UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO (CAS) EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, GENERA RIESGO JURÍDICO - PERÍODO 2015

Tesis para optar el grado académico

MAESTRO EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

Mónica Leici Hidalgo Acuña

PUCALLPA – PERÚ

2023

ACTA DE DEFENSA DE TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO N° 4

ACTA DE DEFENSA DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACION PARA OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O MAESTRO EN CIENCIAS

En la Sala de Grados de la Universidad Nacional de Ucayali siendo las 10:00 horas, del día 25 de ENERO, ante el **Jurado** de Tesis o trabajo de investigación constituido por :

DR: EUDOSIO RAUCAR ROJAS ..... Presidente

DRA: LLESICA SORIA RAMIREZ ..... Secretario

DRA: FREYSI LILIAN LING VILLACREZ ..... Vocal

El aspirante al **GRADO DE MAESTRO O MAESTRO ENCIENCIAS** en:

DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO

Mención: .....

Don(ña) MONICA LEICI HIDALGO ACUÑA ,

Procedió al acto de Defensa:

a. Con la exposición de la tesis o trabajo de investigación, titulada:

"LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO (CAS) EN LA MUNICIPALIDAD DE MANANTAY, GENERA RIESGOS JURIDICOS PERIODO 2015"

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 Maestro, teniendo presente los criterios siguientes:

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

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 o trabajo de investigación **las observaciones** siguientes:

.....

.....

.....

.....

Obteniendo en consecuencia el Maestrista la **Nota** de ..QUINCE.....(15)

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 11:10 horas del 25 de ENERO del 2023.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

CONSTANCIA ANTIPLAGIO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

Nº V/0776-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el Informe Final de Tesis, **titulado**:

"LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO (CAS) EN LA MUNICIPALIDAD DE MANANTAY, GENERA RIESGO JURÍDICO. PERÍODO 2015".

Autor(es)	:	**MÓNICA LEICI, HIDALGO ACUÑA**
Escuela	:	POSGRADO
Maestría	:	DERECHO
Mención	:	DERECHO CONSTITUCIONAL Y ADMINISTRATIVO.
Asesor (a)	:	Dr. MOROTE MESCUA, JESÚS ALCIBIADES

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 9%**.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se firma y se sella la presente constancia.

FECHA 14/12/2022

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

AUTORIZACION DE PUBLICACION DE TESIS

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Monica Leici Hidalgo Acuña

Autor de la tesis titulada: Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) en la Municipalidad de Manantay, Generan Riesgo Jurídico - Pucallpa 2015

Sustentada el año 2023

Asesor(a): Jesús Alcibiades Morote Mescua

Escuela de Posgrado

Maestría: Derecho Constitucional y Administrativo

Mención: Derecho Constitucional y Administrativo

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 15/01/26

Email: monica.hidalgo.2605@gmail.com Firma:

Teléfono: 956128766 DNI: 41401623

www.repositorio.unu.edu.pe
repositorio@unu.edu.pe

DEDICATORIA

A mi esposo: Braulio Javier Vásquez Surca. A mis hijos: Xiara Leici Vásquez Hidalgo, y Thiago Raziel Vásquez Hidalgo.

A mis padres: José Hidalgo Sánchez (), y Leicita Rosa Acuña Vásquez. Por sus constantes apoyo, y motivación para continuar con el siguiente peldaño de mi carrera profesional.

.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi sincero agradecimiento a las siguientes instituciones y personas que me apoyaron en la realización del presente trabajo de investigación:

A la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Ucayali, por el ofrecer la Maestría en Derecho Constitucional y Administrativo.

A mi asesor Dr. Jesús Alcibiades Morote Mescua, por su invalorable apoyo y consejo en la realización del presente trabajo.

Así mismo a todas aquellas personas que colaboraron de forma directa en indirecta.

RESUMEN

La presente Investigación tiene como objetivo determinar si la aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios vulnera los derechos laborales y jurídicos, en la Municipalidad Distrital de Manantay, durante el año 2015. La Investigación trata de resolver el problema planteado con respecto a la aplicación del régimen de contratación administrativa de servicios teniendo en cuenta que tiene más de 14 años de vigencia (28-06-2008), cuya hipótesis planteada es: La aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en dicho régimen y vulnera derechos jurídicos a los funcionarios al ser sujetos de demandas y denuncias, en la Municipalidad Distrital de Manantay, siendo el tipo de investigación mixto (básico, aplicativo y descriptivo), teniendo un diseño de investigación no experimental; se tuvo también una muestra de 20 servidores, habiendo utilizado como técnica de recolección la encuesta y entrevista, y los instrumentos tales como: cuestionarios, guías de entrevista y guías de observación; habiendo obtenido como resultado que, la Municipalidad en mención, se encuentra vulnerando los derechos laborales y jurídicos de los trabajadores municipales que laboran para dicha entidad edilicia.

Palabras Clave: Contratos de servicios, Derechos laborales, Derechos Jurídicos, Régimen administrativos, Servidores Públicos.

ABSTRACT

The objective of this research is to determine whether the application of the administrative services contract regime violates labor and legal rights in the District Municipality of Manantay during 2015. The research seeks to resolve the problem posed regarding the application of the administrative services contract regime, considering that it has been in effect for more than 14 years (since June 28, 2008). The hypothesis is: The application of the administrative services contract regime violates the labor rights of the workers covered by said regime and violates the legal rights of officials by making them subject to lawsuits and complaints in the District Municipality of Manantay. The research is of a mixed type (basic, applied, and descriptive), with a non-experimental research design. A sample of 20 employees was used, and the data collection techniques were surveys and interviews, with instruments such as questionnaires, interview guides, and observation guides. having obtained as a result that the aforementioned Municipality is violating the labor and legal rights of the municipal workers who work for said municipal entity.

Keywords: Service contracts, Labor rights, Legal rights, Administrative regulations, Public servants

INTRODUCCION

En la historia del Perú se ha visto que el empleador ejercía su fuerza en contra del trabajador, haciéndole trabajar en condiciones precarias e inhumanas, a cambio de un salario que no compensaba su esfuerzo, por lo que el derecho al trabajo, fue la respuesta jurídica que el derecho ha resuelto para dicho fenómeno social relevante que es: la relación jurídico-económica de carácter contractual (contrato de trabajo) entre dos partes, en la cual una de ellas denominada trabajador se compromete a poner su fuerza de trabajo a favor de la otra parte denominada el empleador a cambio de una retribución llamada pago.

A la fecha el contrato de trabajo, sigue vigente, aunque las condiciones económicas no benefician a los trabajadores y pese a tener un contrato de trabajo y a través de negociaciones colectivas se busca mejorar las condiciones económicas de los trabajadores que en la mayoría resultan ser paliativos, ello no asegura obtener una mejor condición de vida y la tan ansiada estabilidad laboral que toda persona busca para realizar su proyecto de vida, por lo que a la fecha es incierta. Lo expuesto se debe a que las relaciones laborales cambian radicalmente de contenido como consecuencia de la modificación de la economía, la innovación tecnológica de los procesos productivos, las crisis económicas, la flexibilización de la regulación laboral y otros factores.

Tal es así que, en la actualidad en nuestro estado peruano, existen 15 regímenes laborales en las entidades del Estado, entre generales y especiales, lo cual conlleva a un desorden en la administración pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos. En el presente trabajo, nos centraremos en el Contrato Administrativo de Servicios – CAS, regulado por el Decreto Legislativo Nº 1057 y su Reglamento estipulado en el Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM, la misma que fue diseñada con el objeto de garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

La modalidad contractual del Contrato Administrativo de Servicios, fue creada en reemplazo de los servicios no personales (SNP), modalidad contractual

creada en los años noventa como respuesta a las restricciones presupuestales impuestas a la contratación de nuevo personal, con el objetivo de ahorrar costos laborales y crear un mercado laboral más flexible. En este contexto, es preciso resaltar que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), supone una contratación temporal por un periodo restringido a un año fiscal, renovable.

Uno de los graves problemas con la vigencia de dicho régimen fue, que muchos trabajadores que prestaban servicios a la administración pública por más de diez o quince años a través de los contratos civiles denominados locación de servicios, perdieran automáticamente sus derechos laborales al pasar al régimen del Contrato Administrativo de Servicios, lo que les puso en un estado de vulnerabilidad y proclive a ser despedidos arbitrariamente sin ningún tipo de indemnización y menos ser acreedores a un pago por concepto de compensación por tiempo de servicios; lo cual en muchas ejecutorias supremas ha quedado establecido que a la luz del principio de la primacía de la realidad los contratos de locación de servicios fueron contratos aparentes que lo único que buscaba era evitar otorgar a los trabajadores sus derechos laborales por tiempo de servicio y su permanencia en los cargos que desempeñan.

Sin embargo, el problema no acabaría ahí, porque a partir del año 2010, debido a una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS) debe de interpretarse como un régimen especial de contratación de naturaleza laboral para el sector público, el cual es compatible con el marco legal; por lo que al afirmarse su naturaleza laboral, la Ley 29849 - Ley que establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y Otorga Derechos Laborales, establece que el servidor bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del Empleo Público y la Ley del Código de Ética de La Función Pública, debiendo ajustarse a la misma y estipular su regulación en términos de los derechos laborales que le competen.

Sin embargo nos preguntamos, ¿si la finalidad del Gobierno con el nacimiento de este nuevo régimen era y es evitar que los trabajadores reclamen los derechos que las mismas normas le favorecen, por cuanto no tiene el presupuesto

suficiente para cubrir los derechos laborales de sus trabajadores?, como es que ha emitido la Ley 29849 que dispone la eliminación progresiva a partir del año 2013 del citado régimen laboral especial, máxime si también ha dispuesto la ampliación de algunos derechos laborales para las personas que se encuentran bajo este régimen (Ley N° 29849 de fecha 06 de Abril del 2012) como es el pago de gratificaciones en los meses de julio y diciembre, y el goce de vacaciones por treinta días.

Por estos hechos, es que el presente trabajo buscará obtener respuesta, si el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad Distrital de Manantay en el período del año 2015, genera un riesgo jurídico y que tanto ha favorecido a la citada Municipalidad tanto la parte administrativa como trabajadores, su aplicación.

ÍNDICE GENERAL

Pág.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción del problema……..16
1.2. Formulación del problema…….18
1.3. Objetivo general y objetivos específicos……..19
1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis……20
1.5. Variables……..……21
1.6. Justificación e importancia……22
1.7. Viabilidad……..……22
1.8. Limitaciones……23

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes……...24
2.2. Bases teóricas……36
2.3. Fundamentos filosóficos del tema de investigación……...43
2.4. Definiciones conceptuales……44
2.5. Bases epistémicos……..45
2.6. Bases antropológicas……46

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación……..47
3.2. Diseño y esquema de la investigación……47
3.3. Población y muestra……48
3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos……49
3.5. Técnicas de procesamiento de datos……...50

IV. RESULTADOS……...52

V. DISCUSION……63

VI. CONCLUSIONES……..68

VII. RECOMENDACIONES……69

VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS……70

ANEXOS……73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. *Operacionalización de Variables*……21

Tabla 2. *Recolección de datos*……51

Tabla 03: *Resultados de la encuesta numero uno*……..52

Tabla 04: *Resultados de la encuesta numero dos*……53

Tabla 05: *Resultados de la encuesta número tres*……54

Tabla 06: *Resultados de la encuesta número cuatro*……54

Tabla 07: *Resultados de la encuesta número cinco*……....55

Tabla 08 *Resultados de la encuesta número seis*……...56

Tabla 09: *Resultados de la encuesta número siete*……57

Tabla 10: *Resultados de la encuesta número ocho*……58

Tabla 11: *Resultados de la encuesta número nueve*……...58

INDICE DE FIGURAS

Figura 01: *Muestra gráfica de la pregunta número uno*……..52

Figura 02: *Muestra gráfica de la pregunta número dos*……...53

Figura 03: *Muestra gráfica de la preguna número tres*……...54

Figura 04: *Muestra gráfica de la pregunta número cuatro*……55

Figura 05: *Muestra gráfica de la pregunta número cinco*……....56

Figura 06: Muestra gráfica de la pregunta número seis……..56

Figura 07: *Muestra gráfica de la pregunta número siete*……57

Figura 08: *Muestra gráfica de la pregunta número ocho*……58

Figura 09: *Muestra gráfica de la pregunta número nueve*……..59

Figura 10: *Muestra lineal de regresión y correlación de la pregunta 2 y 4*……...60

Figura 11: *Muestra lineal de regresión y correlación de la pregunta 2 y la 7*…….61

Figura 12: *Muestra lineal de regresión y correlación - pregunta 4 y 8*……..62

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción el problema

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 Nº 1057 y su reglamento estipulado en el Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM. No está sujeto a las disposiciones del Decreto Legislativo Nº 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.

La vigencia de la norma del contrato administrativo de servicios ha ocasionado la masificación de su aplicación en las diversas entidades públicas, con la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores contratados; en el ámbito jurisdiccional se ha creado una situación crítica, frente a la sentencia vinculante del Tribunal Constitucional limitante de la protección de los trabajadores sujetos al régimen del contrato administrativo de servicios, que en un inicio vía control difuso.

Los Jueces inaplicaban el inconstitucional Decreto Legislativo N° 1057 procediendo a la desnaturalización del contrato en cautela de los derechos laborales, sentencias que eran aprobadas por la Corte Suprema; empero con la declaración del Supremo Interprete sobre la constitucionalidad del contrato administrativo de servicios, los trabajadores no logran obtener protección efectiva frente a las violaciones de sus derechos laborales ni contra los actos de arbitrariedad que se dan en las relaciones laborales (Rueda, 2011).

El Tribunal Constitucional señala dos aspectos importantes que constituyen el contenido esencial de este derecho: “El de acceder a un puesto de trabajo, por una parte y, por otra, el derecho a no ser despedido sino por

causa justa”. De lo expuesto se deduce que el Estado tiene el deber de proporcionar los medios necesarios para que los ciudadanos puedan acceder a un puesto de trabajo digno y que además goce de cierta estabilidad laboral, por lo que ante situaciones de despido sin justificación alguna es necesaria la presencia de Estado. (Condezo, 2012).

Se han emitido miles de leyes en nuestro estado. Muchas de ellas administrativas y laborales con el fin de favorecer de alguna manera a los trabajadores. Algunas han funcionado y hay otras que solo están en el papel. Pero también hay leyes que deliberadamente se han promulgado para favorecer a los empresarios, incluso vulnerando la Constitución. Ahí está por ejemplo la ley que ampara los contratos denominados “locación de servicios”.

Ahora, y con el fin de ahondar en el problema, el cual es materia de esta tesis, el 28 de Junio del 2008 fue publicado el Decreto Legislativo 1057 con el cual se crea el régimen de Contratación Administrativa de Servicios, buscando supuestamente, mejorar la calidad de vida y laboral de miles de trabajadores dentro de la administración pública, sujetos a contratos de servicios no personales. Reconociéndose solamente dos derechos: a 15 días de vacaciones remuneradas anuales y el derecho a la seguridad social; quedando pendiente muchos otros, especialmente sobre el despido o resolución del contrato.

Luego de muchas críticas y protestas, el Tribunal Constitucional observó el Decreto Legislativo N° 1057 e hizo que el Gobierno estableciera otros beneficios mediante normas reglamentarias como los estipulados en los Decretos Supremos 075-2008-PCM y 065-2011-PCM, relativos al descanso por maternidad, permiso por lactancia, licencia por paternidad, descansos subsidiados por ESSALUD, penalidad por despido arbitrario, derecho de sindicalización y huelga, licencia por capacitación, descanso compensatorio por trabajo en sobretiempo, y licencia por fallecimiento de familiar directo.

Debido a la vulneración de los derechos laborales tales como desigualdades y abusos, se promulga el 06 de abril del 2012, la Ley Nº 29849,

que no hace más que consolidar todos los beneficios que ya se venían aplicados en el régimen del contrato administrativo de servicios, en virtud de los Decretos Supremos 075-2008-PCM y 065-2011-PCM, siendo las únicas innovaciones positivas, la concesión de los aguinaldos de fiestas patrias y navidad y el incremento de 15 a 30 días de vacaciones anuales. En tanto aún sigue vigente el despido arbitrario como causal de extinción del vínculo laboral, lo cual significa el cese por no renovación de contrato, y que conlleva a la ausencia absoluta de protección contra el despido arbitrario.

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

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

En este sentido, la investigación de esta problemática social se realizó por el interés de demostrar que el Contrato Administrativos de Servicios en cuestión, es inconstitucional y, afecta el reconocimiento de los derechos laborales (Rueda, 2011).

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema General

- ¿De qué manera, la aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos laborales y jurídicos de los servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay?

1.2.2. Problemas Específicos

- ¿En qué medida, la aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos vacacionales, sindicato, horario de trabajo, capacitación, pago de escolaridad, agüinado, EsSalud, derecho de estabilidad laboral, en los servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay?

- ¿Cómo influye a los trabajadores sujetos al régimen del contrato administrativo de servicios, en la calidad de servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Manantay?

- ¿En qué medida, la aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, discrimina sus derechos laborales a los servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay, frente al régimen del D. Leg? 276 y D. Leg. 728?

- ¿Al vulnerar los derechos laborales y jurídicos de los servidores administrativos, al aplicar el contrato administrativo de servicio; pueden generar consecuencias penales a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Manantay?

1.3. Objetivo General y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar, si la aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, vulneran los derechos laborales y jurídicos, en la Municipalidad Distrital de Manantay, 2015

1.3.2. Objetivos Específicos

- Identificar, en qué medida, la aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos vacacionales, sindicato, horario de trabajo, capacitación, pago de escolaridad, agüinado, EsSalud, derecho de estabilidad laboral, en los servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- Precisar, cómo influye en los trabajadores sujetos al régimen del contrato administrativo de servicios, en la calidad de servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Manantay.

- Definir, en qué medida, la aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos jurídicos de servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- Determinar, si la vulneración de los derechos laborales y jurídicos de los servidores administrativos, al aplicar el contrato administrativo de servicios, pueden generar delitos penales a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Manantay.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- La aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos laborales de los trabajadores comprendidos en dicho régimen y vulnera derechos jurídicos a los funcionarios al ser sujetos de demandas y denuncias, en la Municipalidad Distrital de Manantay

1.4.2. Hipótesis especificas

- H1.- La aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos vacacionales, sindicato, horario de trabajo, capacitación, pago de escolaridad, agüinado, EsSalud, derecho de estabilidad laboral, en los servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- H2.- La aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, influye en los trabajadores sujetos a dicho régimen, en la calidad de servicios que brinda la Municipalidad Distrital de Manantay.

- H3.- La aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, vulnera los derechos jurídicos de los servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- H4.- La vulneración de los derechos laborales y jurídicos de los servidores administrativos, al aplicar el contrato administrativo de servicios, generarán demandas y denuncias penales a los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Manantay

1.5. Variables

1.5.1. Variable independiente

- ✓ La aplicación del régimen por contrato administrativo de servicios.
- ✓ (Efecto-Resultado)

1.5.2. Variable dependiente

- ✓ Vulnera los derechos laborales.
- ✓ Vulnera los derechos jurídicos.
- ✓ (Causa-Manipulable)

Tabla 1. Operacionalización de Variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
Vi: La aplicación del régimen contrato administrativo de servicios.	Marco legal del contrato administrativo de servicios (CAS).	Naturaleza Jurídica Características del Contrato Administrativo de Servicios el Decreto Legislativo N° 276.
	Derechos que otorga el contrato administrativo de servicios (CAS)	Requisitos para su celebración Suspensión de las obligaciones del contrato Extinción de los CAS
Vd: Vulnera los derechos laborales y jurídicos.	Derecho a vacaciones.	¿Cuenta con vacaciones? ¿Se siente discriminado? ¿Le exigen laborar más horas de trabajo? ¿Le capacitan constantemente? ¿Le pagan escolaridad?
	Derecho laboral y riesgo jurídico.	¿Le benefician con el seguro de ESSALUD? ¿Recibe aguinaldo y otros beneficios? ¿Le han amenazado con despedirle? ¿El régimen CAS no tiene vínculo laboral con la entidad?

1.6. Justificación es importancia

La investigación constituye en la actualidad un tema de sumo interés, pues se justifica en la medida que se va a llegar a conocer y evaluar la realidad al identificar y evaluar las deficiencias laborales que existen actualmente, en la aplicación del régimen contrato administrativo de servicios, el cual servirá para mejorar la condición del trabajador en la Municipalidad Distrital de Manantay.

La importancia de la presente investigación, radica en el sentido de que su estudio concederá aportes académicos importantes a la legislación laboral, magistratura y sociedad trabajadora. Además, esta investigación de carácter académico es de suma utilidad, toda vez que con las conclusiones y recomendaciones a las que se arriben se logrará evitar que se continúen contratando personal bajo este régimen en la Municipalidad Distrital de Manantay.

Asimismo, otra de las importancias de la presente investigación radica en concientizar a las autoridades en el irrestricto respeto de los derechos laborales. También logrará que la Municipalidad Distrital de Manantay, independientemente de sus otros problemas, conozca y aplique herramientas que le permitan establecer un programa de celeridad en la solución de las deficiencias laborales al aplicar el Régimen de contrato administrativo de servicios, que generan discriminación y desigualdades laborales.

El presente trabajo de investigación tiene un impacto en el sistema nacional de forma tal que, sin lugar a dudas, es un esfuerzo positivo de investigadores quienes hemos elegido este trabajo por considerarlo como una situación anómala en nuestro ordenamiento jurídico plagado de deficientes normativas en su contenido y porque denota nuestra preocupación por cautelar los derechos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, sujetos a este régimen

1.7. Viabilidad

Respecto a la viabilidad del presente trabajo de investigación, es viable, pues no se presentó impedimento alguno en la institución a la que se acudió

para desarrollar la investigación, ya que la investigadora gestionó las autorizaciones necesarias para recolectar la información, para tener el acceso a las diferentes áreas y oficinas (Expedientes laborales); asimismo se encontró información bibliográfica, revistas especializadas y páginas de internet relacionadas al tema.

También es viable, porque se obtuvo la autorización de las autoridades y funcionarios de la Municipalidad Distrital de Manantay, para efectuar las encuestas correspondientes y establecer el problema de investigación. Asimismo, porque se contó con la logística suficiente para su desarrollo.

1.8. Limitaciones

Es pertinente precisar que los límites de la presente investigación, están relacionado a las restricciones propias del tipo del problema abordado, el cual se da por la poca investigación nacional sobre el tema, obligándonos a recurrir a la práctica doctrinaria nacional y extranjera para complementar el tema de investigación.

CAPITULO II

MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

Antecedentes Internacionales

Según Giraldes (2014), en su trabajo de investigación titulado "*El contrato de servicios*. Universidad Complutense De Madrid. España Madrid – 2014" El contrato de servicios es una categoría esencial, dentro del contexto histórico que vive actualmente la Administración. Actualmente nos encontramos sumidos en un proceso de cambio continúo motivado por el crecimiento de las nuevas tecnologías y por el fenómeno de la globalización, todo ello está produciendo un cambio social. Se puede decir que el futuro cada vez es más imprevisible y cambiante. Inmerso en este proceso de movilidad social, tiene que prestar servicios; la Administración, en un contexto de crisis económica y de contención del déficit público a una sociedad cada vez más exigente que demanda servicios de calidad. Una de las principales medidas de las que se ha hecho uso para reducir el déficit público, ha sido la limitación de la tasa de reposición de efectivos en la Administración. Lo anterior, supondrá una disminución de los cuerpos de funcionarios, y que el espacio que los mismos dejen vacante se ocupe por empresas privadas. En definitiva, los cambios que se están produciendo en el seno de la Administración, unido al carácter dinámico de la sociedad a la que presta servicios, fomentarán la externalización de servicios, que se canalizará, entre otros tipos contractuales, por medio del contrato de servicios. La anterior tendencia a la externalización es una consecuencia de la fugacidad de los tiempos actuales, ahora en época de cambios, la Administración no quiere compromisos a largo plazo (como el que supone un funcionario), sino que busca compromisos cortos, que le permiten una más rápida reacción a corto plazo. Esto implica, no sólo un cambio de prestador, sino que parte de la razón de la existencia del funcionario (dar estabilidad e independencia a la gestión de los asuntos públicos) se vea sustituida por la fugacidad del momento (contratos con empresas).

Según Martínez (2012), en su trabajo de investigación "*de las Compras y Contrataciones Gubernamentales en la Republica Dominicana, 2004 – 2011: Debilidades y Fortalezas,* presentada para optar el grado académico de máster en el Instituto Global de Altos Estudios en Ciencias Sociales (República Dominicana)". Se ha comprobado la importancia de la publicidad en los concursos, ya que garantiza la transparencia en el proceso y el cumplimiento de uno de los principios fundamentales en la ley. Se comprobó las coincidencias que existen entre los principios generales del derecho y su aplicabilidad en las compras y contrataciones públicas en la República Dominicana, los cuales han influido de manera positiva en la creación de un marco legal acorde con el derecho administrativo moderno. Se conoció el paso de avance que se logró con la promulgación de la Ley N° 340-06, mediante la cual la Republica Dominicana, se consolida como un país poseedor de una ley moderna de derecho administrativo y que sienta las bases para el cumplimiento del Capítulo establecido en el DR-CAFTA con Centroamérica y Estados Unidos, en lo relativo a las Compras y Contrataciones Gubernamentales.

Según Muñoz (2015), en la tesis *La Planificación y aplicación presupuestaria y su incidencia para la Contratación Pública*, presentada para optar el grado académico de magíster en la Universidad de Guayaquil en el país de (Ecuador), propone como objetivo general de la investigación analizar los efectos que produce la falta de una adecuada planificación presupuestaria lo que incide negativamente en las contrataciones públicas efectuadas por el Ala de Combate N° 23 de la Fuerza Aérea Ecuatoriana. La metodología que se puso en práctica en esta investigación fue de carácter descriptivo. El investigador concluyó que la falta de una adecuada planificación presupuestaria incide negativamente en las contrataciones públicas porque existe rotación de personal pues este personal pertenece al área de mantenimiento y por situaciones de cambio de grado militar deben regresar al área de la especialidad , también por los constantes cambios en la estructura programática del presupuesto, así como los cambios en la normativa de contratación pública y una inapropiada aplicación en el manejo de las partidas presupuestarias. La Contratación Pública no es más que la integración de todos

los actores que intervienen en los procesos de contratación (entidad pública, proveedor y organismo de control) cuyo objetivo es adoptar procesos de contratación con absoluta transparencia, optimizando el gasto público. Permitió determinar el interés que tienen las entidades públicas (Ala de Combate N° 23) en la Contratación Pública Ecuatoriana y sobre todo la aplicación de los procesos de contratación, pues en los últimos años se han dado cambios significativos en la normativa que los rige, los mismos dinamizaron los procesos de contratación generando desarrollo y participación de personas naturales o jurídicas con o sin el Registro Único de Proveedores (RUP) a través de una mejora continua del portal institucional permitiendo ahorro de recursos y tiempo en las adquisiciones de bienes y servicios que realizan el Estado

Antecedentes nacionales

Según Palomino (2016), en su trabajo de investigación "*Consecuencias Jurídicas y Económicas que se Derivan de la Aplicación del Régimen Especial (CAS) al Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial cas al personal de la municipalidad Provincial de Trujillo". Los efectos jurídicos que produjeron la aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Trujillo, son considerables, debido a que se constituyó un reconocimiento parcial de derechos laborales a favor de ellos, sin embargo; estos resultaron insuficientes. En cuanto al reconocimiento parcial de derechos laborales, señalado en el párrafo precedente, los trabajadores de la Municipalidad, durante el primer año de entrada en vigor del Decreto Legislativo 1057, gozaron de derecho a un seguro de salud (Es salud), a una jornada máxima laboral (48 horas) así como al reconocimiento de la prestación personal del servicio que desarrollaban dentro de la Administración Pública. Otra consideración importante respecto a la encuesta aplicada, es que casi la totalidad de los trabajadores CAS (95%), entienden que la estabilidad laboral es un privilegio que solo alcanza a los servidores públicos de carrera administrativa regulada por el Decreto Legislativo 276, significando una vulneración a su derecho a la dignidad como trabajadores.

Según Condezo (2012). En su trabajo de investigación titulado "*Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios".* Vulneración de los derechos laborales en el régimen de la contratación administrativa de servicios". El Estado como principal garante de derechos tiene el deber de proteger a sus ciudadanos y como tal tiene la obligación de hacer respetar los derechos de cada uno; sin embargo, quien debería proteger y resguardar derechos es el primero que los vulnera al permitir la vigencia de los contratos administrativos de servicios. Los principios laborales como directrices que permiten solucionar o llegar a una mejor resolución de un problema, no han sido tomados en cuenta a fondo al momento de tomar decisiones sobre la legalidad o no de esta norma vulneradora y discriminatoria de derechos, como es el cuestionado contrato administrativo de servicios. Del presente estudio se ha comprobado que los contratos administrativos de servicios contienen los elementos esenciales para ser considerados como un contrato laboral, en consecuencia, la relación existente entre la persona que presta servicios y la entidad pública deviene en una relación laboral y no administrativa. En la realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley. La entrada en vigencia del régimen CAS otorgó derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de los servicios no personales; sin embargo, ello no ha asegurado en su totalidad derechos laborales ni beneficios que les corresponde. En algunos países existen regímenes laborales similares al nuestro con la diferencia que aquellos tratan de manera uniforme al personal contratado en el sector público sin que existan diversas modalidades de contratación en el sector público. Por otro lado, existen países que teniendo similar régimen laboral al nuestro han procurado en la medida de lo posible dotar casi de los mismos derechos como aquel que se encuentra bajo una relación laboral. Los contratos administrativos de servicios vulneran el derecho de igualdad ante la ley, en el sentido que se trata de manera diferenciada a dos grupos de servidores que se encuentran en iguales condiciones de trabajo.

Existe discriminación laboral en los grupos de servidores pertenecientes al régimen de la contratación administrativa de servicios pues son tratados de manera diferenciada al tomar en cuenta criterios subjetivos por pertenecer a un grupo distinto, cuando en la realidad deberían pertenecer al ámbito laboral y no administrativo. La sentencia que declara la constitucionalidad de los CAS, no se ha pronunciado sobre el fondo respecto al derecho de igualdad ni al principio de proporcionalidad o ponderación de la norma. La Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos laborales, trae consigo beneficios y derechos que ha mejorado la calidad laboral de los servidores; sin embargo, esos derechos son otorgados a medias, puesto que aún no cuenta con una estabilidad laboral. La norma precedente ha legalizado el despido arbitrario en el sentido que el empleador puede despedir sin causa alguna para lo cual será efectivo el pago de una indemnización correspondiente a tres meses. De manera que ahora se puede despedir cuantas veces lo vea necesario el trabajador pues al Estado solo le costará pagar tres meses de sueldo. La derogación del cuestionado régimen provocaría una notable disminución económica por lo que la mejor solución sería la eliminación progresiva de la norma. Por lo que se debe tener en cuenta que no hace falta la creación de un nuevo régimen sino la eliminación progresiva de normas vulneradoras de derechos.

Según Romero (2009). Los Contratos por Servicios no Personales en la Administración Pública como condicionantes de la Estabilidad Laboral Ficta. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho. Universidad Nacional de San Marcos. Los contratos por servicios no personales, tal como se vienen gestionando, carecen de base legal que los sustente. Esta aseveración queda afirmada por los dispuesto por el Artículo 3 del Decreto Legislativo N° 1057, que define el contrato administrativo de servicios, señalando que "…constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativa del Estado." Es decir, crea una nueva modalidad de contratación, manteniendo la vigencia de los contratos por servicios no personales, a tenor de lo dispuesto por la Primera Disposición Complementaria Transitoria del Decreto Supremo N° 075- 2008-PCM, ya comentado. La Primera

Disposición Complementaria Final del Decreto Legislativo N° 1057, dispone que: “Las referencias normativas a la contratación de servicios no personales se entienden realizadas a la contratación administrativa de servicios.”. Salvo esta disposición, no queda claro en la norma si los trabajadores por servicios no personales quedan incorporados al Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios. Al parecer, dicha acción sería potestativa de las entidades. Lo anterior, quedaría confirmado por lo dispuesto por la Cuarta Disposición Complementaria Final, cuyo tenor dice: “Las entidades comprendidas en la presente norma quedan prohibidas en lo sucesivo de suscribir o prorrogar contratos de servicios no personales o de cualquier modalidad contractual para la prestación de servicios no autónomos. Las partes están facultadas para sustituirlos antes de su 239 vencimiento, por contratos celebrados con arreglo a la presente norma.” Es decir, continuará la suscripción de contratos por servicios no personales, pero para servicios no autónomos, cuya denominación es en realidad de “Servicios de Terceros” por tratarse de servicios eventuales. La Administración Pública ha desnaturalizado los contratos por servicios no personales, al haber sometido a estos trabajadores a la realización de labores de carácter permanente, por tiempo indefinido, subordinadas y en un horario propio de los trabajadores permanentes, sujetos, inclusive, a descuentos. Lo anterior, sumado al principio de primacía de la realidad, ha conllevado a que el Tribunal Constitucional siente jurisprudencia al amparar a los trabajadores contratados por la modalidad de servicios no personales en el Artículo 1º de la Ley Nº 24041, cuyas labores fueran de carácter permanente y se hubieran prolongado en forma ininterrumpida por más de un año. En sus intentos por desconocer los derechos de los servicios no personales, la Administración Pública ha utilizado diversos mecanismos, tales como: a) Concederles vacaciones y luego impedirles el ingreso; b) Suscripción de “nuevos contratos”, sin percatarse que estos sólo confirman la continuidad del servicio; c) Cambio de funciones; d) Cambios en la relación laboral; e) Despido arbitrario. La forma en que se han gestionado los contratos por servicios no personales, ha condicionado una estabilidad laboral ficta para decenas de miles de trabajadores, colocando a la administración pública en una difícil situación legal y presupuestaria. Los contratos por Servicios No

Personales tienen un alto impacto en el Presupuesto en materiales, bienes, servicios, equipamiento y mobiliario. A ello se suma los gastos en que deben incurrir las entidades para defenderse cuando los trabajadores despedidos promueven acciones judiciales para su reposición. La incorporación masiva de trabajadores por la modalidad de servicios no personales, viola diversos dispositivos legales sobre carrera y ética pública, así como sobre Presupuesto.

Según Martín (2010), en su trabajo de investigación *El Laberinto Estatal: Historia, Evolución y Conceptos de la Contratación Administrativa en el Perú*. La existencia de una problemática referida al concepto y naturaleza de los contratos en los que interviene la Administración Pública, ha dado lugar a toda clase de debates que van desde el reconocimiento de una concepción única de los contratos administrativos (concepción unitaria), hasta la formulación de la dicotomía que diferencia por un lado a los contratos administrativos como tales y a los contratos privados de la Administración Pública (concepción dualista). Al margen de la postura que se asuma en relación al concepto y naturaleza de los contratos en los que interviene la Administración Pública, lo importante en este tema es reconocer que, en última instancia, nos encontramos frente a supuestos en los cuales, la figura del "contrato" se presenta como una herramienta jurídica que coadyuva a la Administración a la satisfacción de sus necesidades y a la consecución de sus fines. En el caso peruano, se puede advertir que, a lo largo de los años, los enfoques adoptados con respecto a la contratación administrativa han sufrido alteraciones sustanciales en función del rol del Estado en materia de intervención económica y al impacto de la globalización en la economía de Latinoamérica. En materia de contratación administrativa en general, nuestro país no cuenta con una disposición legal que regule la naturaleza jurídica del contrato administrativo, lo que refleja la existencia de un régimen asistemático con respecto a la naturaleza de los contratos estatales. Es posible afirmar que en el Perú, la Administración Pública celebra distintos tipos de contratos, siendo los más importantes por su relevancia en el desarrollo de las actividades estatales y su tratamiento a nivel legal: (i) Los contratos para realizar adquisiciones de bienes, servicios, suministro, consultoría y ejecución de obras; (ii) Las concesiones para la

explotación de recursos naturales o de bienes de dominio público, la prestación de servicios públicos y la explotación de obras públicas de infraestructura; (iii) Los contratos-ley o convenios de estabilidad jurídica; (iv) Los contratos para la disposición de bienes del Estado; (v) Los convenios interadministrativos; (vi) Los convenios financieros del Estado; (vii) Los contratos de personal. En términos generales, se puede constatar que en nuestro ordenamiento jurídico existe una aceptación mayoritaria a la concepción unitaria del contrato administrativo. Sin embargo, existen supuestos como el caso de los Contratos-Ley o Convenios de Estabilidad Jurídica en los cuales, resulta evidente el tratamiento de esta figura a la luz de la concepción dualista, en la medida en que se reconoce la posibilidad que las entidades públicas celebren dichos contratos en representación del Estado, al amparo de normas de derecho privado, tal como es el caso del Código Civil y el cual, no compartimos.

Según Becerra (2010), en su trabajo de tesis "*El Contrato Administrativo de Servicios y la Jurisprudencia de la Justicia Ordinaria Post Sentencia STC N° 002-2010-TC/PI*". Derecho y Cambio Social, menciona que las expresiones vertidas en el presente manuscrito se dan bajo la luz, mejor dicho la sombra, que emana la sentencia del Tribunal Constitucional N°0002-2010-PA/TC; pues, en mi consideración, el contrato de trabajo a tiempo indeterminado es, además de lo que se entiende del mismo, un acuerdo que se prolonga en el tiempo; una vez que el trabajador adquiere sus derechos bajo este tipo de contratos es inherente solo a su voluntad de dar termino al mismo, esto claro cuando no se presentan factores externos que conlleven al término de la relación laboral. Estos derechos tienen larga data que no se pueden dejar de lado. Es evidente que este tipo de contratos (CAS) resulta ser salvavidas para la administración pública, en un intento de la reorganización que sufre las entidades del Estado, esto en mérito de la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, pero a pesar que resulte beneficioso la suscripción de este acuerdo, como piensan algunos, no puede ser a costa del desmedro de los derechos laborales conculcados de los trabajadores del Estado, que no distan ni en derechos ni en obligaciones de los otros trabajadores que prestan servicios a favor de la empresa privada ni otros regímenes laborales. En cuanto

al extremo referido de la reparación ante la violación del derecho del trabajo, es evidente que en nuestro conglomerado de normas que regula el contrato de trabajo y su extinción, se ha dado no solo un paso a tras sino miles, dejando de lado los principios generales del Derecho Laboral, así tenemos el Principio de Progresividad y no Regresividad de los derechos de los trabajadores o el Principio de Preferencia a la contratación indeterminada. La principal característica del Contrato Administrativo de Servicios debe entenderse como un régimen laboral especial y transitorio que tiene por finalidad iniciar el proceso de reforma y reordenamiento del servicio civil, en resumida cuenta este régimen no debe perennizarse en la legislación peruana.

Según Cervantes (2009), en su trabajo de tesis titulado "*Aplicación del Principio de Primacía de Realidad en los Contratos Administrativos de Servicios y Contratos de Servicios No Personales*", menciona que ante la vista de que encontramos una disociación entre lo real y lo formal prevalecerá lo real puesto que se trata de: De demostrar de algún modo la certeza de un hecho o de una afirmación, antes que llegar a la verdad de un tema trascendente. Del convencimiento del magistrado depende, en el derecho vigente, de la actividad probatoria de las partes. El Juez, en lo laboral no es un investigador, como sí sucede con el juez Penal, que en todo momento busca llegar a la realidad, incluso en aquellos casos en que el inculpado se auto inculpe. Para hablar de veracidad, es indispensable determinar esa realidad que resulta una idea matriz con la que hay que comparar aquellos aspectos extraños a los que se denomina verdad. En tal sentido, en una controversia puede existir la versión de los interesados que tratan de mostrar mediante los elementos probatorios que hagan valer, puede también existir el punto de vista del magistrado o de quien analiza el conflicto sin ser parte del mismo. La verdad o realidad puede también ubicarse muy lejos de las aspiraciones de los interesados o del punto de vista del juez que juzga la causa.

Según Beltran (2013), en su tesis titulada "*Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado*.", menciona que los contratos de Servicios No Personales (SNP) fueron creados con la promulgación del Decreto Supremo Nº 065-85-PCM - Reglamento Único de

Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestaciones de Servicios No Personales (RUA), con la finalidad de atender la necesidad de personal de las entidades del Estado a través de la contratación de servicios autónomos de un tercero ajeno a la entidad, servicio por el cual se le reconocía una contraprestación económica. Es decir, esta figura se creó con la finalidad de proveer al Estado de servicios autónomos no subordinados. Desde la década de los ochenta por razones de austeridad fiscal las leyes del presupuesto vinieron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, resultando habitual que las leyes anuales del presupuesto público empezaran a prohibir la contratación de personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa; lo que provocó que gran parte de entidades públicas optara por la contratación de Servicios No Personales; dejando de lado los procedimientos de acceso a la Administración Pública normados por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo Nº 276).

Dentro de ese proceso de cambios se fue diluyendo el concepto de “Carrera Administrativa” y se perdió toda iniciativa centralizada en materia de capacitación, calificación y desarrollo de cuadros profesionales. La mayoría de los contratos de Locación de Servicios No Personales fueron desnaturalizados pues se ha puesto en evidencia que la labor que desempeñan estos servidores era de naturaleza permanente y estaban sujetos a subordinación directa; siendo éstas, características de los contratos laborales y no civiles; es decir su labor era igual a la labor que desempeñan los trabajadores que ingresaron a trabajar para el Estado mediante concurso público, de acuerdo a lo establecido por la Ley de la Carrera Administrativa, trabajadores que si tenían reconocidos sus derechos, estaban registrados en planillas, percibían el pago de sus beneficios sociales, bonificaciones, tenían la posibilidad de ascender a mejores puestos, entre otros. Labor que fue reconocida a través de distintas sentencias emitidas por el Tribunal Constitucional, el cual amparado en el Principio de Primacía de la Realidad reconoció el vínculo laboral existente entre las personas contratadas mediante SNP y el Estado. La desnaturalización de los contratos SNP vulneró el artículo 23° de la Constitución Política, ya que de acuerdo al mismo, el Estado debió asegurar que ninguna relación laboral limitara los derechos constitucionales, ni desconociera o rebajara la dignidad

de los trabajadores; convirtiéndose en inconstitucional la utilización de dichos contratos. Situación que se agravó cuando la norma que regulaba la contratación de Servicios No Personales, es decir el RUA, quedara derogada en el año 1997, pues se siguió utilizando este tipo de contratación; situación que continuó hasta junio del año 2008, fecha en la que entró en vigencia el Decreto Legislativo N° 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS); es decir durante más de diez años se utilizó en el Perú una modalidad de contratación de personal no regulada en ninguna Ley y lo que es peor aún, esta modalidad de contratación (SNP) fue desnaturalizada, ya que paso de ser un contrato administrativo a un contrato laboral quebrantado, en vista a que el personal contratado debía de cumplir un horario de trabajo y estar bajo subordinación permanente sin reconocerle beneficio laboral alguno; todo ello por causas de austeridad y racionalidad del gasto público impuestas por el Estado (Beltran, 2013). Con la promulgación del Decreto Legislativo Nº 1057, el Estado reconoce tácitamente que los contratos de Servicios No Personales encubrían una relación laboral, ya que la función que desempeñaban era de carácter permanente y estaban sujetos a subordinación. Asimismo, consideramos que con la utilización de los CAS se vulneró el derecho de igualdad reconocido constitucionalmente a los trabajadores, ya que el Estado no dio un trato justo a todo su personal, a pesar de que las personas contratadas mediante CAS desarrollaban labores de carácter permanente, estaban sujetos a subordinación y recibían un pago por la labor prestada; características propias de un contrato de trabajo, pero que por haber sido contratados mediante CAS y no de acuerdo al procedimiento establecido por el Decreto Legislativo Nº 276, tenían derechos recortados. Lo cual mejoró posteriormente con la Sentencia Nº 002-2010-PI/TC expedida por el Tribunal Constitucional, en la que se devela la existencia de una Relación Laboral en el Régimen CAS y reconoce los Derechos de Sindicalización y Huelga; así como mejoró con la expedición de la Ley Nº 29849, la cual establece la Eliminación Progresiva del CAS y a su vez reconoce otros Derechos Laborales (Vacaciones remuneradas de 30 días naturales, licencias por maternidad, paternidad y otras, derecho a Recibir un Certificado de Trabajo, a gozar de los derechos que reconoce la Ley de Seguridad y Salud en el

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

Según De Cruz (2011), en su trabajo de investigación titulado "*El Derecho al Trabajo como causa de Inestabilidad Laboral y Violación de los Derechos*

Constitucionales en Nuestro Régimen Laboral, Quito-Ecuador", menciona que el derecho laboral, como cualquier otra rama del derecho, está constituido por un conjunto de relaciones jurídicas. Tiene su razón de ser en la necesidad de la protección social de quienes se hallan en una relación de trabajo dependiente o subordinada. Por lo tanto, podemos definir al derecho laboral o del trabajo, a un conjunto sistemático de normas y de principios, que, de acuerdo con la idea social de justicia, regulan relaciones jurídicas, tanto individuales como colectivas que nacen a raíz del trabajo subordinado.

2.2. Bases Teóricas

- **Carrera Administrativa**

Según Beltrán (2013), menciona que Carrera administrativa es el conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes que corresponden a los servidores públicos que, con carácter estable prestan servicios de naturaleza permanente en la Administración Pública. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal, en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos, según calificaciones y méritos.

No están comprendidos en la Carrera Administrativa los servidores públicos contratados, los funcionarios que desempeñan cargos políticos o de confianza, pero sí en las disposiciones de la presente Ley en lo que les sea aplicable. No están comprendidos en norma alguna de la presente Ley los miembros de las Fuerzas Armadas y de la Policía Nacional ni los trabajadores de las Empresas del Estado o Sociedades de Economía Mixta, cualquiera sea su forma jurídica (Beltrán, 2013).

La norma que rige al personal incluido en la carrera administrativa es el Decreto Legislativo N°276 "Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la carrera administrativa es permanente y se rige por los principios de Igualdad de oportunidades,

Estabilidad, Garantía del nivel adquirido; y Retribución justa y equitativa, regulada por un sistema único de remuneraciones. El Sistema Único de Remuneraciones (S.U.R.) se rige por los principios de Universalidad, Base técnica, Relación directa con la Carrera Administrativa; y Adecuada compensación económica. Para efectos de la Carrera Administrativa y el S.U.R., la Administración Pública constituye una sola Institución. Los servidores trasladados de una entidad a otra conservarán el nivel de carrera alcanzado. Ningún servidor público puede desempeñar más de un empleo o cargo público remunerado, inclusive en las Empresas de propiedad directa o indirecta del Estado o de Economía Mixta. Es incompatible, asimismo, la percepción simultánea de remuneraciones y pensión por servicios prestados al Estado. La única excepción a ambos principios está constituida por la función educativa en la cual es compatible la percepción de pensión y remuneración excepcional (Beltrán, 2013).

- **Contrato Administrativo de Servicio (CAS)**

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS), constituye una modalidad especial propia del derecho administrativo y privativo del Estado. Se regula por el Decreto Legislativo N° 1057 y otras normas conexas. Los incluidos en este régimen no se encuentran sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. La presente norma 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 (Beltrán, 2013).

Según Beltrán (2013), menciona que el contrato administrativo de servicios se celebra a plazo determinado y es renovable; es aplicable a toda entidad pública sujeta al Decreto Legislativo Nº 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. Son requisitos para la celebración

del contrato administrativo de servicios el Requerimiento realizado por la dependencia usuaria, la existencia de disponibilidad presupuestaria, determinada por la oficina de presupuesto de la entidad o quien haga sus veces. Dentro de los derechos establecidos en el Decreto Legislativo N° 1057, para el contrato administrativo de servicios tenemos los siguientes:

- ✓ Un máximo de cuarenta y ocho (48) horas de prestación de servicios a la semana.
- ✓ Descanso de veinticuatro (24) horas continúas por semana.
- ✓ Descanso de quince (15) días calendario continuos por año cumplido.
- ✓ Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD.

A partir del sábado 07 de abril de 2012, los servidores por contrato CAS se rigen por la Ley N° 29849 “Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto legislativo 1057 y Otorga Derechos Laborales”, se otorga los siguientes derechos tales como el de recibir una contraprestación mensual no menor a la mínima vital, una jornada laboral máxima, vacaciones, afiliación a un régimen previsional, seguridad social, sindicalización y huelga, aguinaldos por julio y diciembre, capacitación, la obtención de permisos y licencias; sin embargo estos derechos son reducidos a comparación del régimen laboral publico regulado por el D.Leg.276 o el régimen laboral privado regulado por el D.Leg.728 (Beltrán, 2013).

Según Moraga (2007), menciona que la institución jurídica bajo análisis es, en primer lugar, una institución jurídica universal que ha servido de auxilio al Estado en el cumplimiento de sus funciones. En este sentido, el referido autor precisa que el contrato fue en la Edad Media una institución jurídica universal, desde el momento en que las relaciones de fuerza se reemplazaron por las relaciones jurídicas entre los privados y la autoridad administrativa.

Según Dromi (2000), definen al contrato administrativo como un negocio u acto jurídico bilateral celebrado entre la Administración Pública y

un particular, que, en tanto persiguen un fin público, se encuentran sometidos a normas de derecho público. Según Cassagne (2011), señalan que si bien el fenómeno de la contratación pública durante cierta etapa, fue descrito como un sistema radicalmente opuesto al de la contratación privada, muchas veces no se ha reparado en la circunstancia de que lo público y lo privado son categorías históricas que van formando conceptos jurídicos relativos, los cuales no siempre pueden encapsularse en formulaciones rígidas ni unitarias. Tal como se puede apreciar, las posturas sobre el tema varían, principalmente, en atención a la perspectiva desde la cual se analiza el contrato. Es evidente que existen diversas posturas, unas que definen al contrato administrativo en clara contraposición con la contratación privada, otros que la definen en atención a los fines públicos cuya satisfacción subyace a su celebración, e incluso, quienes, enmarcándolo dentro de la categoría general de contrato, lo definen como una herramienta del Estado para cumplir sus fines.

- **Naturaleza jurídica del contrato administrativo**

Según Cassagne (2011), afirma que la temática de la conceptualización del contrato administrativo, cabe afirmar que en lo que al análisis de dicha figura concierne, la temática de su naturaleza jurídica, dista mucho de ser el más pacífico de los temas. Ello se debe a que el análisis de este aspecto a nivel doctrinario ha sido materia de un trato singular, en tanto que tal como sucede con la problemática de su conceptualización, su estudio casi siempre conlleva a la confrontación de esta figura respecto de los contratos de derecho privado, principalmente, en lo que a su configuración sustantiva se refiere.

- **Características de los contratos administrativos**

Según Rodríguez (2011), afirma que una característica inherente a los contratos de derecho privado, es que la única limitación que se impone a la

libertad de las partes se encontraría constituida por temas de orden público, buenas costumbres, moral y disposiciones legales de carácter imperativo.

En este sentido, quienes defienden la tesis dualista, señalan que, en el caso de los contratos administrativos, en adición a las limitaciones a la autonomía de la voluntad, propias del derecho privado, existen limitaciones adicionales tanto por el lado de la administración pública, como por el lado de los particulares contratantes. Con respecto a la actuación de la Administración, se señala que ésta se encuentra limitada por la sujeción al Principio de Legalidad, en virtud del cual, no sólo no goza de libertad para elegir a sus co - contratantes, sino que, adicionalmente, tampoco puede decidir la forma en que debe concertar los contratos que celebra. En lo que a limitaciones a los particulares se refiere, se afirma que éstos se encuentran sujetos a las condiciones que de manera unilateral fija la Administración, por ejemplo, en las bases y condiciones que rigen un proceso de contratación. El reconocimiento de lo antes expuesto como "características" propias de los contratos administrativos, ceden si se estima que en realidad no nos encontramos ante un supuesto de falta o inexistencia de autonomía de la voluntad, sino frente al hecho que en lo que a los contratos administrativos se refiere, el ordenamiento jurídico impone el sometimiento a formalidades específicas para la emisión de las declaraciones de voluntad de las partes, por lo que se trataría de un tema única y exclusivamente formal, de acuerdo a lo que el ordenamiento jurídico prevea. Por lo tanto, somos de la opinión que, en el caso de los contratos estatales, al encontrarse involucrada la Administración Pública, resulta fundamental reconocer que organización se encuentra "… ineludiblemente vinculada a unas "formas o modos funcionales de actuar" (procedimientos administrativos) que de ninguna manera puede obviar si pretende lograr la producción de decisiones válida en Derecho.

Según Rodríguez (2011), dentro de esta concepción, menciona la diferenciación entre la contratación administrativa y la contratación civil, radicaría en reconocer como rasgo característico de la primera, el que a diferencia de lo que sucede con los contratos de derecho privado, éstos

últimos tienen como nota esencial que las partes se encuentran en igualdad de condiciones. Se afirma en tal sentido, que el caso de la contratación administrativa, existiría una subordinación del contratante particular frente a la Administración Pública, en la medida que los intereses de ésta última, al ser depositaria de los intereses públicos, tienen una preeminencia "lógica" sobre los intereses de los particulares.

Según Cajarville (2011), menciona que la doctrina incluye generalmente entre las llamadas "prerrogativas" de la administración contratante la de modificar los contratos que ha celebrado, razones de interés público de por medio". En rigor, en los contratos administrativos rigen tanto el principio pacta sunt servanda (al igual que en los contratos privados), como el rebus sic stantibus (o teoría de la alteración de las circunstancias). Esta afirmación, parte de la idea de que, en los contratos del Estado, se constituyen obligaciones destinadas a ser efectivamente cumplidas, toda vez que al igual que en los contratos de derecho privado, son celebrados con la finalidad de establecer relaciones de cooperación definidas entre el Estado y los particulares. Así, se advierte que no existe una "mutabilidad total" en los contratos del Estado, sino que simplemente, se establece un "régimen de modificaciones o renegociaciones", el mismo que se encuentra orientado a garantizar un equilibrio económico entre las partes. Por tanto, este criterio de diferenciación entre el "contrato privado" y "contrato administrativo" basado en la mutabilidad de una u y otra relación, quedaría desvirtuado, en tanto que la mutabilidad se aplica tanto para los contratos "privados" como para los contratos "administrativos".

Según Dromi, (1978), Finalmente, se señala que la diferencia entre la contratación privada y la administrativa, radica en que mientras los contratos privados no pueden afectar derechos de terceros, en el caso de los contratos administrativos sí, en tanto que, para éstos últimos, ello sería una regla común. La figura del contrato con efectos jurídicos frente a terceros es perfectamente admisible tanto en los contratos de derecho privado como en los de derecho público, por lo que, en realidad, constituye

una falacia afirmar que ésta sea una diferencia sustantiva entre los contratos privados y los contratos administrativos. Queda claro entonces, que a la luz de lo expuesto en los párrafos precedentes, que la distinción entre contratos privados y contratos administrativos, carece de sustento, no pudiéndose desconocer la universalidad del concepto jurídico del contrato (el mismo que se encuentra anclado en la teoría general del derecho), la naturaleza unitaria de la responsabilidad patrimonial del Estado ante el incumplimiento de sus obligaciones, así como la realidad de que los contratos de la Administración se encuentran siempre regidos por el derecho público y el derecho privado.

- **La Aplicación del Régimen CAS.**

Según Becerra (2010), menciona que “En nuestro complejo sistema de contrataciones que rige en el Perú, régimen privado normado por el Decreto Legislativo N°728, Texto Único Ordenado aprobado por el Decreto Supremo 003-97-TR y Reglamento, el régimen publico bajo las reglas del Decreto Legislativo N°276 y su reglamento, y los regímenes especiales, precisamente en este último grupo debemos añadir uno más, creado por el legislador y confirmada por el juez constitucional. Nos referimos, al Régimen Especial de los Contratos Administrativos de Servicios, los tan conocidos CAS, que, a decir de los muchos trabajadores de las entidades estatales, ha resultado más de un dolor de cabeza y un problema complicado. Como es conocido, antes de la incursión del CAS, los trabajadores que prestaban servicios a favor del Estado estaban distribuidos de la siguiente forma: en su gran mayoría se encontraban bajo la regla de régimen privado, ya sea por contrato sujetos a modalidad o contrato indeterminado, que por cierto ya resultaba un poco desconcertante aplicar reglas laborales del sector privado a trabajadores del Estado que tiene otro tipo de connotaciones, pero este no es el momento de resaltarlos. Por otro lado, encontramos a los trabajadores del Estado cuya relación laboral se rige por las reglas del régimen público. A pesar de la frondosa legislación que rodea a estos regímenes, ambas tienen puntos de encuentro, como son treinta días de vacaciones, gratificaciones, derechos

referentes a la seguridad social, entre otros. Pero la política adoptada últimamente sobre la forma de contratación de los trabajadores del aparato estatal se caracterizaba por la suscripción de contratos civiles o contratos por servicios no personales o contrato de locación de servicios regido por la norma civil, en el que evidentemente, no se reconocía el vínculo laboral entre al prestador de servicios y la empleadora, consecuentemente no se reconocía los beneficios inherentes a un vínculo laboral. Claro, la reacción social ante este panorama no demoró, teniendo como consecuencia de ello la interposición de demandas incoadas ante el Poder Judicial, Juez de trabajo para ser específicos, por parte de trabajadores del Estado en calidad de prestadores de servicios, solicitando la declaración de una relación de naturaleza laboral a tiempo indeterminado y el pago de sus beneficios sociales. Los pronunciamientos de los jueces laborales, en forma unánime fue la declaración de una relación laboral, esto en aplicando el Principio de la Primacía de la Realidad, que señala que en caso de discordancia entre lo que ocurren en la práctica y lo que surge de documentos o contratos, debe de otorgarse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede o se aprecia en el terreno de los hechos. Así, en virtud de este principio laboral, aun cuando exista un contrato de naturaleza civil, lo que determina la naturaleza de una relación contractual entre las partes es la forma como en la práctica se ejecuta dicho contrato, es decir, la preeminencia de la realidad material sobre lo estipulado en el contrato, por lo que en toda prestación de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo fijo indeterminado, conforme a lo conceptuado en el primer párrafo del artículo 4° del Decreto Legislativo Nº 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo Nº 003-97-TR.”

2.3. Fundamentos filosóficos del tema de investigación

Uno de los primeros filósofos en desarrollar formalmente la teoría del contrato social fue Thomas Hobbes, en su celebre obra llamada *Leviatán* (1651), que busca explicar cómo los individuos, al unirse en sociedad,

acuerdan ciertas reglas y ceden algunos de sus derechos a cambio de seguridad, libertad y bienestar colectivo.

En las ciencias sociales, se denomina contrato social a una teoría que explica el origen y propósito del Estado, se trata de un concepto que busca explicar la legitimidad del poder político y la formación de la sociedad, en sus versiones más conocidas se entiende como un acuerdo entre individuos para crear una autoridad política que regula la convivencia laboral.

2.4. Definiciones conceptuales

Se utilizó estos términos conceptuales:

- **Deficiencias jurídicas:** Falla, desperfecto o imperfección en la ley o en su aplicación. Se denomina laguna jurídica o del Derecho o limbo jurídico (también llamado vacío legal) la ausencia de reglamentación legislativa en una materia concreta. Es una situación de vacío en la ley que ha sufrido la patología jurídica de omitir en su texto la regulación concreta de una determinada situación, parte o negocio.

- **Riesgo Jurídico:** La denominada gestión del riesgo legal puede ser definida como una metodología compuesta de actividades encaminadas a la administración de un grupo particular de riesgos, a saber, riesgos legales y riesgos que pueden ser tratados por medios legales (Mahler, 2006). El riesgo legal es, por tanto, un elemento fundamental de la gestión del riesgo legal, aunque el término es usado en la práctica de muchas formas diferentes, lo que amerita un análisis adicional. El objetivo de este artículo es revisar, sistematizar y analizar las definiciones y clasificaciones existentes de riesgo legal, sosteniendo, simultáneamente que una comprensión exitosa del riesgo legal requiere ser informada por las teorías sobre el concepto mismo del derecho. Por lo tanto, presentamos una clasificación de riesgos legales independiente de contextos particulares, basada en la teoría de la norma jurídica (Mahler, 2006).

- **Discriminación laboral:** Los actos discriminatorios cometidos por empleadores o terceros en el ámbito laboral durante la contratación, el ascenso, la asignación laboral, la terminación, la compensación, y otros, se consideran discriminación laboral. Esto también puede ocurrir en la forma de acoso u hostilización.

- **Aplicaciones del CAS**: Implementación del contrato administrativo de servicios en alguna institución pública.

- **Contratos de locación**: Contratos por servicios no personales

- **Derecho laboral**: También llamado **Derecho** del trabajo o **Derecho** social. Es una rama del Derecho**,** cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación.

- **Relaciones jurídicas**: Tiene como fin el establecimiento estricto de derechos y deberes correlativos.

- **Trabajo subordinado**: Trabajo dependiente.

- **Dignidad:** Cualidad del que se hace valer como persona, se comporta con responsabilidad, seriedad y con respeto hacia sí mismo y hacia los demás y no deja que lo humillen ni degraden.

- **Valor de la persona**: El hombre tiene lugar preferencial antes que toda la naturaleza, tiene un valor supremo.

- **Igualdad de derechos**: Es la igualdad jurídica entre los individuos.

- **Progreso social**: Se asocia con las condiciones de vida del ser humano en la sociedad moderna.

2.5. Bases epistémicos

El fundamento del conocimiento científico del presente trabajo de investigación se enfoca desde el punto de vista del conocimiento científico

positivismo por cuanto dicho conocimiento deriva de la observación, es objetivo, y desde ese enfoque, los fenómenos son factibles de medición y conteo, por tanto, pueden ser investigados y contribuir a la ciencia.

También se insiste en la necesidad de imbricar el método científico dentro de una perspectiva sistémica con el objeto de prevenir la visión a corto plazo y los reduccionismos que suele conllevar al método analítico y a la representación causal. Esto resulta de gran importancia, dado que la Ciencia de la Información posee una vertiente social y aplicada, que exige el abordaje de la complejidad y la elaboración de una teoría específica de la acción social y de la intervención social.

2.6. Bases antropológicas

El debate sobre la naturaleza del conocimiento se aborda en torno al debate contemporáneo entre los que han defendido su carácter de representación de la realidad y los que se centran en su condición de construcción subjetiva y social, entre los que se encuentran las comunidades nativas; pero nuestra investigación se centra en la población rural.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El presente proyecto de investigación es de tipo mixto (básico aplicativo), descriptivo, Exegético y Analítico–Sintético.

3.1.1. Descriptivo

En el presente nivel de investigación, fue necesaria la aplicación del enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) descriptivo y correlacional, para determinar las causas y efectos del problema encontrado, además nos permitió determinar, identificar y explicar las variables, de tal manera que se estableció el grado de correspondencia entre los indicadores de la presente investigación

3.1.2. Exegético

Al ser un proyecto de investigación en el área del Derecho, el método exegético fue fundamental en el estudio, análisis e interpretación de las normas anteriores y vigentes en materia laboral.

3.1.3. Analítico – Sintético

Este método de investigación permitió a la investigadora sintetizar y profundizar el análisis del problema planteado dentro del tema y posteriormente ayudó al desarrollo de la propuesta de solución al problema de investigación

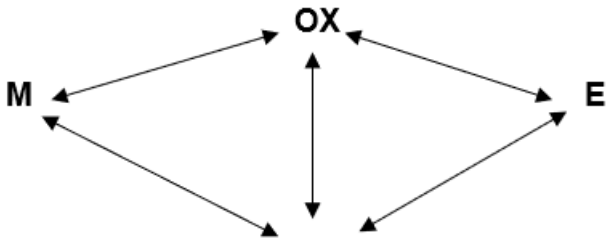
3.2. Diseño y esquema de la investigación

El diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable. Se observan los hechos tal y como se presentan en su contexto real y en un tiempo determinado o no, para luego analizarlo.

Por tanto, el presente trabajo de investigación se adecua al diseño no experimental en su variante transversal por ser una investigación de tipo o alcance descriptivo que es explicada dando sentido a la investigación y resultados alcanzados.

3.2.1. Diseño

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



Donde:

M = Muestra de la población
O = observaciones o mediciones a obtener en cada una de las variables (X e Y)
E = Existencia de la aplicación de X en Y de ambas variables
X, Y = Representan las variables de investigación.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

Se ha tomado como población total a todos los servidores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios (CAS), de la Municipalidad Distrital de Manantay haciendo un total de 44 servidores

3.3.2. Muestra

Para el cálculo del tamaño muestral probabilístico se consideró un nivel de confianza de 95 % y un error de 5%. Se calculó haciendo uso de la siguiente fórmula:

Formula:

$$n = \frac{Z^2 pqN}{E^2(N-1) + Z^2 pq}$$

Dónde:

p = Proporción de Aciertos (0,5)

q = Proporción de Errores (0,5)

E = Nivel de Precisión (0,05)

Z = Límite de Confianza (1,96) (para generalizar los resultados)

N = Población (Total de Servidores - 44)

n = Muestra

$$n = \frac{(1.96)^2 * (0.5) * (0.5)\ (44)}{(0.05)^2(44-1) + (1.96)^2 * (0.5) * (0.5)} \qquad \mathbf{n = 20}$$

Por lo tanto, la muestra estará conformada por 20 servidores de la contratación administrativa de servicios (CAS), de la Municipalidad Distrital de Manantay

3.4. Técnicas e Instrumento de recolección de datos

Las técnicas de investigación son aquellos mecanismos que utilizan los investigadores para recabar información y analizar los resultados. Este procedimiento ayudó a que el conocimiento del tema que se está investigando tenga mayor objetividad.

Por ello los instrumentos que se utilizaron en la presente investigación son las siguientes:

3.4.1. Cuestionario

Consiste en un documento con un listado de preguntas, las cuales se les hacen a las personas a encuestar la cual permite recoger datos de un amplio volumen de sujetos o de una muestra para que sea

representativa de la población sobre la que se pretende hacer extensivas las conclusiones obtenidas en la muestra.

3.4.2. Entrevista

Se realizará cara a cara entre entrevistador y entrevistado y con más tiempo, permite profundizar en detalles y argumentos sobre temas que se han podido tratar más genéricamente al aplicar un cuestionario, consiguiendo así mayor calidad y fiabilidad en la información obtenida.

3.4.3. Prueba piloto

Prueba piloto se refiere a la aplicación del cuestionario en una pequeña muestra de encuestados para identificar y eliminar posibles problemas.

3.5. Técnicas de procesamiento de datos

En primer lugar, se debe precisar que para que un instrumento cumpla con su prometido, es decir constituya el medio más eficaz para la recolección de los datos en una investigación, debe cumplir con dos requisitos esenciales:

a) la validez, para lo cual se recurrió al juicio de 3 expertos, tales como: El índice de validez de contenido de Lawshe, en el que hay una evaluación individual de los ítems y a través de la razón de validez de contenido (RVC) se identifica si son adecuados, o no.

- El índice de congruencia ítem-objetivo de Rovinelli y Hambleton, en el cual el juez evalúa con +10 -1, dependiendo de si el ítem mide lo planteado en el objetivo, o no.
- El método de capacidades mínimas de Levine, Maye, Ulm y Gordon, que se centra en el nivel de capacidad o habilidad mínima requerida para lograr exitosamente algún criterio.

b) la confiabilidad, es decir que es aplicado varias veces a una muestra los datos deben ser similares.

Partiendo de esta premisa los instrumentos que se utilizaron en la investigación fueron:

a) **Entrevista:** Estableciendo una conversación dirigida, con un propósito específico y usa un formato de preguntas y respuestas.

b) **Observación:** Fue: a) observando a las personas sin que los observados se den cuenta y sin interactuar; Observando el accionar de los observados sin intervenir para nada, pero las personas observadas estaban consiente de la observación; y c) observando y estando en contacto con las personas observadas.

c) **Encuesta**: Al haber efectuado un conjunto de preguntas normalizadas de carácter cerrado, dirigidas a una muestra representativa de la población, con el fin de conocer sus opiniones y hechos específicos.

3.5.1. Procesamiento y presentación de datos

Para el procesamiento de información obtenida de las encuestas se decidió utilizar el software Microsoft Excel 2013, en este software se creó un formulario específico para la encuesta realizada en el campo. Este formulario permitió que se pudiera digitar la obtenida sin perder información de las encuestas del anexo figura 10A. Para cada encuestado se digitó sus encuestas siguiendo lineamientos específicos para el llenado.

También se utilizó el programa estadístico SPSS, para elaborar gráficos, diagramas de distribuciones, de los datos colectados.

Tabla 2. Recolección de datos

Técnica	Instrumento
Encuesta	Cuestionario
Entrevista	Guía de entrevista
Observación	Guía de observación

CAPITULO IV

RESULTADOS

En cuanto los contratos administrativos del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, generando riesgo jurídico. Período 2015", se obtuvieron los siguientes resultados.

4.1. ¿SE SIENTE DISCRIMINADO EN LA INSTITUCIÓN?

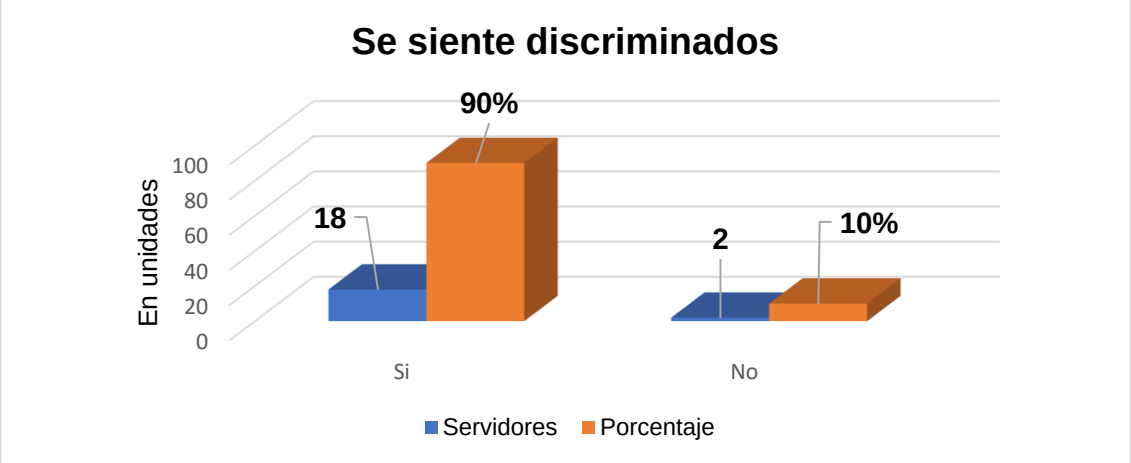
Tabla 03.

Resultados de la encuesta numero uno

N°	Se siente discriminado	Cantidad	%
1	Si	18	90
2	No	2	10
Total		**20**	**100**

Figura 01.

Muestra gráfica de la pregunta número uno



En relación a la pregunta numero uno, ¿se siente discriminado en la institución?, realizado a los trabajadores del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, se pudo determinar que el 90% de los trabajadores considran que son discriminados dentro de la Municipalidad de Manantay, mientas que un 10% consideran que no son discriminados.

4.2. ¿LE EXIGEN LABORAR MAS DEL HORARIO PERMITIDO?

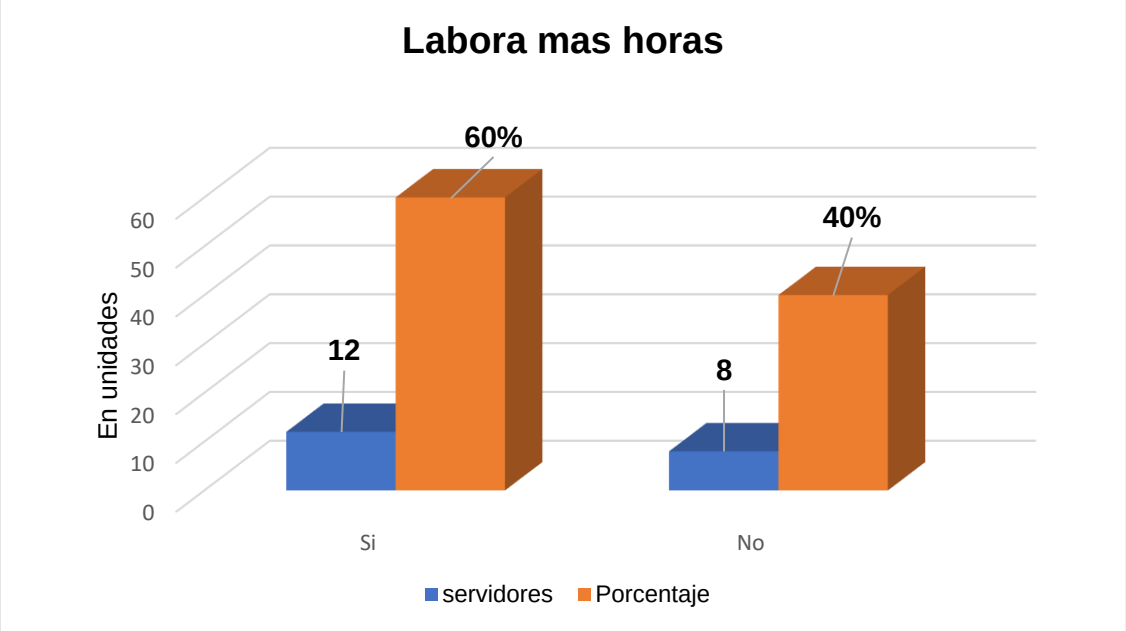
Tabla 04.

Resultados de la encuesta numero dos

N°	Labora más horas	Cantidad	%
1	Si	12	60
2	No	8	40
Total		20	100

Figura 02.

Muestra gráfica de la pregunta número dos



En relación a la pregunta número dos, ¿le exigen laborar más del horario permitido?, realizado a los trabajadores del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, se pudo determinar que el 60% de los trabajadores les exigen laborar mas horas dentro de la Municipalidad de Manantay, mientas que un 40% consideran que no les exigen laborar más horas dentro de su institución.

4.3. ¿CUENTA CON VACACIONES?

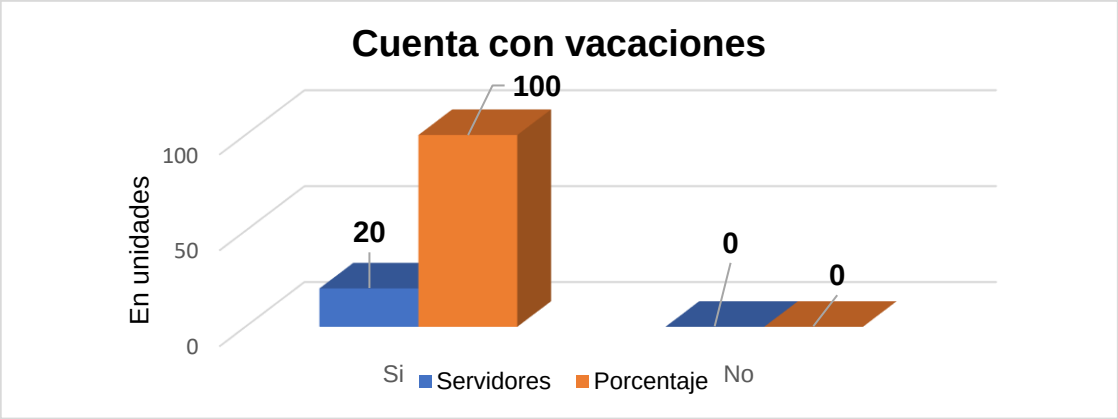
Tabla 05.

Resultados de la encuesta número tres

N°	Cuenta con vacaciones	Cantidad	%
1	Si	20	100
2	No	0	0
Total		20	100

Figura 03

Muestra gráfica de la preguna número tres



En cuanto a la pregunta número tres, ¿cuenta con vacaciones? realizado a los trabajadores del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, se pudo determinar que el 100% de los trabajadores, cuentan con vacaciones dentro de su institución.

4.4. ¿LE CAPACITAN CONSTANTEMENTE?

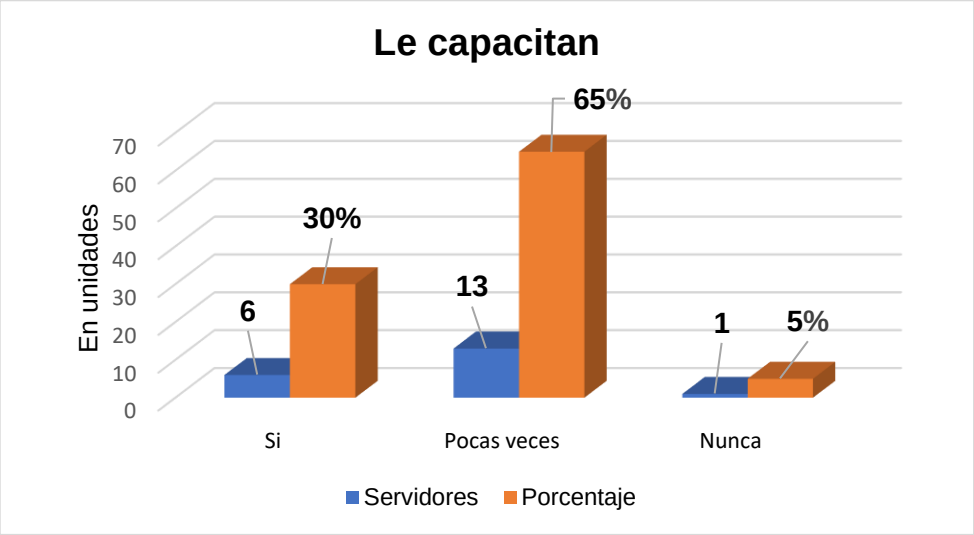
Tabla 06.

Resultados de la encuesta número cuatro

N°	Le capacitan	Cantidad	%
1	Si	6	30
2	Pocas veces	13	65
3	Nunca	1	5
Total		20	100

Figura 04.

Muestra gráfica de la pregunta número cuatro



En relación a la pregunta número cuatro, ¿le capacitan constantemente?, realizado a los trabajadores del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, se pudo determinar que el 30% de los servidores entrevistados respondieron que si, mientras que el 65% de los servidores de la Municipalidad de Manantay respondieron que no, y finalmente un 5% nunca recibió una capacitación dentro de esta institución. Estos datos nos indican que la mayoría de los servidores de esta municipalidad no reciben capacitación necesaria para desempeñar sus funciones de forma óptima.

4.5. ¿LE PAGAN POR ESCOLARIDAD?

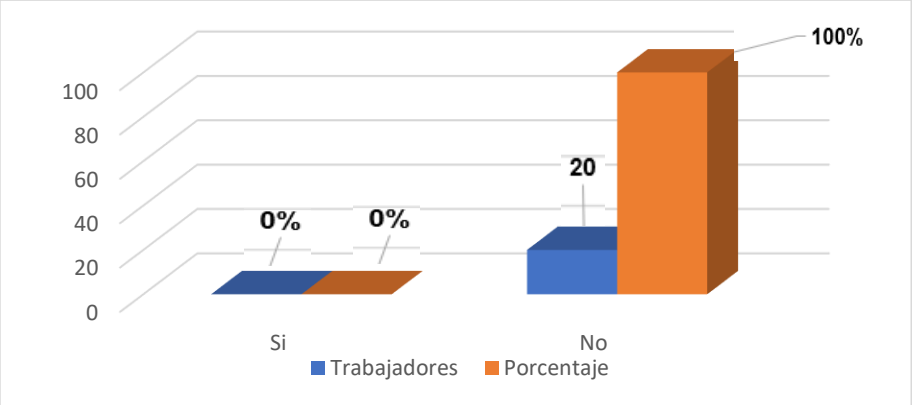
Tabla 07.

Resultados de la encuesta número cinco

N°	Le pagan escolaridad	Cantidad	%
1	Si	0	0
2	No	20	100
Total		20	100

Figura 05.

Muestra gráfica de la pregunta número cinco



En relación a la pregunta número cinco, ¿le pagan por escolaridad?, realizado a los trabajadores del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, se pudo determinar que el 100% de los servidores entrevistados respondieron que no reciben pagos por el concepto de escolaridad, pese a que la mayoria de los trabajadores cuentan con hijos en edad escolar.

4.6. ¿SU ENTIDAD LE BENEFICIA CON ESSALUD?

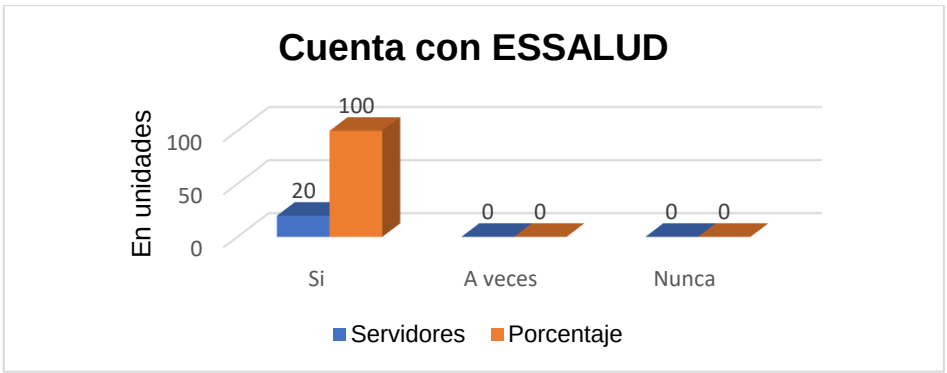
Tabla 08.

Resultados de la encuesta número seis

N°	Se beneficia con EsSalud	Cantidad	%
1	Si	20	100
2	A veces	0	0
3	Nunca	0	0
Total		20	100

Figura 06.

Muestra gráfica de la pregunta número seis



En relación a la pregunta número seis, ¿su entidad le beneficia con ESSALUD?, realizado a los trabajadores del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, se pudo determinar que el 100% de los servidores de esta municipalidad si cuenta con el seguro de salud (ESSALUD).

4.7. ¿PERCIBE AGUINALDOS Y OTROS BENEFICIOS?

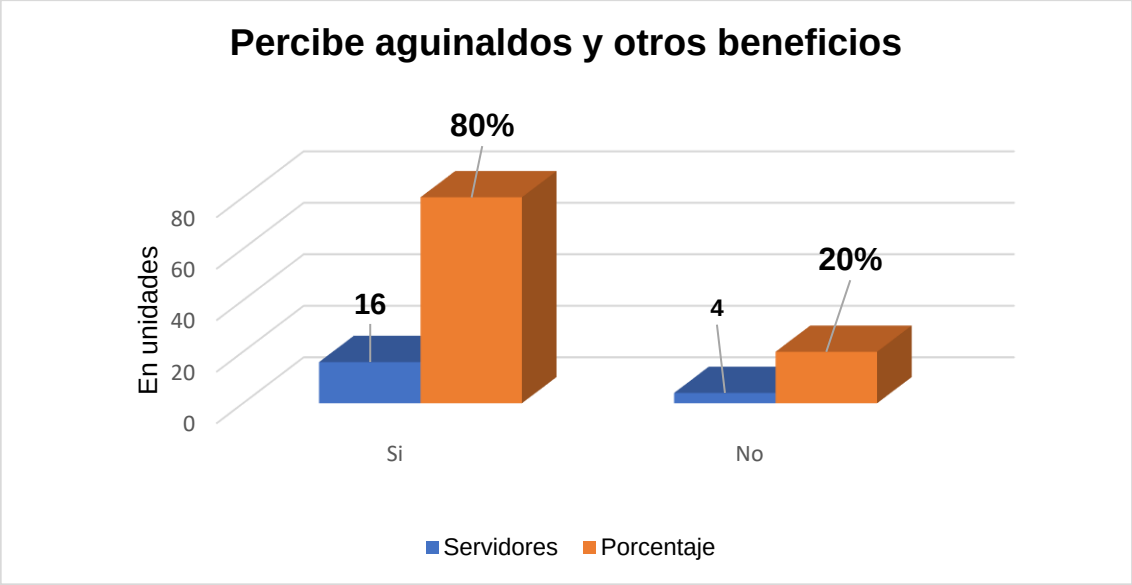
Tabla 09.

Resultados de la encuesta número siete

N°	Percibe aguinaldo y otros beneficios	Cantidad	%
1	Si	16	80
2	No	4	20
Total		20	100

Figura 07.

Muestra gráfica de la pregunta número siete



En relación a la pregunta número siete, ¿percibe aguinaldos y otros beneficios?, realizado a los trabajadores del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, se pudo determinar que el 80% de los servidores de la municiaplidad perciben aguinaldos, mientras un 20% menciono que no percibieron aguinaldo durante el tiempo que estuvieron laborando.

4.8. ¿SUFRE AMENAZA DE DESPIDO?

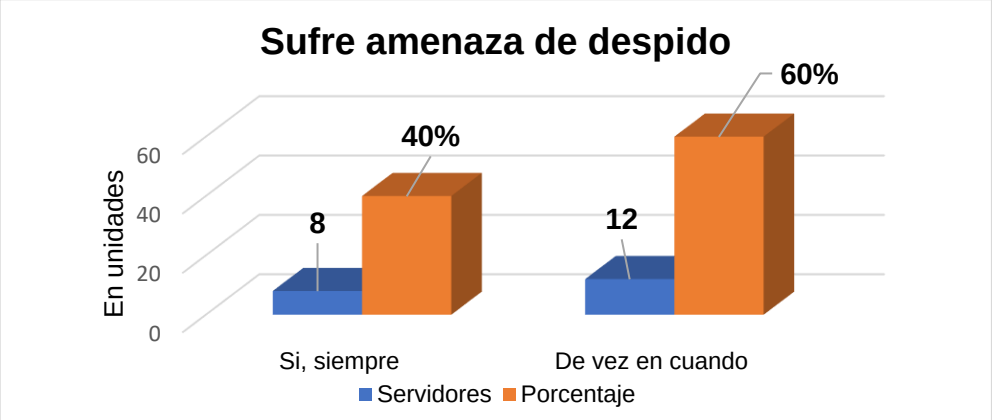
Tabla 10.

Resultados de la encuesta número ocho

N°	Sufre amenaza de despido	Cantidad	%
1	De vez en cuando	12	60
2	Siempre	8	40
Total		20	100

Figura 08.

Muestra gráfica de la pregunta número ocho



En relación a la pregunta número ocho, ¿Sufre amenaza de despido?, realizado a los trabajadores del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, se pudo determinar que el 40% de los Servidores de la municiaplidad sufrieron amenaza de despido durante el tiempo que trabajaron dentro de esta institucion, mientras un 60% de los funcionario de vez en cuando.

4.9. ¿CREE TENER VÍNCULO LABORAL?

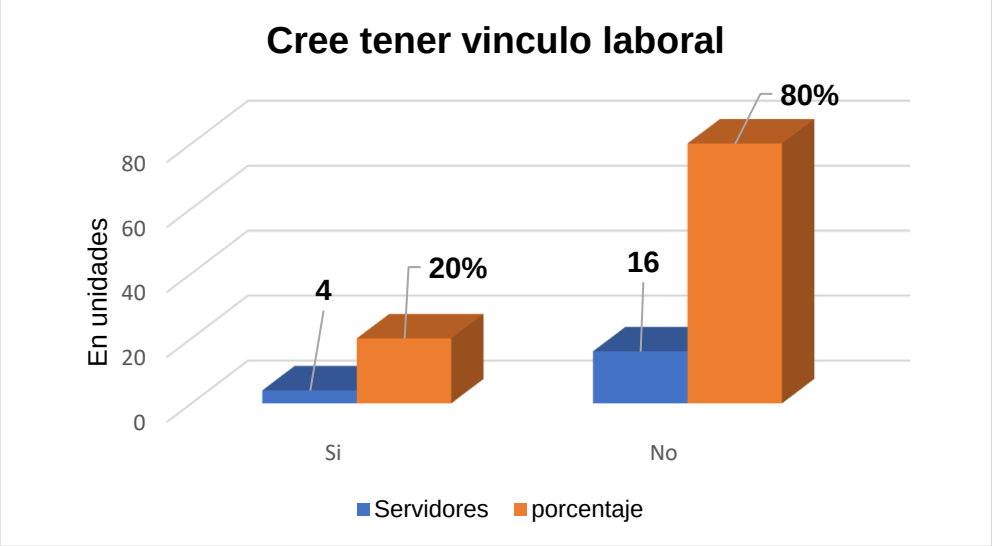
Tabla 11.

Resultados de la encuesta número nueve

N°	Cree tener vínculo laboral	Cantidad	%
1	Si	4	20
2	No	16	80
Total		20	100

Figura 09.

Muestra gráfica de la pregunta número nueve



En relación a la pregunta número nueve, ¿cree tener vínculo laboral?, realizado a los trabajadores del servicio (CAS) en la Municipalidad de Manantay, se pudo determinar que el 20% de los servidores de la municiaplidad cree tener vinculo laboral, durante el tiempo que trabajaron dentro de esta institucion, mientras un 80% de los servidores no cree tener vinculo laboral.

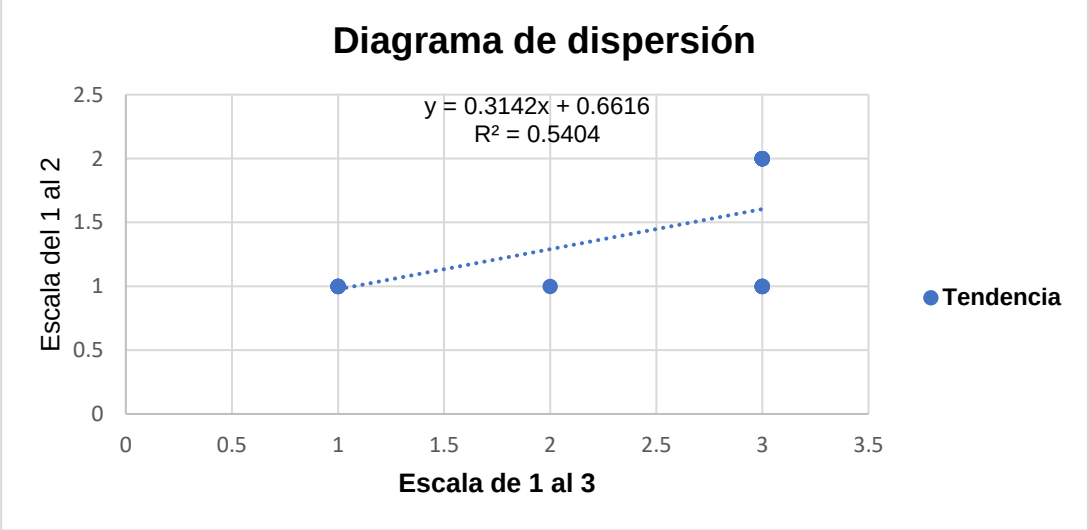
4.10. ¿REGRESIÓN Y CORRELACIONES ENTRE LAS PREGUNTAS QUE GUARDAN CORRELACIONES SIGNIFICATIVAS?

4.10.1. Regresión y correlación de la pregunta número 2 y 4

Sometido los datos de la pregunta número 2, ¿le exigen laborar más del horario permitido? y la pregunta número 4, ¿le capacitan constantemente?, a una ecuación de regresión entre estas dos preguntas, se determinó que existe un coeficiente de determinación R^2= 0.5404 entre ambas preguntas, éste último nos indica que los valores de las variables respuesta es explicada en 54.04% por el tratamiento aplicado y el 45.96% es debido a otros factores, tal como se observa en el siguiente gráfico.

Figura 10.

Muestra lineal de regresión y correlación de la pregunta 2 y 4



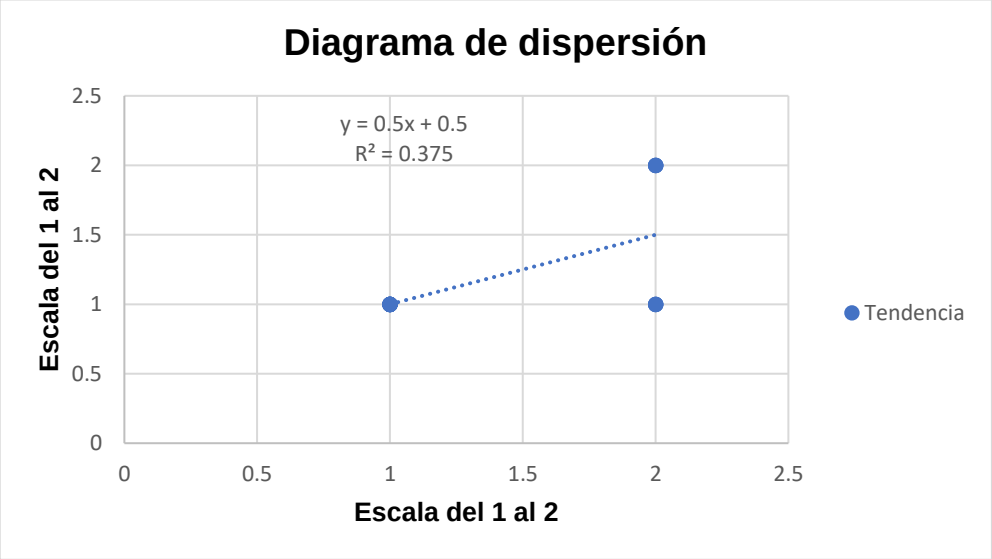
Sometida los datos de la pregunta número 2, ¿le exigen laborar más del horario permitido? y la pregunta número 4, ¿le capacitan constantemente?, a un análisis correlacionar de estas dos preguntas, se determinó que existe una correlación significativa entre las dos preguntas, con un índice de correlación de Pearson de 0.5830, estos datos nos indican que a menor capacitación de los servidores CAS de la Municipalidad de Manantay, mayor será las horas extras que tendrán que laborar dentro de esta institución pública.

4.10.2. Regresión y correlación de la pregunta número 2 y la 7

Sometida los datos de la pregunta número 2, ¿le exigen laborar más del horario permitido? y la pregunta número 7, ¿percibe aguinaldos y otros beneficios?, a una ecuación de regresión entre estas dos preguntas, se determinó que existe un coeficiente de determinación R^2= 0.3750 entre ambas preguntas, éste último nos indica que los valores de las variables de respuesta es explicada en 37.50% por el tratamiento aplicado y el 62.50% es debido a otros factores, tal como se observa en el siguiente gráfico.

Figura 11.

Muestra lineal de regresión y correlación de la pregunta 2 y la 7



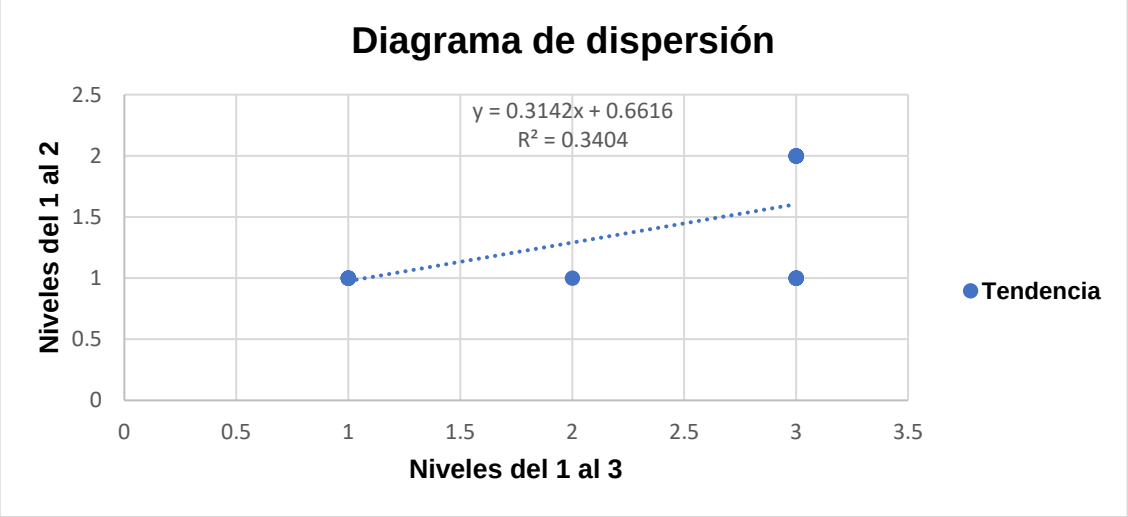
Sometida los datos de la pregunta número 2, ¿le exigen laborar más del horario permitido? y la pregunta número 7, ¿percibe aguinaldos y otros beneficios?, a un análisis correlacionar de estas dos preguntas, se determinó que existe una correlación significativa entre las dos preguntas, con un índice de correlación de Pearson de 0.6120, estos datos nos indican que los servidores CAS de la Municipalidad de Manantay que laboran horas extras, tienen mayor posibilidad de recibir aguinaldos dentro de esta institución pública.

4.10.3. Regresión y correlación de la pregunta número 4 y la 8.

Sometida los datos de la pregunta número 4, ¿le capacitan constantemente? y la pregunta número 8, ¿**sufre amenaza de despido?,** a una ecuación de regresión entre estas dos preguntas, se determinó que existe un coeficiente de determinación R^2= 0.3404 entre ambas preguntas, éste último nos indica que los valores de las variables de respuesta, es explicada en 37.50% por el tratamiento aplicado y el 65.96% es debido a otros factores, tal como se observa en el siguiente gráfico.

Figura 12.

Muestra lineal de regresión y correlación de la pregunta 4 y la pregunta 8.



Sometida los datos de la pregunta número 4, **¿**le capacitan constantemente? y la pregunta número 8, ¿sufre amenaza de despido?, a un análisis correlacionar de estas dos preguntas, se determinó que existe una correlación significativa entre las dos preguntas, con un índice de correlación de Pearson de 0.5830, estos datos nos indican que a menor capacitación de los servidores CAS de la Municipalidad Distrital de Manantay, mayor es el riesgo de sufrir un despido dentro de esta institución pública.

CAPITULO V

DISCUSION DE RESULTADOS

Con base a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación y a la información de otras fuentes bibliográficas se pudo contrastar las siguientes variables.

5.1. CONTRASTACIÓN DE RESULTADOS, REFERENTES BIBLIOGRÁFICOS

En la discriminación laboral Huerta (2012), mención que en ese sentido podemos afirmar que “la vulneración del derecho a la igualdad implica, el trato desigual entre los iguales, y por lo tanto resultar ser discriminación, porque en líneas generales, la diferenciación implica que el trato o las consideraciones entre personas es también desigual, Esto se puede observar claramente entre los servidores CAS de la Municipalidad de Manantay, ya que el 90% de los trabajadores se sienten discriminados.

En relación al contrato CAS, Vázquez (2014), menciona en su investigación que existen márgenes importantes para regenerar la legislación y orientaciones interpretativas, realizando los ajustes mencionados anteriormente se asegurará el equilibrio económico del contrato como garantía para su correcta ejecución. Además de la creación de una nueva directiva de contratos la cual crea una oportunidad para delimitar conceptualmente los contratos de servicios y los de gestión de servicios públicos adaptándose al derecho europeo. Así mismo se evitará el desequilibrio del contrato y su fracaso, considerando que la prestación del servicio de tipo contractual no puede tener un único beneficio en la reducción del precio del contrato, esto se observa al preguntar a los servidores CAS de la Municipalidad de Manantay, donde el 20% cree tener vínculo laboral.

Según Meilán (2013), concluye que la actuación de la Administración en el contrato tiene limitaciones que no existen en el acto administrativo. Planear, sin alteración alguna, la fuerza ejecutiva al contrato desnaturaliza innecesariamente la institución contractual. La primacía acogida por el

Derecho comunitario expresa mayor certeza en la peculiaridad del contrato administrativo a comparación de las prerrogativas o potestades exorbitantes de la Administración en la ejecución del mismo.

Asimismo, Vázquez (2014), concluyó que la regla general es la inmutabilidad del contrato administrativo, consintiéndose la modificación unilateral por la Administración en los supuestos legalmente previstos y con fuertes limitaciones tendentes a no desnaturalizar la licitación originaria. El principio de inmutabilidad del contrato conlleva que con carácter general un contrato no se puede modificar. Menos aún por una de las partes. Este principio es una consecuencia del principio de autonomía de la voluntad. La voluntad de las partes no puede ser quebrada por una de ellas. No puede ignorarse la naturaleza bilateral del contrato, sin perjuicio de la relación de sujeción especial en que se encuentra el contratista.

Bajo ese contexto, las autoridades judiciales ahora tienen la obligación de resolver el conflicto, atendiendo a las obligaciones que establecen los derechos humanos suscritos por el Perú en la materia. Por lo que, se concluyó que, “el Estado, mediante sus autoridades judiciales, incumplió el deber de garantía al validar una sanción incompatible con la Convención Americana” (Comisión Interamericana de Derechos Humanos, 2015); los servidores CAS de la Municipalidad de Manantay, el 60% trabaja horas extras, y solo el 30% recibe capacitación.

En cuanto a la aplicación del régimen (CAS), Martín (2010), menciona “…La existencia de una problemática referida al concepto y naturaleza de los contratos en los que interviene la Administración Pública, ha dado lugar a toda clase de debates que van desde el reconocimiento de una concepción única de los contratos administrativos (concepción unitaria), hasta la formulación de la dicotomía que diferencia por un lado a los contratos administrativos como tales y a los contratos privados de la Administración Pública (concepción dualista)”.

Según Becerra (2010), Estos derechos tienen larga data que no se pueden dejar de lado. Es evidente que este tipo de contratos (CAS) resulta ser salvavidas para la administración pública, en un intento de la reorganización que sufre las entidades del Estado, esto en mérito de la implementación del Acuerdo de Promoción Comercial Perú - Estados Unidos, pero a pesar que resulte beneficioso la suscripción de este acuerdo, como piensan algunos, no puede ser a costa del desmedro de los derechos laborales conculcados de los trabajadores del Estado, que no distan ni en derechos ni en obligaciones de los otros trabajadores que prestan servicios a favor de la empresa privada ni otros regímenes laborales.

Según Beltran (2013), para el Suministro de Bienes y Prestaciones de Servicios No Personales (SNP), con la finalidad de atender la necesidad de personal de las entidades del Estado a través de la contratación de servicios autónomos de un tercero ajeno a la entidad, servicio por el cual se le reconocía una contraprestación económica. Es decir, esta figura se creó con la finalidad de proveer al Estado de servicios autónomos no subordinados. Desde la década de los ochenta por razones de austeridad fiscal las leyes del presupuesto vinieron imponiendo limitaciones al nombramiento o contratación de personal, resultando habitual que las leyes anuales del presupuesto público empezaran a prohibir la contratación de personal mediante los procedimientos estipulados en la Ley de la Carrera Administrativa; lo que provocó que gran parte de entidades públicas optara por la contratación de Servicios No Personales; dejando de lado los procedimientos de acceso a la Administración Pública normados por la Ley de la Carrera Administrativa (Decreto Legislativo Nº 276). Dentro de ese proceso de cambios se fue diluyendo el concepto de “Carrera Administrativa” y se perdió toda iniciativa centralizada en materia de capacitación, calificación y desarrollo de cuadros profesionales…”; el 70% de los servidores CAS de la Municipalidad de Manantay ha sido capacitado pocas veces o nunca.

Según De Cruz (2011), “El derecho laboral, como cualquier otra rama del derecho, está constituido por un conjunto de relaciones jurídicas. Tiene su razón de ser en la necesidad de la protección social de quienes se hallan en

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

Según Rueda (2011), La Inconstitucionalidad del Cas, UPSMP, 2011 precisa que: El régimen CAS reconoce derechos y beneficios laborales menores que los acordados en el régimen público del Decreto Legislativo Nº 276, pese a que la función desarrollada por dichos trabajadores, son permanentes y responden a cargos orgánicos y estables.

Según Condezo (2012), Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios, Universidad Wiener. 2012; al precisar que en realidad los contratos administrativos de servicios tienen naturaleza laboral, pues en su contenido se presentan los elementos esenciales correspondientes a un contrato laboral y por ende el vínculo con la entidad contratante deviene en una relación laboral, datos importantes que han sido omitidos por el máximo intérprete de la ley. La entrada en vigencia del régimen CAS otorgó derechos a los trabajadores que se encontraban bajo el régimen de los servicios no personales; sin embargo, ello no ha asegurado en su totalidad derechos laborales ni beneficios que les corresponde.

5.2. CONTRASTACIÓN DE HIPÓTESIS GENERAL - PRUEBA DE HIPÓTESIS

Por mi parte en la investigación que he desarrollado, llegó a los siguientes contrastes de las hipótesis en base a la prueba de hipótesis:

I. La aplicación del régimen sujeto al Contrato Administrativo de Servicios, vulnera los derechos laborales de los servidores de la Municipalidad de Manantay, ya que el 90% de los servidores CAS de la Municipalidad de Manantay se sienten discriminados y solo el 30% es capacitado.

II. Se ha demostrado que Influye en los trabajadores sujetos al régimen del Contrato Administrativo de Servicios, sobre la calidad de los servicios

que brinda la Municipalidad de Manantay, más del 60% de los servidores CAS de la Municipalidad de Manantay trabajan horas extras, y el 80% recibe aguinaldos.

III. La aplicación del régimen del Contrato Administrativo de Servicios, vulnera los derechos jurídicos de los servidores de la Municipalidad de Manantay, ya que el 60% a recibido amenazas de despidos, el 100% no recibe escolaridad.

IV. Al vulnerar los derechos laborales y jurídicos de los servidores administrativos, al aplicar el contrato administrativo de servicio; va a generar consecuencias judiciales a los funcionarios de la Municipalidad de Manantay.

5.2. APORTE CIENTÍFICO

Después de haber concluido con el desarrollo de la investigación, considero de trascendental importancia el presente trabajo, porque sienta un precedente científico y académico respecto a que debe reorientarse ciertos aspectos de nuestro ordenamiento jurídico, ya que en lo se refiere a este tema, materia de tratamiento, existen demasiadas limitaciones y eso lleva a la inadecuada administración de justicia y por consiguiente vulnera el derecho de los trabajadores contratados bajo la modalidad de contrato administrativo de servicio, ya que como hemos constatado a través de los resultados del presente trabajo de investigación, estos derechos laborales son vulnerados constantemente, por consiguiente se incrementa sustancialmente el nivel de desprotección de los trabajadores, pese a existir fundamentos necesarios para la reformular la legislación al respecto.

CAPITULO VI

CONCLUSIONES

Con base a los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se llegó a las siguientes conclusiones.

- La aplicación del régimen del contrato administrativo de servicio, vulnera los derechos vacacionales, sindicato, horario de trabajo, capacitación, pago de escolaridad, agüinado, EsSalud, derecho de estabilidad laboral, en los servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- Se ha demostrado esta modalidad de contrato influye en el trato y servicios que brindan los trabajadores sujetos al régimen del contrato administrativo de servicio, hacia los administrados.

- La aplicación del régimen del contrato administrativo de servicio, vulnera los derechos jurídicos de los funcionarios, de la Municipalidad de Manantay, por cuanto serán sujetos de denuncias por abuso de autoridad.

- Se evidencia que la propia norma que regula el Régimen de contrato administrativo de servicios, priva los derechos del trabajador a disfrutar de un trabajo que le brinde una estabilidad laboral y emocional, porque como es natural en el ser humano la inseguridad de la permanencia en el trabajo lo desestabiliza emocionalmente ya que no le permite desarrollar sus actividades con tranquilidad, máxime si conoce que está cerca la fecha vencimiento de su contrato.

- En cuanto al indicé de correlación de Pearson que existe entre las preguntas, se pudo determinar que existían correlaciones significativas entre las preguntas 2, 4, 7 y 8, donde se determinó que a menor capacitación los servidores de la Municipalidad de Manantay, mayor serán las horas que tendrán que laborar, sólo el 20% percibe aguinaldo, y mayor es el riesgo de sufrir un despido dentro de esta institución pública.

CAPITULO VII

RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados, discusión y conclusiones obtenidas, se sugiere lo siguiente:

- Mejorar la aplicación del régimen del contrato administrativo de servicios, ya que vulnera los derechos vacacionales, sindicato, horario de trabajo, capacitación, pago de escolaridad, agüinado, EsSalud, derecho de estabilidad laboral, en los servidores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

- Se debe mejorar la aplicación del contrato administrativo de servicio en los trabajadores de la municipalidad de Manantay, ya que esto influye en la calidad de los servicios que brinda.

- La deficiente aplicación del régimen del contrato administrativo de servicio, vulnera los derechos jurídicos de los servidores de la Municipalidad de Manantay. Por lo que se debe de encausar en un tratamiento legal más humano y más adecuado a los trabajadores de este régimen.

- Se debe evitar hacer uso abusivo de la aplicación de esta norma sobre este régimen porque va a generar consecuencias jurídicas como procesos judiciales contra los funcionarios de la Municipalidad de Manantay.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Becerra, K. (2010). *El Contrato Administrativo de Servicios y la Jurisprudencia de la Justicia Ordinaria Post Sentencia STC N° 002-2010-TC/PI.* Derecho y Cambio Social, 26, PP. 02-04.

Beltran, L. (2013). *Problemática de la Existencia de Distintos Regímenes de Contratación de Personal en el Estado*. Lima – Perú 2013.

Cajarville, J. (2011). "*Mutabilidad de los Contratos de la Administración en el Derecho Uruguayo*". En: Derecho PUCP. N° 66. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima, pág. 447.

Cassagne, J. (2011). "*Curso de Derecho Administrativo*" - Tomo II. Fondo Editorial de Derecho y Economía. Buenos Aires. Pág.356.

Cervantes, C. (2009). *Aplicación del Principio de Primacía de Realidad en los Contratos Administrativos de Servicios y Contratos de Servicios No Personales*". Universidad Señor de Sipan.

Comisión Interamericana de Derechos Humanos, (2015). *Informes anuales de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos*. Informe anual de la relatoría especial para la libertad de expresión.

Condezo, M. (2012). "*Vulneración de los Derechos Laborales en el Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios"*. Universidad Wiener. 2012

De Cruz, C. (2011). *El Derecho al Trabajo como causa de Inestabilidad Laboral y Violación de los Derechos Constitucionales en Nuestro Régimen Laboral*, Quito-Ecuador, 2011.

Dromi, R. (1978). "*Instituciones de Derecho Administrativo*". Editorial Astrea. Buenos Aires. Págs. 363-365.

Dromi, R. (2000). "*Derecho Administrativo*" – Tomo II. Editorial Ciudad Argentina, 8° edición, Buenos Aires, Pág. 101.

Giraldes, L. (2014). *El contrato de servicios*. Universidad Complutense De Madrid. España Madrid – 2014.

Mahler T. (2006). *Revista foro derecho mercantil N°:22*, ene.-mar./2019. págs. 79-113.

Martín, R. (2010). *El Laberinto Estatal: Historia, Evolución y Conceptos de la Contratación Administrativa en el Perú.* 2010. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Martínez (2012), *Análisis de las Compras y Contrataciones Gubernamentales en la Republica Dominicana, 2004 – 2011: Debilidades y Fortalezas,* presentada para optar el grado académico de máster en el Instituto Global de Altos Estudios en Ciencias Sociales (República Dominicana).

Meilán, J. (2013). *Las prerrogativas de la administración en los contratos administrativos: propuesta de revisión. España:* Universidad de La Coruña.

Moraga C. (2007) "*Contratación Administrativa*". Editorial Jurídica de Chile. Santiago, Pág. 25.

Muñoz (2015), *La Planificación y aplicación presupuestaria y su incidencia para la Contratación Pública*, presentada para optar el grado académico de magíster en la Universidad de Guayaquil (Ecuador).

Palomino, D. (2016). "*Consecuencias Jurídicas y Económicas que se Derivan de la Aplicación del Régimen Especial (CAS) al Personal de la Municipalidad Provincial de Trujillo*. Sitio Web:*http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/1912/Tesis%20de%20Maestria_Nadia%20Domenica%20Palomino%20Fern%C3%A0ndez.pdf?sequence=1*

Rodríguez, L. (2011). "*El equilibrio económico en los contratos administrativos*". En: Derecho PUCP. N° 66. Fondo Editorial de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Pp. 55-88.

Romero, J. (2009). "*Los Contratos por Servicios no Personales en la Administración Pública como condicionantes de la Estabilidad Laboral Ficta"*. Tesis para optar el grado académico de Doctor en Derecho. Universidad Nacional de San Marcos. Lima-Perú 2009.

Rueda, S. (2011). *La Inconstitucionalidad del Cas.* Universidad Privada San Martin de Porres. Régimen CAS N° 276.

Vázquez, E. (2015). *El equilibrio económico del contrato de servicios como garantía de su correcta ejecución.* (Tesis de Doctorado). Recuperado de: https://ruidera.uclm.es/xmlui/bitstream/handle/10578/7733/TESIS%20V%C3%A1zquez%20Lacunza.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

Vázquez, J. (2014). *La Modificación de los Contratos públicos.* (Tesis de doctoral). Universidad Pública de Navarro, España.

ANEXOS

Anexo 1. Análisis de variancia por variables

Tabla 11A

Análisis de varianza de los resultados de la pregunta número 2 y número 4.

F.V	G.L.	S.C.	C.M.	F.C	Pr > F
Regresión	1	1.63384	1.63384	9.29	0.007
C1	1	1.63384	1.63384	9.29	0.007
Error	18	3.16616	0.17590	0.49	
Total	19	4.80000			

C.V = 0.3304 . R^2 = 54.04%

Tabla 12A.

Análisis de varianza de los resultados de la pregunta número 2 y número 7.

F.V	G.L.	S.C.	C.M.	F.C	Pr > F
Regresión	1	2.113	2.1125	2.63	0.0122
C3	1	2.113	2.1125	2.63	0.0122
Error	18	14.438	0.8021		
Total	19	16.550			

C.V = 0.2956 . R^2 = 37.50%

Tabla 13A.

Análisis de varianza de los resultados de la pregunta número 4 y número 8.

F.V	G.L.	S.C.	C.M.	F.C	Pr > F
Regresión	1	5.633	5.633	9.29	0.007
C3	1	5.633	5.633	9.29	0.007
Error	18	10.917	0.6065		
Total	19	16.550			

C.V = 0.3778 . R^2 = 34.04%

Anexo 2. Instrumento de Recolección de información

ENCUESTA

Figura 10A.

Encuesta dirigida al personal administrativo contratado por el régimen de cas en la municipalidad de Manantay.

1. **¿Se siente discriminado en la institución?**

   a) Si **b) No**

2. **¿Le exigen laborar más del horario permitido?**

   a) Si b) No

3. **¿Cuenta con vacaciones?**

   a) Si b) No

4. **¿Le capacitan constantemente?**

   a) Sí, Siempre b) Pocas Veces c) Nunca

5. **¿Le pagan por escolaridad?**

   a) Si b) No

6. **¿Le benefician con el seguro de ESSALUD?**

   a) Sí, siempre b) A veces c) Nunca

7. **¿Recibe aguinaldos y otras bonificaciones por parte de la entidad municipal?**

   a) Si b) No

8. **¿Alguna vez le han amenazado con despedirle o no renovarle el contrato?**

   a) Sí, siempre b) Sí, de vez en cuando c) NO

9. **¿Sabía usted que al estar en el régimen laboral de CAS no tiene vínculo laboral con la entidad?**

   a) Si **b) No**

Anexo 3. ICONOGRAFIA

Figura 11A.

Encuesta piloto a un trabajador CAS de la Municipalidad Distrital de Manantay



Figura 12A.

Desarrollo de la encuesta a un trabajador CAS de la municipalidad de Manantay



Figura 13A.

Encuesta a un servidor CAS interesado en el trabajo de investigación realizado en la Municipalidad Distrital de Manantay



Figura 14A

Entrevista previa a la encuesta de un servidor CAS de la Municipalidad Distrital de Manantay

