos a la libertad y la seguridad personales, la inviolabilidad de domicilio y la libertad de tránsito en el territorio. Pero aún en este mismo extremo el artículo 200°, dispone que las garantías constitucionales, como el Habeas Corpus y el Amparo no se suspenden durante los regímenes de excepción. Esta aclaración nos parece indispensable, pues en ningún caso el Estado puede fundar en el acto del reconocimiento constitucional de estos derechos, la pretensión o capacidad para afectarlos. Inclusive una reforma constitucional no podría derogarlos, desconocerlos y ni siquiera restringirlos, porque no son derechos fundados en la autoridad ni en la soberanía del Estado. La suspensión temporal de alguno de estos derechos por causas graves, no autoriza aquella interpretación mediante la cual se pretende derivar su desconocimiento o la restricción desproporcionada de los mismos.

En consecuencia, debe quedar claramente establecido que, en principio, devendría en pernicioso la pretensión de introducir los hechos cumplidos en el artículo 103° de la Constitución, pues ninguna ley podrá

modificar las consecuencias de las relaciones y situaciones jurídicas existentes que son inherentes a la vigencia de estos derechos. No se puede confundir el derecho civil con el derecho constitucional. Por lo demás, los derechos humanos constitucionalmente reconocidos lo están también en los instrumentos internacionales de derechos humanos a los que el Perú se ha adherido y de los que es parte.

Si la acción de una reforma constitucional no puede modificar la esencia de los derechos que están en la Constitución, tampoco podría afectar su vigencia en cuanto derecho supranacional.

En cuanto a los derechos adquiridos, resulta claro por la explicación anterior que éstos son distintos de los derechos reconocidos. En realidad, el derecho constitucional comparado solo por vía excepcional se refiere a situaciones que blinda con la calificación expresa de derecho adquirido. Con criterio más moderno, queda a la naturaleza de las cosas jurídicamente tratadas, el dilucidar cuándo se trata de un derecho adquirido cuyos efectos permanecen en el tiempo y cuándo ellos puede ser modificado por la ley posterior.

En estricto *sensu* los temas susceptibles de contar con la protección del derecho adquirido, pueden ser o no objeto de materia constitucional. Pero en general en los asuntos de derechos humanos se acepta que en la medida en que éstos tienen reconocimiento constitucional, adquieren una vía legal de protección mediante la cual se hace efectivo el derecho sustantivo reconocido. Los casos de este tipo considerados por el texto constitucional vigente son numerosos. Así por ejemplo en el artículo 7° se dispone el derecho a la salud, mientras que

el régimen legal que establece las modalidades para la protección de la salud, está referido a una política nacional de salud (artículo 9°) que el Poder Ejecutivo norma, supervisa y conduce en forma plural. Es obvio que el derecho a la salud es el derecho reconocido y el derecho adquirido es el que facilita a todos el acceso equitativo a los servicios de salud. Apréciase por de pronto la conexión entre el derecho reconocido y la protección legal que vendría a ser el derecho adquirido. Lo que interesa por coherencia analítica es establecer la naturaleza y alcances de un derecho adquirido que si bien aparece enunciado en la Constitución, está referido a leyes que pueden modificarse por otras posteriores, a condición de que ninguna de ellas desnaturalice, impida o restrinja el derecho reconocido constitucionalmente. Es decir la protección es inherente al reconocimiento pero los mecanismos de protección pueden variar en el tiempo a condición de no atentar contra el derecho protegido. Dentro de éste contexto el Reglamento del RECAS constituye una madeja de derechos adquiridos para los trabajadores sujetos a los ex servicios no personales; entre éstos derechos tenemos hoy el descanso post natal, goce vacacional (descanso físico), permisos especiales y demás relacionados. Se puede observar además, que algunos dispositivos constitucionales por conexión lógica se refieren a derechos adquiridos y otros no. De donde resulta falsa la tesis según la cual los hechos cumplidos salvo dos excepciones se aplican genérica e indeterminadamente a todos los derechos reconocidos en la constitución peruana. Este extremo es sumamente peligroso y puede generar serias perturbaciones en la protección constitucional a ciertos derechos, especialmente los sociales que se refieren a materia laboral.

En consecuencia, cada una de las ramas del derecho, por su especial naturaleza acoge una perspectiva distinta en cuanto a la vigencia de las normas jurídicas en el tiempo. El derecho Civil, no puede tener la misma dinámica que el derecho laboral, y ninguno de ellos la del derecho administrativo, ni la del derecho penal, o el derecho internacional. Cada una de estas especies jurídicas acoge con diversa intensidad las ideas de seguridad jurídica y de justicia. Y por encima de ellos prima la norma constitucional que no puede identificarse con la de alguna disciplina jurídica, sin desnaturalizarse ella misma al introducir confusiones en el sistema jurídico general.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.- TIPO DE INVESTIGACIÓN

El tipo de investigación que se consideró en la presente Investigación fue la aplicada en su nivel descriptivo explicativo

3.2.- MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN

Para alcanzar los objetivos trazados en la presente Trabajo de investigación, se aplicó la siguiente metodología:

3.2.1.- MÉTODO INDUCTIVO

A través de este método, se logró determinar la incidencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Región Ucayali, desde un grado menor de generalización hasta un grado mayor del mismo; es decir de lo singular a lo particular y de lo particular a lo general,

3.2.2.- MÉTODO DEDUCTIVO

Con este método, se logró obtener conocimientos de los aspectos más generales acerca del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS así como de los derechos constitucionales de los empleados públicos

3.2.3.- MÉTODO DE SÍNTESIS

Mediante el cual he conseguido unir las partes del fenómeno estudiado, permitiendo ver las relaciones externas e internas que existen entre ellas, buscando su esencia, sobre todo en el aspecto de la contrastación de las hipótesis, marco teórico, conclusiones y ulterior recomendaciones.

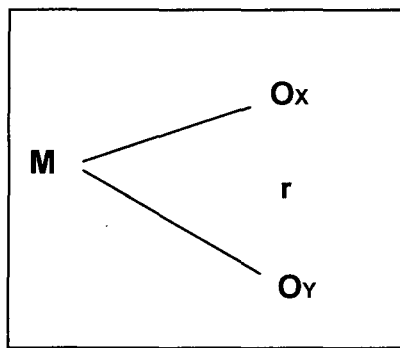
3.3. DISEÑO Y ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

3.3.1. DISEÑO

Para desarrollar la presente investigación, se tuvo en cuenta el Diseño no Experimental (Ex pos Facto) Transversal o Transeccional. Cabe indicar que en este tipo de diseño la variable independiente no fue manipulada por la investigadora porque los hechos ya ocurrieron; asimismo la transversalidad se refleja en que los datos fueron recolectados en un solo momento y en un tiempo único.

3.3.2. ESQUEMA

El esquema de la presente investigación es el siguiente:



Donde :

M representa a la muestra del estudio, en este caso 2 Juzgados: un Juzgado Especializado en lo Laboral de la Provincia de Coronel Portillo y un Juzgado Mixto de Yarinacocha.

Ox Oy nos indican las observaciones que se obtuvieron en cada una de las dos variables distintas del presente tema de investigación.

(r) hace mención a la relación existente entre las variables en estudio.

3.4.- POBLACIÓN Y MUESTRA

3.4.1.- POBLACIÓN

La población o universo estuvo conformada por.

- ❖ 02 Juzgados especializados en los civil y laboral de la Provincia de Coronel Portillo
- ❖ 05 Juzgados Mixtos del Distrito Judicial de Ucayali
- ❖ 80 abogados de la Provincia de Coronel portillo

- ❖ 60 expedientes de procesos contenciosos administrativos que obran en el Juzgado Laboral y los juzgados mixtos del Distrito Judicial de Ucayali
- ❖ 60 expedientes de procesos constitucionales de amparo que obran en el Juzgado Laboral y los juzgados mixtos del Distrito Judicial de Ucayali

3.4.2.- MUESTRA

La muestra estuvo conformada por:

- ❖ 01 Juzgado especializado en el área laboral de la Provincia de Coronel Portillo
- ❖ 01 Juzgado especializado en lo civil de la Provincia de Coronel Portillo
- ❖ 01 Juzgado Mixto (Distrito de Yarinacocha)
- ❖ 25 abogados de la Provincia de Coronel portillo
- ❖ 20 expedientes de procesos contenciosos administrativos que obran en el Juzgado Laboral y los juzgados mixtos del Distrito Judicial de Ucayali
- ❖ 20 expedientes de procesos constitucionales de amparo que obran en el Juzgado Laboral y los juzgados mixtos del Distrito Judicial de Ucayali

3.5.- INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Utilicé como técnica, la encuesta de Investigación y como instrumento la guía de encuesta, obteniendo datos relacionados con las siguientes opiniones de:

- **02 jueces** con competencia en el área laboral de los juzgados y salas civiles de la Corte Superior de Justicia de Ucayali, así como del juzgado mixto del distrito de Yarinacocha.
- **26 abogados** con competencia en el área laboral de los juzgados y salas civiles de la Corte Superior de Justicia de Ucayali

3.6.- TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

a) SELECCIÓN DE VARIABLES

Se ha elaborado un cuadro selectivo de variables, de acuerdo a la formulación del problema,

b) UTILIZACIÓN DE PROCESADOR SISTEMATIZADO.

La información clasificada, almacenada y reflejada en los cuadros y gráficos estadísticos, se trasladó a un procesador de sistema computarizado que me ha permitido aplicar las técnicas estadísticas apropiadas, teniendo en cuenta el diseño formulado para la contrastación de la hipótesis. En la presente investigación, se ha trabajado en el programa Microsoft Word y Excel XP.

c) ANÁLISIS DESCRIPTIVO

Los datos se han procesado a partir de la codificación de acuerdo a las variables planteadas, representándolas ulteriormente en tablas numéricas y porcentuales.

d) ANÁLISIS INFERENCIAL

Para el análisis inferencial de los resultados, utilicé el coeficiente de V CRAMER, Prueba Estadística No paramétrica, que se basa en

la distribución binomial, y cuyo objetivo de la prueba es medir la fuerza de relación entre las variables a contrastar.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.- PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

Los resultados de la presente investigación, se encuentran plasmados en tablas y gráficos estadísticos, producto de la aplicación de los instrumentos de recolección de la información consistente en una encuesta y fichas de cotejo de datos.

La encuesta se realizó con la participación de los jueces con competencia en el área laboral y abogados que operan en los juzgados y salas civiles de la Corte Superior de Justicia de Ucayali así como del Distrito de Yarinacocha quienes mostraron su predisposición para el llenado de la encuesta cuyos ítems estuvieron orientados a la incidencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali

A continuación presento las tablas y gráficos estadísticos con su respectivo análisis e interpretación.

ENCUESTA A JUECES Y ABOGADOS CON COMPETENCIA EN EL ÁREA LABORAL Y CIVIL DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI

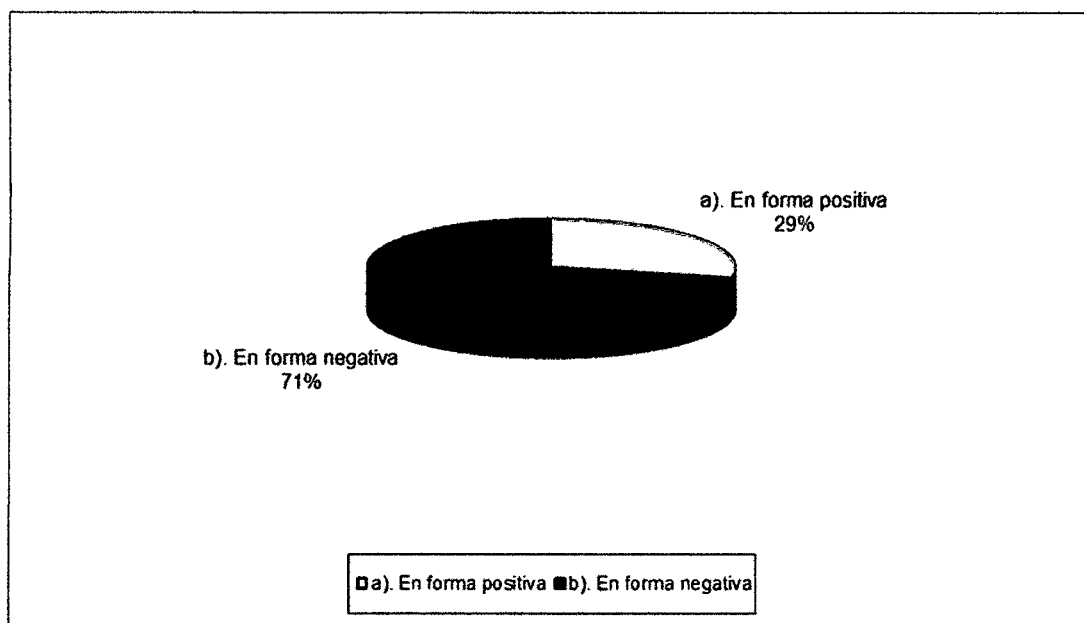
1.- ¿Cómo influye el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali?

CUADRO N° 01

ALTERNATIVAS	fi	%
a) En forma positiva	08	29
b) En forma negativa	20	71
TOTAL	28	100

GRÁFICO N° 01

Incidencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región de Ucayali



4.1.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El 29% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que la incidencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la

vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali es positiva; mientras que el 71% dice que es negativa, como se puede demostrar en el cuadro y gráfico N° 01. Este resultado nos muestra que, si se pretendía introducir el CAS como una modalidad de empleo productivo, se ha fallado en el intento, pues dicho término significa un empleo provisto de beneficios laborales y de seguridad social. El CAS no provee casi ningún beneficio laboral, salvo las vacaciones de 15 días, por lo que no constituye una forma de empleo productivo.

Es más, como prueba de la desigualdad que genera el CAS, es que frente a una misma labor realizadas por dos servidores públicos, uno de ellos perteneciente al CAS y el otro a cualquier otro régimen laboral, el Estado les retribuirá de manera distinta, a uno le pagará gratificaciones y CTS completas, mientras que al servidor del CAS no, además que no podrá hacer carrera pública y no tendrá protección frente al despido.

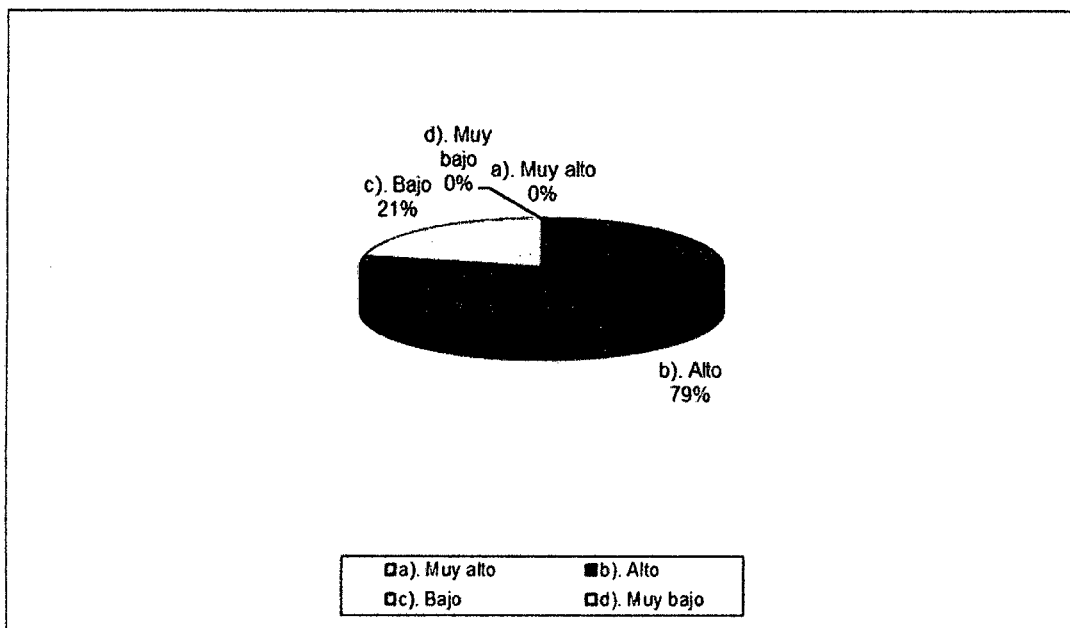
- 2.- ¿Cuál es el índice de Procesos Contenciosos Administrativos que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2011 - 2012?

CUADRO N° 02

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Muy alto	00	00
b) Alto	22	79
d) Bajo	06	21
e) Muy bajo	00	00
TOTAL	28	100

GRÁFICO N° 02

Índice de procesos contenciosos administrativos que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo.



4.1.1.- ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El 79% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que el índice de Procesos Contenciosos Administrativos que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es alto; mientras que el 21% dice que es bajo, como se puede demostrar en el cuadro y gráfico N° 02. Este resultado producto de la encuesta y de la ficha integral N° 01, corroborada en los archivos, nos muestra que, efectivamente existió un alto porcentaje de demandas por parte de los empleados públicos de la Provincia de Coronel Portillo durante el período 2011 – 2012 y que obran en el Juzgado Laboral del Poder Judicial de Ucayali, siendo estos procesos judiciales en su mayoría declarados infundados por los jueces. Esta realidad corrobora que por diversas razones, en particular por falta de

técnica legislativa, todavía no se puede contar en el Perú con una legislación ordenada y coherente en torno a la protección judicial de los derechos fundamentales, que facilite y no dificulte su tutela rápida y efectiva ante cualquier supuesto de amenaza o violación.

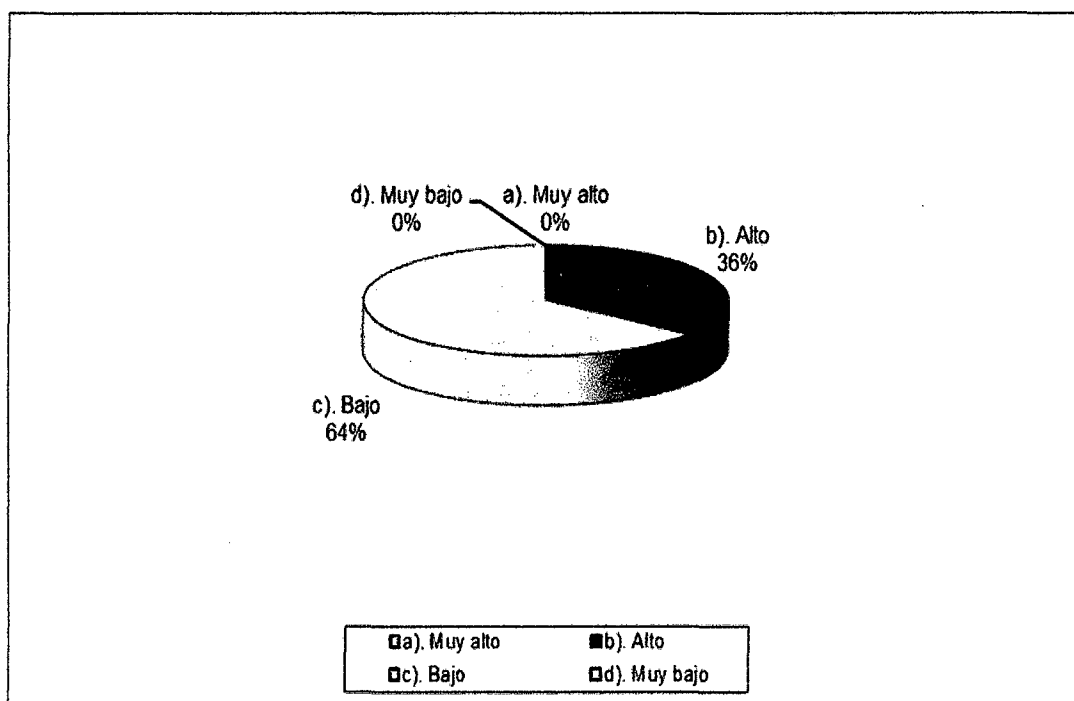
- 3.- ¿Cuál es el índice de Procesos Constitucionales de Amparo que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2011 - 2012?

CUADRO N° 03

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Muy alto	00	00
b) Alto	10	36
d) Bajo	18	64
e) Muy bajo	00	00
TOTAL	28	100

GRÁFICO N° 03

Índice de procesos constitucionales de amparo que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo.



El 36% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que el índice de Procesos Constitucionales de amparo que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es alto; mientras que el 64% dice que es bajo, como se puede demostrar en el cuadro y gráfico N° 03. Este resultado producto de la encuesta y de la ficha registral N° 03 corroborada en los archivos, nos demuestra que, efectivamente existió un bajo porcentaje de demandas de amparo por parte de los empleados públicos de la Provincia de Coronel Portillo durante el período 2011 – 2012, posiblemente porque el Tribunal Constitucional estableció que las controversias sobre derechos laborales de los trabajadores sujetos al régimen laboral público regulado mediante el Decreto Legislativo 276, deben ser vistas en la vía contencioso administrativa y no mediante el amparo, salvo algunas excepciones. (STC 206-2005-AA (caso César Baylón).

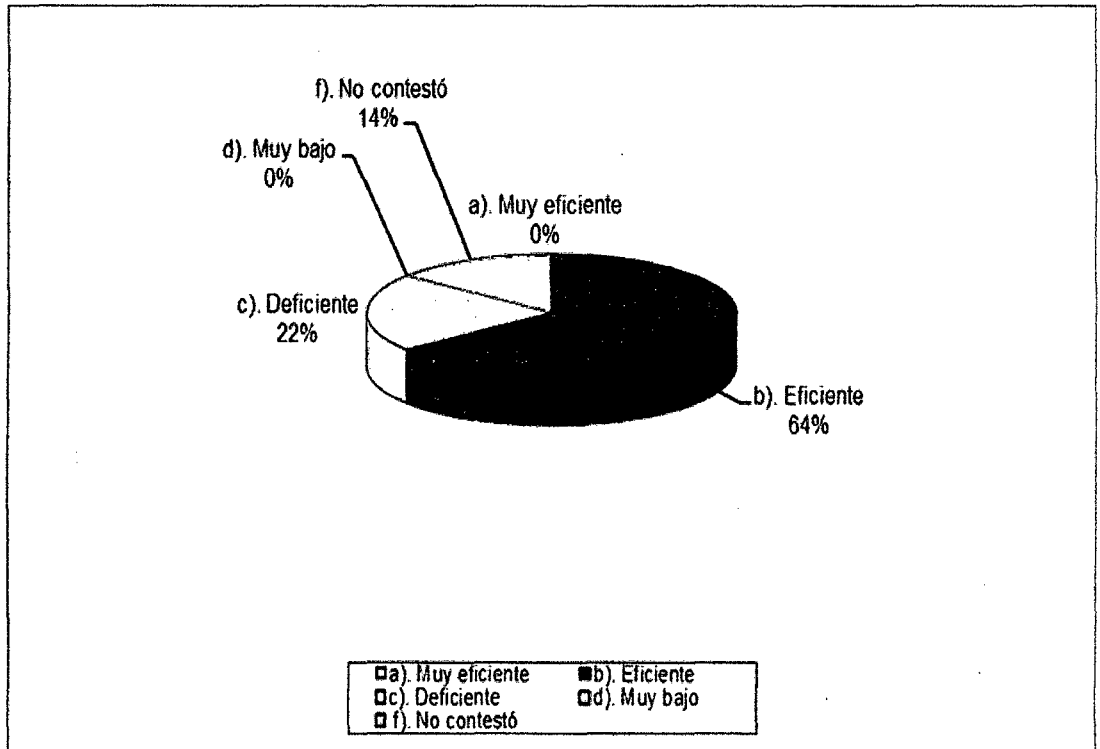
- 4.- ¿Cuál es el nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias derivadas de los Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo?

CUADRO N° 04

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Muy eficiente	00	00
b) Eficiente	18	64
d) Deficiente	06	22
e) Muy deficiente	00	00
f) No contestó	04	14
TOTAL	28	100

GRÁFICO N° 04

Nivel de eficacia de los jueces al emitir sentencias derivadas de los procesos contenciosos administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El 64% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que el nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias derivadas de los Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es de eficiente; el 22% dice que es deficiente y un 14% no contestó a la premisa, como se puede demostrar en el cuadro y gráfico N° 04. Este resultado nos demuestra que a pesar de la opinión favorable hacia el trabajo de los señores jueces; sin embargo se observa que al declarar infundados la mayoría de procesos se estaría mostrando la falta de eficiencia y desconocimiento acerca del tema.

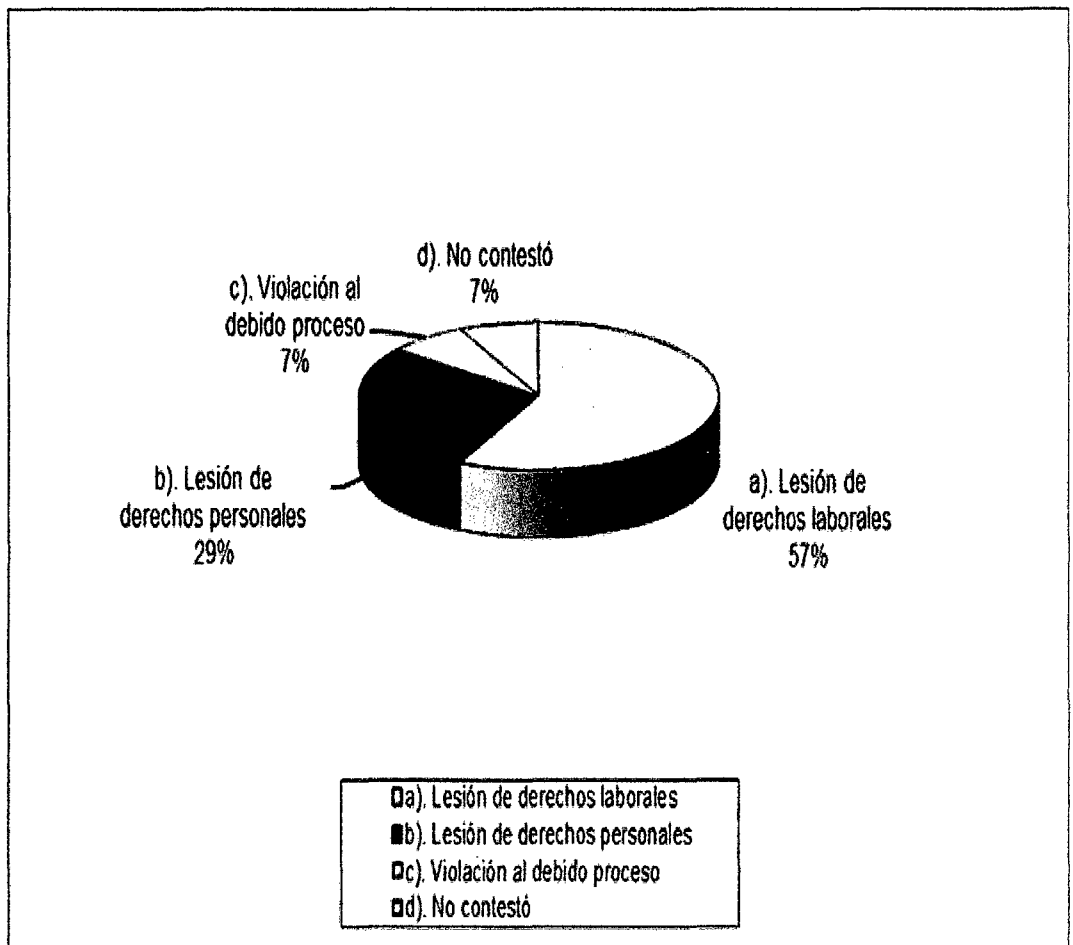
5.- ¿Qué consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Provincia de Coronel Portillo?

CUADRO N° 05

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Lesión de derechos laborales	16	57
b) Lesión de derechos personales	08	29
d) Violación al debido proceso	02	07
e) No contestó	02	07
TOTAL	28	100

GRÁFICO N° 05

Consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Provincia de Coronel Portillo.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El 57% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Provincia de Coronel Portillo es la lesión de derechos laborales; el 29% manifiesta que se lesionan los derechos personales, el 07% dicen que se vulnera el debido proceso y el 07% no contestaron a la interrogante, como se puede demostrar en el cuadro y gráfico N° 05.

A pesar de que el Decreto Legislativo 1057 señala en su primer artículo que fue elaborado para regular el régimen especial de contratación administrativa de servicios CAS, y que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública; sin embargo también contraviene el tercer párrafo del artículo 23° de la Constitución, pues termina de consumir la desprotección de derechos constitucionales básicos como a la sindicación y negociación colectiva, así como a la protección adecuada contra el despido, pues en el Decreto Legislativo N° 1057 no se ha contemplado el ejercicio de estos derechos, lo que rebaja la dignidad de los trabajadores. Respecto a la sindicación también se expone que se ha contravenido el artículo 42° de la Constitución, que reconoce tanto este derecho como el de huelga.

Todos estos vacíos en la norma legal hacen que las consecuencias jurídicas afecten a la gran mayoría de empleados públicos inmersos en el Decreto Legislativo en mención.

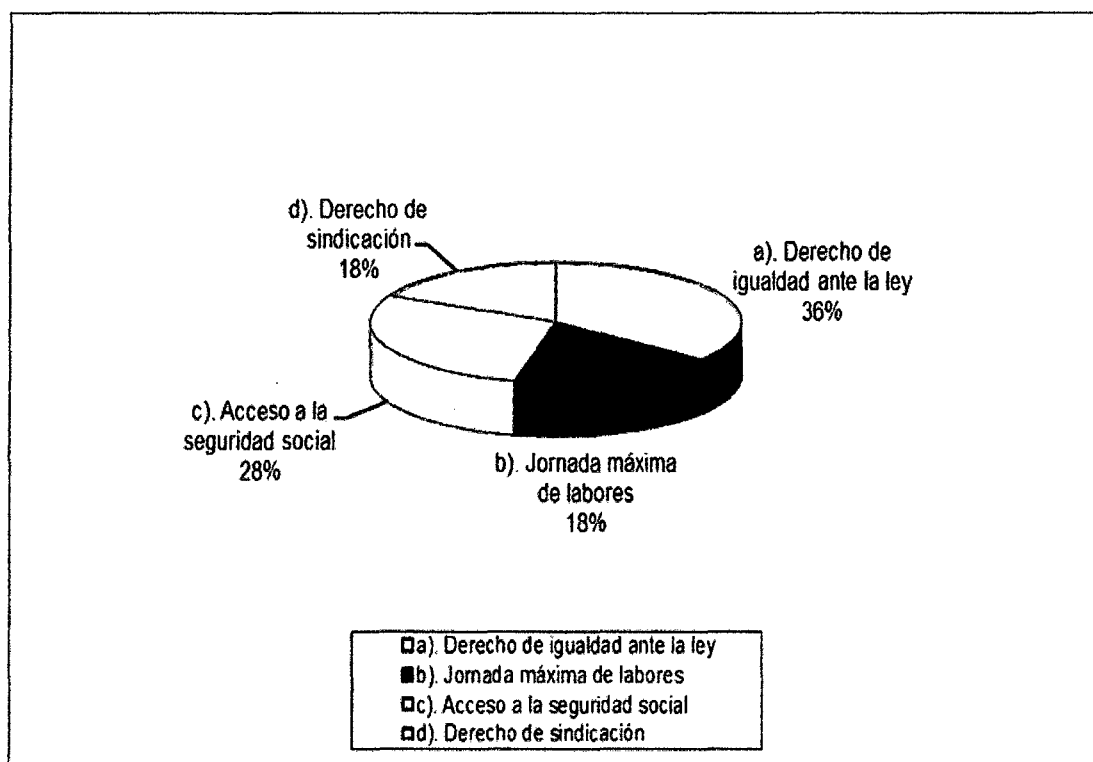
6.- ¿Qué derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, son los más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo?

CUADRO N° 06

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Derecho de igualdad ante la ley	10	36
b) Jornada máxima de labores	05	18
d) Acceso a la seguridad social	08	28
e) Derecho de sindicación	05	18
TOTAL	28	100

GRÁFICO N° 06

Derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento el DS. N° 075 que son los más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Provincia de Coronel Portillo.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El 36% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que uno de los derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que son los más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es el derecho de igualdad ante la ley; el 18% manifiesta que es la jornada máxima de labores, el 28% opinan que es el acceso a la seguridad social y el 18% dicen que es el derecho de sindicación, como se puede demostrar en el cuadro y gráfico N° 06. Estos resultados no están lejos de la realidad ya que el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, vulnera los siguientes artículos de la Constitución: 22° (derecho a la igualdad ante la ley, 104° (delegación de facultades); 25° (jornada ordinaria de trabajo), 23° tercer y cuarto párrafo (el Estado y el Trabajo), 24° (derechos laborales del trabajador), 26.1° (principio de igualdad de oportunidades sin discriminación), 27° (protección del trabajador frente al despido arbitrario), 42° (derecho de sindicación de los trabajadores públicos) y 103° cuarto párrafo (prohibición de abuso de derecho). Éstos y otros derechos fundamentales de los empleados públicos son los más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo.

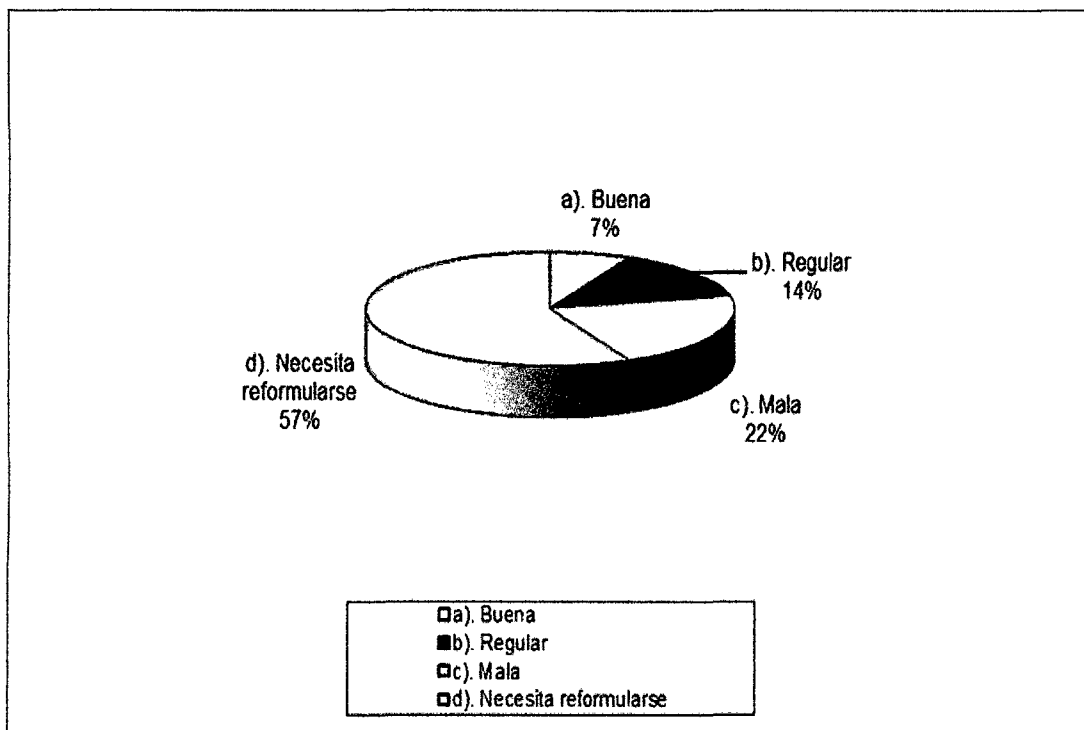
- 7.- ¿Cómo se considera a la normatividad jurídica respecto a los procesos judiciales que se derivan de las demandas de los empleados públicos como consecuencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2011 – 2012?

CUADRO N° 07

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Buena	02	07
b) Regular	04	14
d) Mala	06	22
e) Necesita reformularse	16	57
TOTAL	28	100

GRÁFICO N° 07

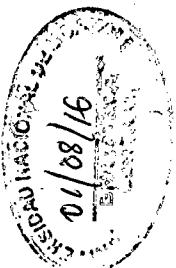
Derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su Reglamento el DS. N° 075 que son los más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Provincia de Coronel Portillo.



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El 07% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que la normatividad jurídica respecto a los procesos judiciales que se derivan de las demandas de los empleados públicos como consecuencia del Régimen

de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2011 – 2012 es buena; el 14% manifiesta que es regular, el 22% opinan que es mala y el 57% dicen que la normatividad jurídica necesita ser reformulada, como se puede demostrar en el cuadro y gráfico N° 07. Estos resultados están relacionados a la inconstitucionalidad de los artículos 1° y 2° del Decreto Legislativo N° 1057, ambos artículos introducen un régimen administrativo carente de derechos laborales, por encima incluso de los regímenes existentes, lo que vulnera el artículo 22° de la Constitución. Se crea así un régimen de contratación administrativa de servicios, carente de derechos laborales, el que conviviría con otro que sí provee derechos mínimos, lo que genera una situación de desigualdad dentro del mismo centro de trabajo. Además existe contradicción entre el artículo 1° del Decreto Legislativo N.º 1057 con los demás artículos del mismo, cuando se establece que la finalidad de la norma es garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo, mientras que el resto del decreto legislativo solo prohíbe cualquier posibilidad de que este régimen sea confundido con los otros dos existentes; por ello, también es contradictorio lo expuesto en los artículos 5° y 6°, respecto al carácter temporal y determinado pero renovable ilimitadamente, sin recibir una remuneración, sino una retribución económica o contraprestación no laboral. Se cuestiona además la constitucionalidad del artículo 3° porque desde que se impone la obligación de trabajar 48 horas a la semana, dentro de la sede, se ha reducido el contenido esencial del derecho al trabajo, a través de una legislación adversa en materia laboral, desprovista de justificación legal. En consecuencia, esta modalidad abusa de la necesidad de trabajo para proveerse de servidores en situación de desigualdad que no podrán hacer



carrera, los que además están expuestos a la arbitraria decisión del empleador para ser despedidos, generando una situación de permanente inestabilidad. Todas estas situaciones jurídicas que no están totalmente claras, hacen entrar en dudas y contradicciones a los señores jueces perjudicando a los empleados públicos que solo exigen justicia en las demandas por restituir sus derechos fundamentales.

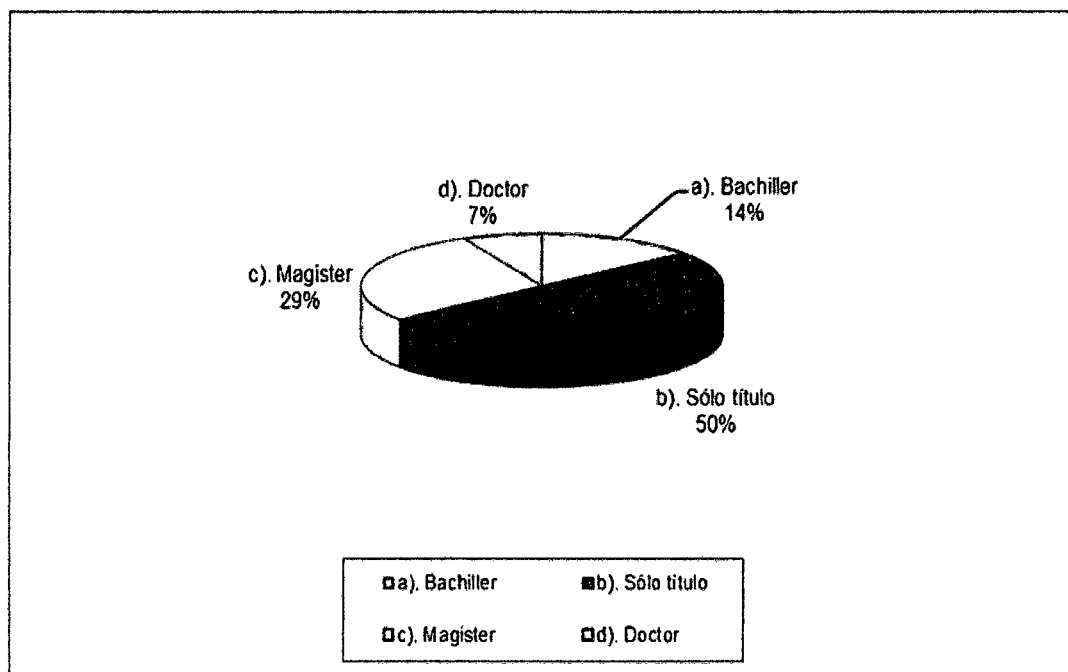
8.- Durante su capacitación y actualización profesional qué grados de estudios ha logrado hasta la actualidad:

CUADRO N° 08

ALTERNATIVAS	fi	%
a) Bachiller	04	14
b) Sólo título	14	50
d) Magister	08	29
e) Doctor	02	07
TOTAL	28	100

GRÁFICO N° 08

Grado de estudios logrados hasta la actualidad



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

El 14% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que son bachilleres en derecho; el 50% manifiesta que han logrado obtener el título de abogado, el 29% dijeron haber obtenido estudios de pos grado llegando a obtener el grado de magíster y solo el 07% afirman haber obtenido el grado de Doctor, como se puede demostrar en el cuadro y gráfico N° 07. Estos resultados nos muestran que son pocos los abogados que han logrado actualizarse, capacitarse y perfeccionarse en el campo del derecho en la provincia de Coronel Portillo

4. 2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS SECUNDARIAS

VARIABLE INDEPENDIENTE:

Régimen de Contratación Administrativa de Servicios

ITEM	ESCALA VALORATIVA	Frecuencia	%
1	a.- En forma positiva	08	29
	b.- En forma negativa	20	71
2	a.- Muy alto	00	00
	b.- Alto	22	79
	c.- Bajo	06	21
	d.- Muy bajo	00	00
3	a.- Muy alto	00	00
	b.- Alto	10	36
	c.- Bajo	18	64
	d.- Muy bajo	00	00
4	a.- Muy eficiente	00	00
	b.- Eficiente	18	64

	c.- Deficiente	06	22
	d.- Muy deficiente	00	00
ITEM	e.- No contestó	04	14

VARIABLE DEPENDIENTE

Derechos Constitucionales de los empleados públicos

ITEM	ESCALA VALORATIVA	Frecuencia	%
5	a) Lesión de derechos laborales	16	57
	b) Lesión de derechos personales	08	29
	d) Violación al debido proceso	02	07
	e) No contestó	02	07
6	a) Derecho de igualdad ante la ley	10	36
	b) Jornada máxima de labores	05	18
	d) Acceso a la seguridad social	08	28
	e) Derecho de sindicación	05	18
7	a) Buena	02	07
	b) Regular	04	14
	d) Mala	06	22
	e) Necesita reformularse	16	57
8	a) Bachiller	04	14
	b) Sólo título	14	50
	d) Magister	08	29
	e) Doctor	02	07

HIPOTESIS 1

El índice de Procesos Contenciosos Administrativos que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 – 2011, es alto.

CONTRASTACIÓN

En el ítem N° 02 de la encuesta, El 79% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que el índice de Procesos Contenciosos Administrativos que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es alto; lo que se contrasta con el ítem N° 03 de la encuesta en la que el 64% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que el índice de Procesos Constitucionales de amparo que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es bajo.

HIPOTESIS 2

El índice de Procesos Constitucionales de Amparo que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 – 2011, es bajo

CONTRASTACIÓN

En el ítem N° 03 de la encuesta, El 64% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que el índice de Procesos de amparo que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es bajo; lo que se contrasta con el ítem N° 02 de la encuesta en la que el 79% de

jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que el índice de Procesos Contenciosos administrativos que demandaron los empleados públicos contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es alto.

HIPOTESIS 3

El nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias derivadas de los Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, es medio.

CONTRASTACIÓN

En el ítem N° 04 de la encuesta, el 64% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que el nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias derivadas de los Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es de eficiente; lo que se contrasta con el ítem N° 05 en la que el 57% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Provincia de Coronel Portillo es la lesión de derechos laborales.

HIPOTESIS 4

Las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Provincia de Coronel Portillo son: lesión de derechos laborales y personales no obstante la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional.

CONTRASTACIÓN

En el ítem N° 05 de la encuesta, el 57% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que una de las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Provincia de Coronel Portillo es la lesión de derechos laborales; lo que se contrasta con el 57% de encuestados que dicen que la normatividad jurídica necesita ser reformulada (Ítem N° 7).

HIPOTESIS 5

Los derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y que son más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo son: Jornada máxima de labores, acceso a la seguridad social.

CONTRASTACIÓN

En el ítem N° 05 de la encuesta, el 36% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que uno de los derechos fundamentales de

los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que son los más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo es el derecho de igualdad ante la ley; lo que se contrasta con el 57% de encuestados en la premisa N° 7 que dicen que la normatividad jurídica necesita ser reformulada.

4.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

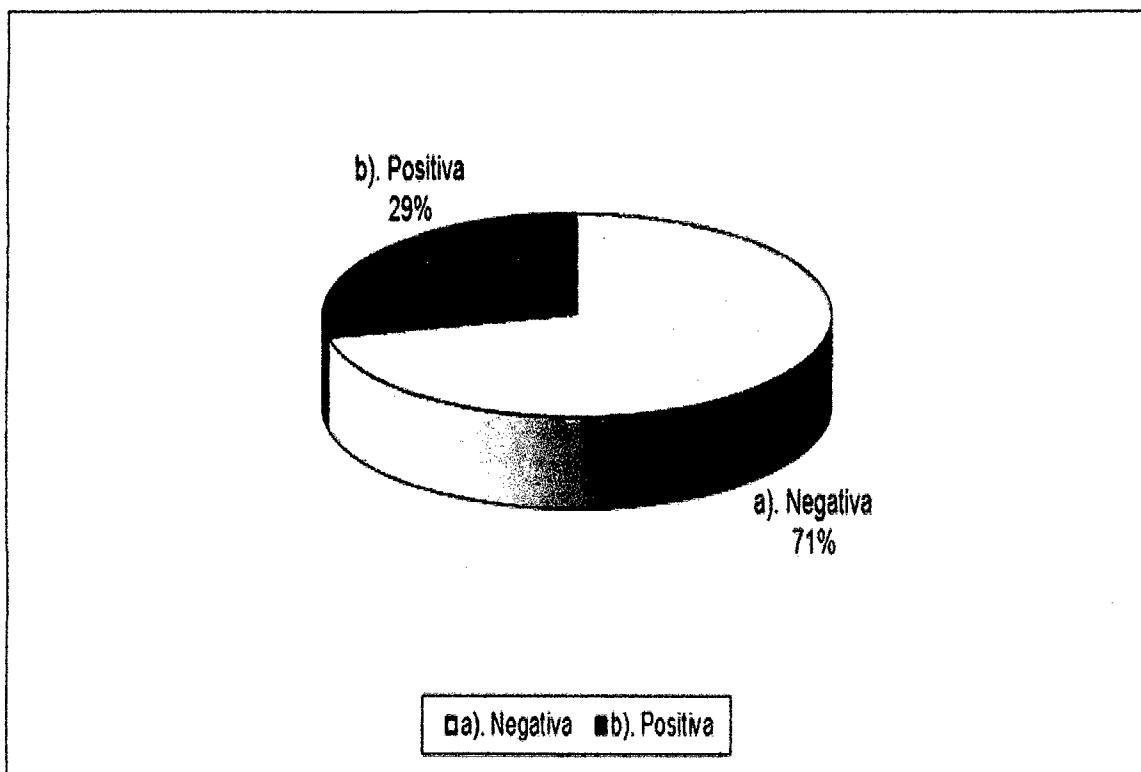
El Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali

CUADRO N° 09

Incidencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos	N°	%	Coefficiente V CRAMER	P
Negativa	20	71	0,775	0,005
Positiva	08	29		
TOTAL	28	100		

**PROPORCIÓN SOBRE LA ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA EN LOS PROCESOS
JUDICIALES RELACIONADOS A LA PRESCRIPCIÓN ADQUISITIVA DE DOMINIO
EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI**

GRÁFICO N° 09



ANÁLISIS DE RESULTADOS

En cuanto se refiere a la incidencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali durante el período 2010 – 2011, el 71% de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil del Distrito Judicial de Ucayali que fueron encuestados, afirman que es negativa; mientras que el 29% de los magistrados y abogados con competencia en el área laboral y civil, mencionan que incide en forma positiva. Al valorar estadísticamente este resultado, descubro mediante la aplicación del Coeficiente de V CRAMER que arroja un resultado significativo de $P = 0,005$; con lo que queda demostrado la incidencia negativa del

Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali

CAPITULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1.- CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL EN BASE A LA PRUEBA DE HIPÓTESIS

HIPÓTESIS GENERAL

El Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali

PRUEBA DE HIPÓTESIS

¿Cómo influye el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali?

CUADRO N° 10

Incidencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios CAS en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos	N°	%	Coeficiente V CRAMER	P
Negativa	20	71	0,775	0,005
Positiva	08	29		
TOTAL	28	100		

CONTRASTACIÓN

Según el Coeficiente V de Cramer, la probabilidad de 0.005 que arrojó como resultado final de la respuesta del ítem relacionado a la incidencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali durante el período 2010 – 2011, se puede contrastar con la afirmación que se hace en la hipótesis general: el Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali, ya que en su mayoría (71%) de jueces y abogados con competencia en el área laboral y civil encuestados, confirmaron la hipótesis general por lo que queda demostrado la asociación de las variables planteadas en la presente investigación.

5.2. APOORTE CIENTÍFICO DE LA INVESTIGACIÓN

Después de un análisis reflexivo y crítico del tema de la presente investigación me permito dejar el siguiente aporte científico respecto al Régimen de Contratación Administrativa de Servicios y la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos.

- La norma que rige para el CAS, al regular en su primer artículo que tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública, está reconociendo tácitamente que a los trabajadores sujetos a ésta nueva modalidad laboral les son aplicables el Decreto Legislativo N° 276 y su Reglamento aprobado mediante el Decreto Supremo N° 005-090-PCM, que regula tales objetivos, sólo que no lo señala expresamente por lo que es una norma legal más de las disfrazadas que han regido en el país ya que resulta difícil para el Estado reconocer la vigencia de los reales derechos del trabajador, pese a que del trabajador depende el desarrollo económico y social del país.
- Las bondades que señala la norma que contempla el CAS, no serían tales, pues se trata de una más de las tantas normas que regulan la inseguridad y la inestabilidad laboral de trabajador, por tanto no está enmarcado dentro los cánones que establece la Constitución como norma de protección al trabajador; pues por un lado, en el artículo segundo se precisa que el régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo N° 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, y a otras normas que regulan carreras administrativas especiales, así como a las entidades públicas

sujetas al régimen laboral de la actividad privada, con excepción de las empresas del Estado, sin embargo contradictoriamente (en el artículo 3º) se establece que este contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial propia del Derecho Administrativo y privativa del Estado, no estando sujeta a la ley de bases de la carrera administrativa (D. Legislativo 276), al régimen laboral de la actividad privada, ni a otras formas que regulan carreras administrativas especiales.

- Cabe precisar que los derechos de los trabajadores no solo está normado por nuestra Constitución, lo proclama también la Organización Internacional del Trabajo que es uno de los principales órganos que vela por los derechos humanos de los trabajadores, reconociendo principalmente la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación¹ entre otros.
- El CAS manifiesta un tratamiento diferenciador de los contratos ya que no reconoce la naturaleza laboral del vínculo jurídico, y porque otorga menos beneficios y derechos laborales que otros, resultando por ende inconstitucional.
- También es preciso señalar que con anterioridad de la dación del Decreto Legislativo 1057, coexistían tres regímenes aplicables al personal al servicio del Estado: i) el régimen general público o estatutario (Decreto Legislativo N° 276), dentro del cual existen una serie de regímenes de carrera especiales como el fiscal, judicial, etc., ii) el régimen laboral privado (Decreto Legislativo N° 728); y iii) los Servicios No Personales –SNP (Código Civil); ahora con el CAS se estaría reemplazando a los SNP, subsistiendo en la actualidad tres regímenes, cada uno regulado por principios, procedimientos y criterios diferentes.

- A partir del momento en que entra en vigencia la Ley, el RECAS o CAS es una modalidad de la administración pública del Estado por lo tanto este tipo de contratos se da por la vinculación de una persona natural con una entidad pública. En el RECAS se reduce considerablemente los derechos a los trabajadores o llamados servidores, no haciéndoles valer todos sus Derechos ya que el Estado mediante esta modalidad se favorece porque sus servidores no podrán reclamar beneficios con posterioridad.

5.3.- CONCLUSIONES

- 1.- Se determinó que el Régimen de Contratación Administrativa de servicios incide en forma negativa en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali
- 2.- Se estableció que el índice de Procesos Contenciosos Administrativos que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 – 2011, es alto.
- 3.- Se estableció que el índice de Procesos Constitucionales de Amparo que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 – 2011, es bajo
- 4.- Se evidenció que el nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias derivadas de Procesos Constitucionales de Amparo así como de Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, es de eficiente
- 5.- Se confirmó que las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Provincia de Coronel Portillo son: lesión de

derechos laborales y personales no obstante la reiterada jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional.

- 6.- Se determinó que los derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y que son más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo son: Jornada máxima de labores, acceso a la seguridad social.

5.4.- SUGERENCIAS

- 1.- Se recomienda a los señores congresistas de la república que mejoren su trabajo al momento de legislar precisamente aprobando leyes aplicando el criterio de idoneidad. No resulta razonable que existiendo dos regímenes laborales para el ingreso y acceso a la administración pública, como los contenidos en los Decretos Legislativos N.º 276 y N.º 728, se introduzca un tercer régimen, sin los mismos derechos que ofrecen los anteriores y promueva expresamente su carácter no laboral pese a obligar a trabajar 8 horas diarias, a cambio de una contraprestación económica y 15 días de vacaciones, mientras que un servidor del régimen laboral público o privado que efectúa el mismo trabajo y con el mismo horario va a recibir una remuneración completa, 30 días de vacaciones y una compensación por tiempo de servicios, lo que demuestra la inidoneidad del D L 1057.
- 2.- Se sugiere a los empleados públicos de la Región Ucayali que ante la amenaza de sus derechos laborales, los hagan respetar vía judicial ya que los derechos de los trabajadores no solo están normados por nuestra Constitución, lo proclama también la organización Internacional del Trabajo que es uno de los principales órganos que vela por los derechos humanos de los trabajadores, reconociendo principalmente la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, entre otros.
- 3.- A los empleados públicos de la Región Ucayali que ante la amenaza de sus derechos laborales, ante la injusticia de algunas

resoluciones judiciales, ante la amenaza de particulares o contra las leyes mal dadas, hagan prevalecer a través de los procesos de amparo la restitución de sus derechos. El proceso de Amparo como medio de control constitucional protege el texto de la carta política de todo acto que lo lesione. Esto es, cuando en una acción de Amparo un sujeto con legítimo interés impugna actos que amenazan o lesionan alguno de sus derechos constitucionales, el propósito inmediato de hacer que cese la amenaza o de evitar la violación ilegítima de derechos constitucionales está supeditado a un propósito más amplio que es el de tutelar la propia constitución que es de donde emana el derecho o interés protegido por la acción de garantía. El amparo es un capítulo de la jurisdicción constitucional vale decir, que cuando el Juez entra a conocer un amparo, deja de ser Juez de Instancia y se convierte en Juez Contralor de unos hechos que violentan el goce y disfrute de los derechos y garantías ciudadanas.

- 4.- Se recomienda a los jueces del poder Judicial de Ucayali que, para emitir sentencias derivadas de Procesos Constitucionales de Amparo así como de Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, sigan manteniendo esa eficiencia que según los resultados de la presente investigación, les caracteriza.
- 5.- Se recomienda a los administradores de justicia que, en todas las instancias tienen la obligación de cautelar la supremacía de la Constitución y la legalidad ya que las consecuencias jurídicas que se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de

los empleados públicos de la Provincia de Coronel Portillo como la lesión de derechos laborales y personales así como la vulneración al debido proceso afectan en un grado mayor a dichos trabajadores.

- 6.- Se sugiere a los jueces en el área laboral y civil que tienen la facultad, y aun el deber, de declarar la inconstitucionalidad de las leyes, pero siempre que sea en aras de tutelar la autonomía del sujeto, de garantizar el normal desenvolvimiento del proceso democrático, de resguardar una práctica constitucional o de proteger derechos fundamentales; en lo posible, hagan valer sus propias visiones de la vida y del derecho, haciendo respetar los derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM y que son más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo como son la Jornada máxima de labores así como el acceso a la seguridad social.

5.5.- BIBLIOGRAFÍA

- ALEXY, Robert. Teoría de los derechos fundamentales. Madrid. 1993.
- ALVA MATTEUCCI, Mario. "El Concepto de Administración Pública" Parte II. Artículo publicado en el Diario Oficial "El Peruano". Página Opinión - Derecho. B-14. Edición del jueves 13 de mayo de 2003.
- BADURA, Peter y Cascajo, José Luis, "La tutela constitucional de los derechos sociales", Cuadernos y Debates, Madrid, CEC, núm. 5, 2002, pp. 67 y ss.
- BIELSA, RAFAEL: La Función Pública. Buenos Aires, Depalma, 2000
- BILBAO UBILLOS, J.M. (2001). La eficacia de los derechos fundamentales en las relaciones entre particulares. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales. ISBN.
- BOCANEGRA SIERRA, Raúl. El valor de las sentencias del Tribunal Constitucional. Madrid. Instituto de Estudios Administración Local, 1992.
- BÖCKENFÖRDE, Ernst-Wolfgang, Escritos sobre derechos fundamentales, Baden-Baden, Nomos, 2003, p. 45
- BONNIN, Charles-Jean. Principios de Administración Pública. México, 2004. Fondo de Cultura Económica.
- CAMARGO HERNANDEZ, DAVID FRANCISCO: Funcionarios Públicos, Evolución y Prospectiva. Eumed.net.
- DROMI, ROBERTO: Derecho Administrativo. Editorial Ciudad Argentina, 9° Edición.
- DWIGHT, Waldo: Estudio de la Administración Pública. Biblioteca de Ciencias Sociales. Madrid España 2001.
- ESPINOZA-SALDAÑA, Eloy. La Ley N° 27444: Las razones de su puesta en vigencia y una breve mención a sus rasgos fundamentales.
- FLORES VINCES, GUILLERMINA. Carrera Administrativa y Sistemas de Personal: Experiencias Latinoamericanas. Administración de Personal y Carrera Administrativa en Perú. Clad Caracas Volumen 3 No. 2 de diciembre de 1996
- GORDILLO, AGUSTÍN: Tratado de Derecho Administrativo, T. I, Parte General, 8ª edic., Buenos Aires
- INHERING, Posse. Teoría Objetiva. Madrid. 1998

- “LA CONSTITUCIÓN COMENTADA.” Tomo I. Primera edición, diciembre 2005. Gaceta Jurídica. 2005.
- LAMA MORE, Héctor. «Sentencias del Tribunal Constitucional. Tipología. Sentencias interpretativas». En Diálogo con la Jurisprudencia, N.º 84, Año 11, setiembre, Lima, 2005.
- LANDA, César. «Dignidad de la persona humana». En Cuestiones Constitucionales, N.º 7, julio-diciembre, México D.F., 2002.
- LEY N° 29244, Ley que establece la implementación y el funcionamiento del Fondo para el Fortalecimiento del Capital Humano. Decreto Supremo N° 009-2010-PCM, Aprueban el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1025 sobre Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- LOAIZA GALLÓN, Hernando: Introducción a la Administración Pública. Bogotá 1993.
- LÓPEZ PINA, Antonio, La garantía constitucional de los derechos fundamentales. Alemania, España, Francia e Italia, Madrid, Civitas, 1992; Häberle, Peter, El legislador de los derechos fundamentales, ponencia, pp. 120 y ss.
- MARIENHOFF, MIGUEL S.: Tratado de Derecho Administrativo, Tomo I. Administración Pública. Derecho administrativo. Estado y Administración Pública. Organización administrativa.
- MÁRQUEZ GÓMEZ, DANIEL: Los procedimientos administrativos materialmente jurisdiccionales como medios de control de la administración pública. Universidad Nacional Autónoma de México. Instituto de investigaciones jurídicas. Serie Estudios Jurídicos, Núm. 38. México. 2002
- MORÓN URBINA, Juan Carlos. Comentarios a la Nueva Ley del Procedimiento Administrativo General. Primera Edición. Gaceta Jurídica. Lima 2002. Página 18.
- MUÑOZ AMATO, Pedro. Introducción a la Administración Pública. Puerto Rico, 1957
- MULARZ, Jordán. Teoría de la Administración I: Paradigmas y debates en torno a la Reforma Administrativa. Esta información puede consultarse en la siguiente página web: Disponible en:

<http://www.monografias.com/trabajos13/parde/parde.shtml#que>

- PATRÓN FAURA, PEDRO y PATRÓN BEDOYA, PEDRO: Nuevo Derecho Administrativo en el Perú.. Editorial Grijley. Lima, Perú.
- REGLAMENTO DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057. Artículo 1°.- Naturaleza jurídica y definición del contrato administrativo de servicios.

NORMAS LEGALES

- Constitución Política del Perú de 1979 y 1993 – Ediciones Oficiales
- Decreto Legislativo N° 1025 Normas de Capacitación y Rendimiento para el Sector Público.
- Ley N° 27444, Ley de Procedimiento Administrativo General.
- Decreto Legislativo N° 276 Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público.
- Decreto Supremo N° 005-90-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley de la Carrera Administrativa.
- Decreto Supremo N° 006-67-SC que aprueba el Reglamento de Normas Generales de Procedimientos Administrativos.
- Decreto ley N° 26111 Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos que modifica el D.S. N° 006-67-SC.
- D.S. N° 02-94-JUS que aprueba el Testo Único Ordenado de la Ley de Normas Generales de Procedimientos Administrativos.
- Decreto Ley N° 26162 Ley del Sistema Nacional de Control y, - Ley Anual de Presupuesto del Sector Público.
- Ley N° 27584, Ley que regula el proceso Contencioso Administrativo, Artículo 9°, publicada el 07 de diciembre del 2001.
- Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público.

PÁGINAS WEB

pt.wikipedia.org/wiki/Posse.

<http://derechogeneral.blogspot.com/2007/12/la-ley-27444-las-razones-de-su-puesta.html>

ANEXOS

ANEXO 01

ESQUEMA DEL INFORME DE TESIS

PÁGINAS PRELIMINARES

HOJA DE RESPETO

PORTADA

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

RESUMEN

ABSTRACT

INTRODUCCIÓN

ÍNDICE

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1.- Descripción del Problema

1.2.- Formulación del Problema

 1.2.1.- Problema General

 1.2.2.- Problemas Específicos

1.3.- Objetivos

 1.3.1.- Objetivo General

 1.3.2.- Objetivos Específicos

1.4.- Sistema de Hipótesis

 1.4.1.- Hipótesis Principal

 1.4.2.- Hipótesis Secundarias

1.5.- Variables

1.6.- Justificación e Importancia

 1.6.1.- Justificación

 1.6.2.- Importancia

1.7.- Viabilidad

1.8.- Limitaciones

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1.- Antecedentes

 2.1.1.- Antecedentes Históricos del Control Difuso

 2.1.2.- Antecedentes nacionales del proceso de amparo

2.2.- Bases Teóricas

2.3.- Definiciones Conceptuales

2.4.- Bases Epistémicas

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1.- Tipo de Investigación

3.2.- Métodos de Investigación

3.3.- Diseño y Esquema de Investigación

3.3.1.- Diseño

3.3.2.- Esquema

3.4.- Población y Muestra Del Estudio

3.4.1.- El Universo o Población

3.4.2.- Muestra

3.5.- Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

3.6.- Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1.- Presentación de Resultados

4.1.1.- Análisis de Resultados

4.2.- Contrastación de hipótesis secundarias

4.3.- Prueba de hipótesis

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1.- Contrastación de resultados

5.2.- Contrastación de hipótesis general en base a la prueba de hipótesis

5.3.- Conclusiones

5.4.- Sugerencias

5.5.- Aportes del Investigador

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

ANEXO 02 ENCUESTA



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO**



ENCUESTA A JUECES Y ABOGADOS CON COMPETENCIA EN EL ÁREA LABORAL Y CIVIL DEL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI

LUGAR Y FECHA: -----

Señores Jueces y abogados en lo Civil y Laboral, permítanme saludarlos afectuosamente, haciendo de su conocimiento que estoy realizando una investigación cuyo tema es: **EL RÉGIMEN DE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS Y SU INFLUENCIA EN LA VULNERACIÓN DE LOS DERECHOS CONSTITUCIONALES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA REGIÓN UCAYALI 2010 - 2011**, para lo cual les pido su apoyo marcando o escribiendo donde corresponda la respuesta de las siguientes premisas:

- 1.- ¿Cómo influye el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos en la Región Ucayali?
 - a.- En forma positiva
 - b.- En forma negativa
- 2.- ¿Cuál es el índice de Procesos Contenciosos Administrativos que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 - 2011?
 - a.- Muy alto
 - b.- alto
 - c.- bajo
 - d.- muy bajo
- 3.- ¿Cuál es el índice de Procesos Constitucionales de Amparo que aplicaron los empleados públicos de la Región Ucayali contra el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 - 2011?
 - a.- Muy alto
 - b.- alto
 - c.- bajo
 - d.- muy bajo
- 4.- ¿Cuál es el nivel de eficacia de los jueces para emitir sentencias derivadas de Procesos Constitucionales de Amparo así como de Procesos Contenciosos Administrativos consecuencia de la mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?
 - a.- Muy eficiente
 - b.- Eficiente
 - c.- Deficiente

- d.- muy deficiente
- 5.- ¿Qué consecuencias jurídicas se derivan de la vulneración de los derechos constitucionales de los empleados públicos de la Región Ucayali 2010 - 1011?
- -----

- 6.- ¿Qué derechos fundamentales de los empleados públicos que constan en el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, son los más vulnerados bajo el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo?
- -----

- 7.- ¿Cómo se considera a la normatividad jurídica respecto a los procesos judiciales que se derivan de las demandas de los empleados públicos como consecuencia del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios en la Provincia de Coronel Portillo 2010 – 2011?
- a.- Buena
 - b.- Regular
 - b.- Mala
 - c.- Necesita reformularse
- 8.- Durante su capacitación y actualización profesional qué grados de estudios ha logrado hasta la actualidad:
- a.- Sólo título
 - b.- Magíster
 - c.- Doctor

Gracias por su colaboración

LISBETH ZARRIA MORI

Tesista



ANEXO 03

FICHA REGISTRAL DE COTEJO N° 01

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



PROCESOS CONTENCIOSOS DERIVADOS DEL REGIMEN DE
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI

JUZGADO	AÑO	N° DE PROCESO	SENTENCIA
JUZGADO LABORAL DE CORONEL PORTILLO	2010		a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
JUZGADO LABORAL DE CORONEL PORTILLO	2011		a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo

LISBETH ZARRIA MORI – TESISTA

ANEXO 04



FICHA REGISTRAL DE COTEJO N° 02

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO



PROCESOS CONTENCIOSOS DERIVADOS DEL REGIMEN DE
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI

JUZGADO	AÑO	N° DE PROCESO	SENTENCIA
JUZGADO MIXTO DE YARINACOCHA	2010		a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
JUZGADO MIXTO DE YARINACOCHA	2011		a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO**



FICHA REGISTRAL DE COTEJO N° 03

**PROCESOS DE AMPARO DERIVADOS DEL REGIMEN DE
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI**

JUZGADO	AÑO	N° DE PROCESO	SENTENCIA
PRIMER JUZGADO CIVIL DE CORONEL PORTILLO	2010		a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
PRIMER JUZGADO CIVIL DE CORONEL PORTILLO	2011		a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo

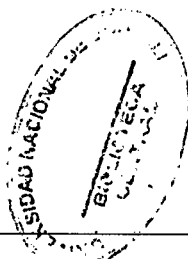


**UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO**



FICHA REGISTRAL DE COTEJO N° 04

**PROCESOS DE AMPARO DERIVADOS DEL REGIMEN DE
CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS DE LOS EMPLEADOS
PÚBLICOS EN EL DISTRITO JUDICIAL DE UCAYALI**

JUZGADO	AÑO	N° DE PROCESO	SENTENCIA
JUZGADO MIXTO DE YARINACOCHA 	2010		a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
JUZGADO MIXTO DE YARINACOCHA	2011		a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo
			a) Fundada
			b) Infundada
			c) Archivo definitivo