

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS



**"DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO
DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO"**

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADO

TESISTA:

BACH.: **WILFREDDY LUIS GUTIÉRRES SOLÓRZANO**

ASESOR:

Mg. Ignacio Infantas Moscoso

Lima – Perú

2018



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



RESOLUCIÓN N° 078-2018-DCATP-UDH
Huánuco, 18 de junio de 2018

Visto la Resolución N° 003-2018-DCATP-UDH de fecha 26 de enero de 2018 que declara **APROBAR** el Proyecto de Investigación intitulado “**DESNATURALIZACION DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL SECTOR PUBLICO**”, presentado por el Bachiller Wilfredy Luis GUTIERRES SOLORZANO;

CONSIDERANDO:

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

Que, mediante Resolución N° 587-2015-R-CU-UDH de fecha 29 de mayo de año 2015 se aprobó el ciclo de Asesoramiento para la tesis profesional- CATP/DERECHO del Programa Académico de Derecho y Ciencias Políticas, en atención al Art. 31 del Reglamento General de Grados y Títulos de la UDH;

Que, mediante Informe Final de fecha 28 de febrero 2018, la **Mg. José Ignacio Infantas Moscoso** Asesor del Proyecto de Investigación “**DESNATURALIZACION DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL SECTOR PUBLICO**”, *aprueba el informe final de la Investigación;*

Que, en cumplimiento al Art. 31 del Reglamento de Grados y Títulos del Programa Académico de Derecho y CC.PP vigente para el caso y a mérito del documento de visto y habiendo el Bachiller previamente presentado los tres ejemplares de la referida Tesis debidamente espiralados, es pertinente emitir la Resolución de Jurado y señalar fecha y hora para su Sustentación;

Estando a lo dispuesto en el Art. 44° de la Nueva Ley Universitaria N° 30220; Inc. n) del Art. 44° del Estatuto de la Universidad de Huánuco; Reglamento de Grados y Títulos aprobado con Resolución N° 466-2016-R-CU-UDH del 23 de mayo de 2016 y la facultad que indique;

SE RESUELVE:

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

Dr. Carlos Augusto Hinojosa Uchofen	: Presidente
Dr. Hugo Romero Delgado	: Secretario
Mg. Gonzalo Fernando Del Valle Mendoza	: Vocal



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



RESOLUCIÓN N° 078-2018-DCATP-UDH
Huánuco, 18 de junio de 2018

Artículo Segundo.- Señalar fecha de sustentación el día viernes 22 de junio de 2018 a horas 9.30 a.m. en el aula N° 01 3er piso, sito en el Jr. Domingo Casanova N° 148 Lima – Lince, sede de la Universidad de Huánuco.

Artículo Tercero.- Difúndase publicando e invitando a la comunidad académica para que presencian dicha sustentación.

Regístrese, comuníquese y archívese.



UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

Miguel Ángel Zevallos Acosta Dr. D.
DIRECTOR DEL CICLO DE ASesoramiento DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS
Fernando Corchano Barrueta
Mg. FERNANDO CORCHANO BARRUETA
DIRECTOR DEL C.A.T.P.



DISTRIBUCIÓN: Vice. Rect. Académico, Fac. Derecho, Of. Mat. Y Reg. Acad..f. Exp. Interesado, archivo



ACTA DEL PROCESO DE CALIFICACIÓN POR LA MODALIDAD DE PRESENTACION Y SUSTENTACION DE UNA TESIS

En la ciudad de Lima, siendo las 9:30 m. horas del día VIERNES 22 del mes de JUNIO del año dos mil dieciocho se reunieron en el JR. DOMINGO CARRERA N° 141 UHA los miembros Ratificados del Jurado Examinador, designados por Resolución N°078-2018-DCATP - UDH del 18 de junio de 2018, al amparo de la nueva Ley Universitaria N° 30220 inc "n" del Art. 44 del Estatuto de la Universidad de Huánuco, Reglamento de Grados y Títulos, para proceder por la modalidad de Presentación y Sustentación de una Tesis del Graduado **Wilfredo Luis GUTIERRES SOLORIZANO** el postulante al Título de Abogado, procedió a la exposición de la Tesis, absolviendo las interrogantes que le fueron formuladas por los miembros designados del Jurado, de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias; realizado el exposición, el Jurado procedió a la calificación.

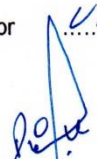
JURADOS CALIFICADORES

PUNTAJE


Dr. Carlos A. Hinojosa Uchofen	Presidente	<u>12</u>
Dr. Hugo Romero Delgado	Secretario	<u>13</u>
Mg. Gonzalo F. Del Valle Mendoza	Vocal	<u>13</u>

CALIFICATIVO : 13 TRECE
En números En letras

RESULTADO : APROBADO por UNANIMIDAD.


.....
Dr. Carlos Hinojosa Uchofen
Presidente


.....
Dr. Hugo Romero Delgado
Secretario


.....
Mg. Gonzalo F. Del Valle Mendoza
Vocal

DEDICATORIA:

A MI MADRE POR
BRINDARME ESE ALICIENTE
MORAL PARA LUCHAR ANTE
LAS ADVERSIDADES

AGRADECIMIENTO:

A LA COORDINADORA DE LA FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS POR SU APRECIABLE CONSIDERACIÓN, AMABILIDAD, DON DE GENTES Y SABIOS CONSEJOS.

ÍNDICE

DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE	
RESUMEN	
ABSTRACT	
INTRODUCCIÓN	

CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1	Descripción del problema	13
1.2	Formulación del problema	19
1.3	Objetivo General	20
1.4	Objetivos Específicos	20
1.5	Justificación de la investigación	21
1.6	Limitaciones de la Investigación	23
1.7	Viabilidad o factibilidad	24

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes de la investigación	26
2.2.	Bases Teóricas	
	2.2.1 Análisis Del Contrato Administrativo	34
	2.2.2 Constitución Política Del Perú De 1993	36
	2.2.3 Ley N° 25869 Y Decreto Supremo N° 017-93-Jus Ley Orgánica Del Poder Judicial.	41
2.3.	Definiciones Conceptuales	45
2.4.	Hipótesis	51
2.5.	Variables	52
	2.5.1. Variable independiente	52
	2.5.2. Variable dependiente	52
2.6.	Operacionalización de las Variables	53

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.	Tipo de Investigación	54
3.2.	Enfoque	54
3.3.	Alcance o Nivel	54
3.4.	Diseño de Investigación	54
3.5.	Población y Muestra	55
3.6.	Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	56
3.7.	Técnicas e Instrumentos de Análisis	57

CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1. Procesamiento de datos	60
-----------------------------	----

CAPÍTULO V: DISCUSIÓN Y RESULTADOS

DISCUSIÓN DE RESULTADOS	71
--------------------------------	----

CONCLUSIONES	74
---------------------	----

RECOMENDACIONES	76
------------------------	----

REFERENCIAS	77
--------------------	----

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA	79
-------------------------------	----

ENCUESTA	81
-----------------	----

RESUMEN

Esta tesis pretende orientar acerca de la gestión de contratación laboral en el sector público en aquellos procesos en que existe incertidumbre, y en ella se desarrolla un modelo de nuevo contrato, esto es el contrato administrativo de servicio, comúnmente conocido como C.A.S.

En el proceso de investigación, se develan una serie de incertidumbres a las que la ciencia laboral a través de nuestros juristas más reconocidos, trata de hacer frente, con el fin de mejorar su conocimiento sobre el estado de incertidumbre existente en torno a dicho contrato, y asesorar a los gestores de cara a una aplicación laboral de dicho contrato de manera eficiente.

Pero no sólo la incertidumbre sobre el estado de dicha modalidad de contrato afecta al sector laboral -interesado en conocer cuántos servidores públicos están siendo afectados y cuántos se beneficiarían en las futuras contrataciones (luego de modificarse apropiadamente).

De igual forma le concierne aquélla que comportan las condiciones económicas de la Institución, por la inseguridad que generan, entre otros agentes, las variaciones en los gastos en recursos humanos, del aumento de 11% en el nuevo presupuesto anual 2018, y los que se derivan de las facultades otorgadas al Poder Judicial para establecer una nueva ley de carrera judicial y establecer una nueva escala remunerativa: todos ellos son factores que afectan a los ingresos de los servidores públicos de la referida Institución.

El objetivo de esta tesis es desarrollar un modelo de simulación que, de manera general, permita tener en cuenta estos tipos de incertidumbre, y, en particular, analizar los que afectan a la implementación de estrategias en el proceso de gestión del contrato administrativo de servicios.

Por otro lado, será primordial establecer qué indicadores técnicos y económicos son los más consistentes para juzgar el éxito de la aplicación de una medida de gestión. El modelo ofrecido simula la dinámica del Decreto Legislativo, Ley de Productividad y Competitividad Laboral 728 y Decreto Supremo 003-90, Ley de Bases de la Carrera Administrativa 276, arquetipos laborales vigentes, en el que la incertidumbre en las distintas etapas del proceso de gestión se modela con variables aleatorias.

PALABRAS CLAVES: Simulación De Contratos, Contrato Administrativo De Servicios, Desnaturalización, Servidor Público, Contrato Atípico, Cargo De Confianza, Ministerio De Justicia, Poder Judicial y Ministerio Publico.

ABSTRAC

This thesis aims to guide the management of hiring in the public sector in those processes in which there is uncertainty, and it develops a new contract model, this is the administrative service contract, commonly known as C.A.S.

In the research process, a series of uncertainties are revealed to which labor science, through our most recognized jurists, tries to cope with, in order to improve their knowledge about the state of uncertainty surrounding said contract, and advise the managers in the face of a labor application of said contract in an efficient manner.

But not only the uncertainty about the state of said contract modality affects the labor sector -interested in knowing how many public servants are being affected and how many would benefit in future hiring (after appropriately modified).

Likewise, it concerns the one that the economic conditions of the Institution involve, due to the insecurity generated, among other agents, by the variations in human resources expenses, the 11% increase in the new 2018 annual budget, and those that are derive from the powers granted to the Judicial Power to establish a new judicial career law and establish a new remunerative scale: all of them are factors that affect the income of the public servants of the aforementioned institution.

The objective of this thesis is to develop a simulation model that, in a general way, allows to take into account these types of uncertainty, and, in particular, to analyze those that affect the implementation of strategies in the management process of the administrative contract of services.

On the other hand, it will be essential to establish which technical and economic indicators are the most consistent to judge the success of the application of a management measure. The model offered simulates the dynamics of the Legislative Decree, Labor Productivity and Competitiveness Law 728 and Supreme Decree 003-90, Law of Bases of the Administrative Career 276, current labor archetypes, in which the uncertainty in the different stages of the management process it is modeled with random variables.

KEYWORDS: Contract Simulation, Administrative Services Contract, Denaturation, Public Server, Atypical Contract, Trust Position, Ministry of Justice, Judiciary, Public Ministry.

INTRODUCCIÓN

La presente tesis tiene por objeto analizar el contrato administrativo de servicios, regulado en nuestro ordenamiento laboral vigente, cuya numeración legislativa es el 1057, cuya reglamentación se encuentra debidamente regulada y de plena vigencia, a fin de facilitar su interpretación y aplicación concreta.

Los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial constituyen una importante fuerza laboral, que a pesar de su carácter estacionario y variable, influyen notoriamente en la estructura de paz social y administración de justicia, y variabilidad del empleo y desempleo en nuestro país, es por ello que el contrato que rige sus relaciones laborales, cobra creciente importancia, porque al amparo de dicho contrato, los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial podrán hacer efectivos los derechos que las leyes les reconocen.

El trabajo estatal y de recta administración de justicia, es una realidad sensible que emerge en nuestro país en las últimas décadas, dada la alta tasa de procesos judiciales, criminalidad existente y sucesos emblemáticos, ahora bien, entendido como una categoría laboral autónoma (el contrato administrativo de servicios), cuyo surgimiento estaría directamente relacionado con la modernización laboral acaecida en Latinoamérica en este actual período, así como con el surgimiento y aplicación de la economía Neo liberal de mercado en nuestro país.

La necesidad de contar con una regulación específica y clara en relación al tema, a fin de insertarse en un plano de estabilidad y seguridad laboral a los ojos del ámbito internacional, hacen que el trabajo estatal y de recta administración de justicia sea considerado y regulado dentro del Código del Trabajo, como un contrato especial.

Pese a las intenciones de poder contar con un contrato especial que pueda salvaguardar las necesidades laborales inmediatas en el sector público, la misma acaece de falencias y necesidad de perfeccionarse (como toda ley joven), por ello la razón de la presente tesis, involucra evidenciar y ofrecer alternativas para una correcta evolución del contrato administrativo de servicios.

Los judiciales, decía el General Ramón Castilla: “Siempre son hombres pegados a la Justicia y a las Leyes; llevando en esto, una ventaja inmensa a los demás profesionales habidos y por haber”; y por eso, también, el intelectual Manuel Pardo sacaba, de preferencia, a sus autoridades políticas, de la lista Judicial. Y si aquel colocó en la mampara que conducía a su despacho el famoso letrado que ya hemos transcrito, no faltó abogado travieso que, cuando descendió del poder escribiera, en represalia, la siguiente copla: “Fuera de aquí los mandones -que ojeriza a los letrados- tienen, por no ser bribones – descubriendo sus tapados”.

El propósito de esta Tesis, no obstante, es más profesional que académico, como he sostenido, no por ello carezca de interés en este último campo. Por cierto, ambos espacios se nutren recíprocamente. Tiene mayor sentido una reflexión dirigida a su aplicación, que una puramente abstracta; así como una operación debidamente sustentada y no carente de abstinencia.

En el terreno profesional, la contribución de este trabajo es incluso mayor. El abogado consultor o litigante puede hallar aquí el esclarecimiento a las dudas cotidianas que le preocupan. Los autores han volcado su experiencia de varios años en el ejercicio del Derecho del Trabajo, académico y profesional, para recopilar y esclarecer las preguntas cualitativa y cuantitivamente más importantes y ofrecerles respuestas confiables, porque vienen de una correcta investigación intelectualmente honesta.

En el sentido práctico que anima este trabajo de Tesis reside su principal valor. El Derecho debería encaminarse a resolver problemas a las personas, a través de una regulación apropiada de su vida en común. Pero en

ocasiones la propia regulación genera dificultades cuando su propio tecnicismo lo hace inalcanzable para el hombre corriente, a quien supuestamente se dirige. Trabajos como éste nos ayudan eficazmente a remover estos obstáculos.

Creo, por último, que este trabajo de Tesis da adecuada cuenta del muy destacado lugar que ocupan hoy en día, los abogados laboristas modernos y su implicancia en el Derecho del Trabajo peruano. Han sabido combinar con equilibrio la asesoría a empresas, practicada con responsabilidad, con el dictado de clases, asumido con verdadero compromiso, y la constante producción de importantes estudios, entre los que éste se encuentra su merecido espacio. Y en estos esfuerzos han constituido una de las organizaciones profesionales mejor ubicadas en la percepción de sus colegas (de otras especialidades en el derecho peruano) y servidores y, por ello, con mayores proyecciones.

La normativa laboral peruana suele presentar ciertos problemas de aplicación. De un lado, no existe una consolidación de las disposiciones laborales: las normas laborales no están compendiadas en un Código o en una Ley General del Trabajo, lo cual dificulta su aplicación. De otro lado, la jurisprudencia laboral y constitucional tienen pronunciamientos particulares y diferenciados con relación al contenido de normas generales y a pesar de ello, actúan como complemento de muchas instituciones del Derecho Laboral. Finalmente, existen aspectos que no están regulados en la normativa de trabajo pero que requieren de un pronunciamiento o adopción de una posición cuando se presentan los conflictos jurídicos.

La presente Tesis busca ofrecer una solución a los tres (03) problemas de aplicación indicados. Se trata de un texto al cual puede acudir cualquier profesional involucrado en asuntos relacionados con el Derecho del Trabajo y, en general, las Relaciones Laborales. También se presenta como una herramienta para estudiantes, pues fuera de introducirlos al debate de algunas de las cuestiones más frecuentes en el Derecho Laboral, contiene referencias básicas legales y judiciales vigentes. Finalmente, se constituye

en una Tesis – guía que brinda un primer acercamiento al ordenamiento laboral peruano.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

El Poder Judicial del Perú, es una institución y organismo autónomo del estado, que se constituye por una organización jerárquica de instituciones, y que se encarga de administrar justicia, esta justicia teóricamente emana del pueblo peruano, no es elegido ni directa o indirectamente, ello le da un carácter autónomo como Poder del Estado, la norma en esencia que rige sus funciones es la Constitución Política del Estado, en su capítulo octavo, incisos 138º a 149º, además cuenta con una Ley Orgánica, el cual consta de trescientos cuatro (304) artículos, una (01) disposición complementaria única y treinta y tres (33) disposiciones finales y transitorias, la misma se encarga de normas la organización, desarrollo de la actividad jurisdiccional, regímenes de los magistrados, la carrera judicial y órganos jurisdiccionales, entre otros.

Todos los magistrados pertenecientes a este poder del estado – jueces de paz letrado, jueces especializados de primera instancia (ad quo), jueces superiores de segunda instancia (ad quem), jueces supremos y el presidente del Poder Judicial, están regidos por el régimen laboral N° 276, Ley de Bases de Remuneraciones del Sector Público y de la Carrera Administrativa.

Dicha carrera administrativa se traduce en una Institución de carácter social, que permite a todos los ciudadanos, ejercer su derecho, y también el deber de brindar sus servicios a la Nación, asegurando el desarrollo moral, material, económico y espiritual de todos los servidores del estado en base a la acumulación de méritos y también, calificaciones en el correcto desempeño de sus funciones, y dentro de una estructura con base uniforme, organizado por grupos ocupacionales y niveles, es decir una estructura orgánica bien conllevada y de forma verticalizada, conforme a los conocimientos técnicos o académicos de sus integrantes.

Dentro de esta estructura orgánica, tenemos a los auxiliares jurisdiccionales y administrativos, quienes realizan una labor subordinada, suscribiendo tres tipos de contratos de trabajo:

- i) Contrato a tiempo indeterminado (llamados usualmente estables).
- ii) Sujetos a Modalidad, plazo fijo o determinado.
- iii) Contrato Administrativo de Servicios (comúnmente conocidos como Contratos CAS).

Dentro de este marco, tenemos elementos que en esencia determinan en que momentos nos encontramos frente a un contrato de trabajo, independientemente del régimen laboral en que se encuentre, éstos son los siguientes:

- i) Prestación personal de servicios, que obliga al trabajador, poner bajo disposición de su empleador su propia actividad diaria o pactada, ésta tiene carácter personalísimo, porque no puede ser encargada a un tercero, menos sustituido o auxiliado, salvo el caso especial de trabajo de carácter familiar.

- ii) El carácter subordinado, como vínculo de sujeción o atadura voluntaria que tiene el empleador contratante y el trabajador en una relación de trabajo. De este vínculo surge el poder o capacidad de dirección a favor del empleador contratante.

Este poder a favor del empleador contratante, conlleva facultades, entre ellas, la de dirigir y poder fiscalizar al contratado, además cuando lo crea pertinente, el poder sancionar al trabajador, enmarcado en un estricto criterio de proporcionalidad y razonabilidad, es decir, graduar la sanción a imponerse, conforme al hecho acontecido pudiendo ser: Leve, Grave o Muy Grave, ésta última puede traer la consecuencia de la rescisión del contrato celebrado entre el empleador y el empleado contratado.

Este es el elemento que distingue y diferencia al contrato de trabajo en sí, y al contrato de locación de servicios, en éste último, los servicios entre el locador y el locatario, son autónomos y también independientes.

- iii) El derecho de remuneración, este último aspecto representa el íntegro de lo que el contratado recibe por parte del empleador contratante como contraprestación a los servicios realizados, esta remuneración se puede materializar en dinero (objeto pecuniario) o en especie (objeto material usable), independientemente de la forma o denominación que se le pueda otorgar, siempre que represente un fin de libre disposición y satisfacción de ambas partes, el empleador contratante y el servidor empleado contratado.

Respecto del contrato por tiempo indeterminado, que se celebra entre el trabajador contratado y su empleador contratante, tenga ésta carácter escrito o verbal, debe reunir la característica en esencia de la ausencia de plazo de vencimiento, es decir, en el caso del contrato realizado de manera escrita, no deberá señalarse plazo de vencimiento, y de igual forma al momento de realizar la contratación verbal no deberá mencionarse o acordarse la finalización del mismo, entendiéndose intrínsecamente que toda prestación de servicios laborales que pueda reunir todos los elementos esenciales de la relación de trabajo, debe presumirse que estamos ante un contrato de trabajo con características de tiempo indeterminado. En el caso del contrato escrito, para su presentación ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el registro deviene en optativo.

Respecto del contrato determinado o más conocido como plazo fijo, sujeto a modalidad, conforme a su normativa Decreto Legislativo N° 728 Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se refiere a que responde a las necesidades del mercado laboral o cuando exista una mayor producción de la empresa contratante, es decir, cuando aumente la producción de servicios y se requiera fuerza laboral para cubrir dichas necesidades, además cuando exista exigencia de naturaleza temporal o naturaleza accidental de los servicios que se prestarán a la empresa contratante, o la obra que se va ejecutar; con la excepción de los trabajos de naturaleza intermitente o para temporadas, que por su nacimiento o carácter natural puedan representar permanencia en la misma, o que conlleven a características de contrato indeterminado.

Los contratos caracterizados por naturaleza de tiempo indeterminado cuentan con el respaldo de la presunción en nuestro ordenamiento legal peruano. Por ello, puede aplicarse el principio “Primacía de la Realidad”, estos contratos pueden

suscribirse por las empresas pertenecientes al sector privado o del sector público, siempre que su régimen laboral sea el de la actividad privada.

En este aspecto de contrato, se tiene que, la celebración de la misma, debe constar por escrito, debidamente suscritos por el empleador contratante y el trabajador contratado, asimismo debe integrarse a través de una de las cláusulas de dicho contrato, la duración de la contratación (inicio y fin de la labor contratada), además de ello, se deberá integrar en el documento de contrato, las causas objetivas y determinantes del proceso de contratación (por esta razón, se le denomina contratos “causales”, porque la causa de la contratación de efecto temporal deberá constar en el mismo), asimismo, las demás condiciones de la referida relación de trabajo, en este caso, y para perfeccionar dicha celebración de contrato temporal, se deberá poner en conocimiento de la Autoridad Administrativa de Trabajo, para que dicha entidad pueda proceder al registro de dicho contrato, con esto se culmina correctamente el proceso de contratación bajo esta modalidad temporal.

Respecto del contrato administrativo de servicios no ofrece una adecuada protección laboral del servidor público frente al despido injustificado, existiendo en la actualidad reiteradas renunciaciones del personal contratado bajo este régimen bajo promesa de nueva contratación.

Dentro de los plazos máximos que se establecen para la celebración de contratos, es decir, para cada modalidad de contratación se podrán realizar por periodos menores, pero que sumados todos aquellos contratos, no excedan los límites previstos.

El empleador contratante podrá celebrar diversos contratos, bajo distintas modalidades en el centro de labores, de forma sucesiva con el empleado contratado, esto se produce en función de las necesidades que pueda tener la empresa, y siempre que en conjunto, es decir la totalidad de los contratos celebrado no superen la duración máxima de cinco (05) años.

Al respecto, sobre la aplicación máxima de cinco (05) años, ha generado dos (02) posiciones concretas, el primero es que se debe aplicar sólo a los contratos sujetos a modalidad, y por otro lado, la segunda posición, señala que, este máximo plazo se aplica sólo a los contratos en general, que cuenten con máximo plazo (por motivo de incremento de actividades, necesidades de mercado, entre otros) sin que se pueda aplicar para aquellos cuya duración está supeditada a una condición (por ejemplo: obra o servicio).

Para el perfeccionamiento del contrato, éste debe registrarse debidamente ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, el empleador contratante debe presentar ante la autoridad administrativa de trabajo una solicitud dentro de los quince (15) días naturales de firmarse el contrato, este documento debe estar dirigido a la Sub-dirección de Registros Generales y Pericias perteneciente al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, debiendo adjuntarse los siguientes elementos:

- i) El Contrato en triplicado (tres originales)
- ii) Si hubiese excedido el plazo de quince (15) días naturales desde que se suscribe, será posible que el empleador contratante, pueda presentar dicho documento de forma extemporánea (sólo mientras esté vigente dicho contrato) y, deberá adjuntar el comprobante de pago, es decir por el pago de una tasa o arancel, cuyo monto pecuniario es de 1.00% de la

Unidad Impositiva Tributaria (UIT) vigente (actualmente dicho arancel está valorizado en S/.4.150 soles, conforme al Decreto Supremo N° 380-2017-EF).

Este pago o tasa se abona en el Banco de la Nación en el número de cuenta del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Nos interesa conocer cuál es la frecuencia o nivel de incidencia en la conculcación de derechos adquiridos a través del Contrato Administrativo de Servicios, y su protección laboral en nuestro ordenamiento jurídico peruano en el ámbito específico del Tribunal del Servicio Civil, intérprete máximo en casos que atañen al ámbito laboral de los servidores públicos, su alcance abarca el ámbito nacional.

Así se justifica la presente investigación pues hasta el momento sólo se ha realizado constataciones empíricas, y se requiere constataciones reales y concretas, destinadas a establecer el uso adecuado de la protección laboral dentro del contexto de la contratación administrativa de servicios en nuestro medio, y la forma como se ha venido ejecutando la ejecución de la misma, tema en el cual deberá estudiarse por sus ejecutorias el razonamiento y la ponderación de los señores consejeros del Tribunal del Servicio Civil respecto a su regulación y su determinación.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1 Problema General

¿Es la problemática que existe actualmente con los ciudadanos por no poder acceder a una contratación

apropiada, que sea justa y que respete los derechos laborales a plenitud, y esto implica la vulneración a derechos constitucionales como el de la dignidad, a la estabilidad laboral y, sobre todo el derecho al trabajo?

1.2.2 Problemas Específicos

¿El orden jurídico brinda a los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Lima, el ejercicio de la actividad normativa, que consiste en la emisión de normas?

1.3 OBJETIVO GENERAL

Determinar si esta forma de contrato o alguna norma vigente y conexas protejan legalmente al trabajador frente al despido arbitrario, además evaluar la implicancia en el entorno laboral del Perú. Estableciendo las facultades del Tribunal del Servicio Civil sobre su determinación, regulación y práctica. Además establecer los alcances de las acciones denegatorias y el razonamiento del Tribunal del Servicio Civil ante estas acciones.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

O.E.1. Evaluar la factibilidad de una modificatoria al Decreto Legislativo 1057 que regula la contratación administrativa de servicios, a efectos de conceder una adecuada protección laboral al servidor público.

O.E.2 Determinar qué tipo de derechos se vulneran y analizar otras formas legales de protección laboral frente a un despido injustificado.

O.E.3 Determinar la procedencia del carácter permanente de un servidor que se encuentre contratado bajo la modalidad de

contrato aludida al haber cumplido mínimamente un año de servicios ininterrumpidos en el cargo.

O.E.4 Explicar las figuras legales empleadas en el aspecto laboral y las que están en proceso de implementación.

O.E.5 Explicar si se modificaría el entorno laboral con la aplicación de este tipo de reestructuración.

O.E.6 Determinar los posibles errores restrictivos en los alcances de la Ley N° 1057, proponiendo las correspondientes alternativas y vías para una interpretación más amplia que legitime este instituto administrativo y legal en favor de la defensa del servidor público.

1.5 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.

1.5.1 Relevancia.- Es un tema actual, que la investigación determinará si está legalmente sustentado, también es de mucho impacto económico por su actividad en todo el país, y además porque tiene implicancia en todo el entorno laboral peruano.

1.5.2 Aporte.- Es significativo para el estudio porque este caso está relacionado con varios aspectos, administrativo, comercial, económico, laboral, social, tributario y principalmente legal.

1.5.3 Implicancias prácticas.- Además del valor teórico y utilidad metodológica es importante porque el contrato administrativo de servicios es un referente y su aplicación por otras empresas del entorno laboral peruano, modificaría el esquema de contratos laborales que actualmente conocemos.

1.5.4 Justificación en el entorno laboral.- Esta reestructuración llevará a la modificación de los aspectos legales, política laboral y social, incluido el entorno sindical de las Instituciones

estatales relacionadas con el rubro, por la estrecha vinculación que mantienen los trabajadores de este sector.

1.5.5 Justificación en el aspecto político.- Esta reorganización todavía no es parte de la agenda de la Prensa, Ministerio de Trabajo, Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) y en el Congreso de la República, porque los actuales actores políticos, son parte o han estado recientemente relacionados a este tipo de contratos. La comisión de trabajo de El Congreso le toca definir si se trata de una reestructuración laboral o de tercerización de labores, y dejar establecidos los aspectos que no estén contemplados en la constitución, ámbito tributario y laboral. Como la firma de contratos para Instituciones del estado en el Perú.

1.5.6.- En la perspectiva teórica.- Esta investigación contribuirá a dar luces de la base legal para la gestión del sector público y privado por las implicancias prácticas de este proceso de reestructuración, tanto por su relevancia social, valor teórico y utilidad metodológica y aplicación en las empresas del entorno nacional. No obstante, esta investigación se justifica porque es un tema nuevo y de bastante debate doctrinario.

1.5.7.- Justificación Teórica.- Profundiza los aspectos de la normativa vigente para los contratos administrativos de servicios, al tener que analizar la pirámide normativa, tratando de contribuir al conocimiento del Derecho Laboral y Procesal; la presente investigación permitirá conocer la evolución normativa.

1.5.8.- Justificación Práctica.- La justificación práctica tiene como justificación que los servidores nuevos contratados bajo esta modalidad de contrato administrativo de servicios, y que ingresen a la carrera judicial, sean tratados de manera digna, que la entidad administrativa respete sus derechos laborales y que sea la Constitución la que prime, seguidamente la Ley Laboral, y

que la ley u otras normas de inferior jerarquía sean también instrumento para este objetivo.

1.5.9.- Justificación Metodológica.- Durante la investigación, se utilizará un instrumento de investigación de un test de análisis, para estudiar el problema planteado. Dicho instrumento ha sido validado y podrá ser utilizado en futuras investigaciones de este tipo.

1.5.10.- Justificación Legal.- Se justifica en cuanto hacemos la investigación en función de la normativa legal vigente, hechos suscitados y teniendo en cuenta las últimas sentencias del Tribunal Constitucional y su dogmática, precedentes vinculantes, las resoluciones vertidas por el Tribunal de la Autoridad del Servicio Civil y las normativa laboral vigente, asimismo, el Decreto Legislativo N° 1057 que rige la Contratación Administrativa de Servicios.

1.6 DELIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1 Espacial.- Se realizará en el ámbito de las Instituciones del Estado, Poder Judicial del Perú – Corte Superior de Justicia de Lima.

1.6.2 Temporal (General).- La investigación será desde que se implementó dicha ley Decreto Legislativo 1057, periodo que incluye octubre 2011 a Diciembre del 2017, hasta donde lleguen los hechos a esa fecha.

1.6.3.- Temporal (Específica).- Una de las restricciones que encontramos es el factor tiempo, tanto para el traslado a las diferentes centros donde se procesa la información relevante para esta investigación dado que se encuentran distantes del

lugar donde se reside, asimismo las actividades laborales nos limitan con la realización rápida de la presente investigación, debido a que la institución por las distintas certificaciones que cuenta (ISO 27001: 2014 certificación por seguridad de la información) solo permite recoger cierta información importante.

1.6.4.- Económica-tecnológica.- Una de nuestras limitaciones es de carácter económico al no contar con asesor metodológico y estadístico para el manejo y empleo de software; el cual es importante para realizar el desarrollo del trabajo de muestra de la información recogida a la aplicación de nuestros instrumentos. Se superó ésta limitación participando en cursos de capacitación en investigación implicando una inversión adicional a los gastos que requiere nuestra investigación.

1.7 VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Esta investigación es viable o factible porque para ello se dispone de Recursos financieros, humanos y materiales. Además que el problema a investigar es actual, tiene valor teórico e implicancias prácticas en el entorno empresarial; otro aspecto fundamental, es que es parte del entorno del investigador.

La investigación además, es viable porque busca dar respuesta a interrogantes de carácter laboral y procesal laboral, pues, nos encontramos frente a una problemática que sucede día a día en el Poder Judicial del Perú – Corte Superior de Justicia de Lima.

No se ha cumplido con investigar asuntos que aborden enfáticamente la desnaturalización de los Contratos Administrativos de Servicios, la real situación del empleado contratado, por ello, ante el vacío de normas que muchas veces son tratados de manera inadecuada, trae muchas consecuencias

legales, pues con los vacíos existentes, las entidades contratantes no respetan la estabilidad laboral y las normas establecidas a favor del servidor.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1 Antecedentes Generales

La presente entrega se refiere al necesario análisis acerca de la figura laboral, denominada Contratación Administrativa de Servicios (CAS) que según la Exposición de Motivos del Decreto Legislativo N° 1057, son:

- i) Permitir el acceso a la seguridad social, tanto en materia asistencial como pensionaria. Con ello se tendrá no solo protección en materia de enfermedad, accidentes, etc., si no derecho a licencias y, en el largo plazo, prestaciones por invalidez, vejez y sobrevivientes,
- ii) Reconocer derechos fundamentales contemplados en la Constitución Política y en los instrumentos internacionales pertinentes; y
- iii) Dotar de una normativa apropiada a las formas contractuales que hasta la fecha no habían sido reguladas por norma alguna.

Sin embargo, se debe señalar, que con anterioridad de la publicación del referido Decreto Legislativo, coexistían tres regímenes laborales en el Estado: a) El régimen general público

(Decreto Leg. N° 276), dentro del cual existen una serie de regímenes de carrera especiales como la carrera fiscal, carrera judicial, etc., b) El régimen laboral de la actividad privada (Decreto Leg. N° 728); y c) Los Servicios No Personales (Código Civil); hoy en día, con el Contrato Administrativo de Servicios - CAS se está reemplazando a los que, se encontraban comprendidos en el Régimen de Servicios No Personales - SNP, subsistiendo en la actualidad tres regímenes laborales, debidamente regulados por principios laborales propios, procedimientos laborales propios y criterios diferentes, con ventajas y desventajas para el servidor.

2.1.2 Antecedentes internacionales

URIA GONZALES, RODRIGO Sin duda que el Contrato Laboral impacta en la formación de las fuerzas laborales de una nación, pues define a sus empleados tanto en el terreno social laboral como en el jurídico, y es a partir de su creación cuando la nación comenzó a prever a los individuos de la contraprestación justa como medio de desarrollo personal.

Hoy en día los distintos contratos laborales de los estados del país representan la historia contractual de todos los servidores; es decir, informan quienes son, donde empezaron, como evolucionaron dentro de la estructura orgánica al interior del aparato estatal, entre otros muchos aspectos, y cada día avanzan hacia la modernidad, buscando instituciones que además de prestar servicios de manera ágil y eficiente, sean garantes del derecho laboral.

THOMPSON DENNING, ALFRED, Tesis para obtener grado de Magister en Derecho laboral individual y colectivo del trabajo, la temática planteada es de interés común, puesto que toda norma y consecuentemente todo cuerpo de leyes, debe tener la armonización del convivir social, siempre en búsqueda del reconocimiento de los derechos laborales de todas las personas.

En un contexto determinado de ley, como es el caso de nuestra constitución y el código procesal laboral, existen disposiciones contenidas en los diferentes artículos sobre el derecho cláusulas justas dentro de un proceso de contratación, dejándose entrever la necesidad de realizar un estudio histórico laboral que nos permita conocer los avances o retrocesos sobre las normas que se han planteado, a la luz del proceso evolutivo de los contratos, éstos deben replantearse y adaptarse a las condiciones modernas.

El desarrollo de la presente investigación se dio con la finalidad de conocer si el procedimiento contractual se aplica de acuerdo a la lógica jurídica y al espíritu legal con el que fue concebido, primando la primacía de la Ley y de su interpretación para defender las libertades.

Esta investigación jurídica se enmarca en el contexto del Derecho Laboral; pues urge la necesidad de investigar más a fondo este tópico contractual, de manera que las alternativas de solución sugeridas mediante este estudio logren el reconocimiento de los derechos que les asisten a los trabajadores, y que pudieran estar siendo vulnerados.

Parafraseando a Thomas Fuller: “No importa cuán elevado estés, la ley siempre estará por encima”.

2.1.3 Antecedentes nacionales.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL EXP. 7686-2013-PA/TC ICA JOSE LUIS PACHAS HUAMÁN. Voto dirimente del magistrado Espinosa-Saldaña Barrera con anterioridad, he estado de acuerdo con la respuesta que se ha venido otorgando a los diversos casos en los que los trabajadores CAS solicitaban la reposición laboral invocando la desnaturalización de su relación laboral en aquellos supuestos en los que el vínculo laboral iniciaba con un contrato de locación de servicios y luego se transformaba en un contrato administrativo de servicios. Sin embargo, hoy, luego de la emisión de la STC 5057-2013-PA/TC, denominado precedente Huatuco, y de una detenida reflexión sobre este tipo de reclamos, he llegado al convencimiento que debo replantear mi posición en este supuesto específico, pues si bien considero constitucional la regulación del contrato administrativo de servicios, ello se debe a que dicho tipo de contratación estatal es para el desarrollo de funciones de carácter temporal y no para el desarrollo de actividades de naturaleza permanente.

Por ello, considero que de presentarse situaciones en las que claramente se demuestre que el desarrollo de actividad laboral anterior a la suscripción de un contrato CAS era de naturaleza permanente y no hubo corte de la prestación de los mismos servicios al suscribir un contrato CAS, no puede asumirse como constitucional ni legal, desconocer la desnaturalización de la relación laboral del demandante aludiendo a un supuesto cambio de régimen laboral, pues ello nos llevaría a convalidar

un uso fraudulento del contrato CAS, negando que las labores desarrolladas por el trabajador fueron de naturaleza permanente, avalando la disminución de sus derechos laborales que le corresponden de acuerdo al régimen laboral de la entidad en la cual labora, lo que lesiona el derecho al trabajo, pues convierte en ineficaz la garantía judicial para su defensa en sede interna, al descartar el análisis conjunto de la situación laboral de los servidores sometidos a este tipo de contratación como un supuesto justiciable válido de ser reclamado a través del proceso de amparo, vía procedimental idónea para la tutela de los derechos fundamentales, como lo es el derecho al trabajo.

En tal sentido, considero que órganos encargados de administrar justicia constitucional, entre ellos el Tribunal Constitucional, deben coadyuvar con el Estado a fomentar la tutela de los derechos laborales de los trabajadores del sector público a través de su jurisprudencia, sin que ello implique disminuir ni rebajar su condición, pues en la actualidad el Poder Ejecutivo viene haciendo grandes esfuerzos para dar solución a la problemática laboral pública, lo que supone incluso, regular contrataciones laborales temporales que garanticen derechos mínimos a favor de los servidores públicos que se encuentren en esta particular situación laboral.

ELIAS LAROZA, ENRIQUE. El trabajo de tesis realizado se desarrolló sobre la base de estas debilidades y deficiencias en los procesos contractuales diseñados para los servidores del sector público, se pretendía elaborar un formato único para los servidores que celebren contratos administrativo de servicios, que puedan suplantar además

a las contrataciones para asumir cargos de confianza, cargos de dirección sub gerenciales y gerenciales, así como de asesores de gabinete y directores. Para ello, se propuso el desarrollo de una herramienta que modele el proceso de dichos contratos y que se caracterice por hacer uniformizar cláusulas y hacer más viable dicha suscripción para los responsables de administrar el proceso contractual.

Por otra parte, la Gerencia de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima, en calidad de Ente Rector de las contrataciones en su sector (considerando que se trata de la Corte Superior con mayor arraigo y fuerza laboral) y actualmente con la misión de consolidar el correcto registro de los contratos, no puede, en el corto plazo, llegar a automatizar las funciones de las sedes periféricas. Es por esta causa que la herramienta desarrollada en este proyecto de tesis, recoge los procedimientos y prácticas definidos por el organismo estatal, para luego en el mediano o largo plazo la información pueda ser reutilizada con fines de carácter nacional. Para desarrollar este trabajo de tesis, se relevó toda la información del proceso contractual, desde que se convoca a concurso, para finalmente, sobre la base de etapas presentadas en este documento como capítulos y con el soporte de una metodología de desarrollo, se llegue a desarrollar la herramienta contractual más eficiente posible, herramienta que sobre la base de los requerimientos de unidades ejecutoras sedes periféricas o cortes superiores de provincias puedan beneficiarse de dicha herramienta administrativa.

SALAS SANCHEZ, JULIO. Luego de analizar las tesis pasadas se llega a la conclusión de que los Data Mart's, han sido fundamentales para mostrar los indicadores de los procesos clave del negocio, esto ha permitido que la alta dirección tome las medidas correctivas necesarias y mejore sobremanera los procesos. Con el debido análisis y organización de la estructura del Data Mart se puede facilitar mucho el trabajo y brindar información necesaria a la alta dirección.

La Gerencia de Recursos Humanos de la Corte Superior de Justicia de Lima – Poder Judicial del Perú dado que es una entidad del estado, que no tiene fines de lucro, y se debe solo a los peruanos, su único fin es mejorar la calidad de sus servicios. En esta institución los procesos clave son un debido proceso inteligente de contratación con cláusulas justas y sin perjudicar al servidor contratado. El desarrollo de una solución que no conculque los derechos laborales y que permita explotar la información estratégica requerida por la alta dirección mediante el uso de Data Mart's, facilitaría tener un acceso directo a los indicadores de los procesos, esto permitiría señalar cuales son los factores que realmente inciden en el buen o mal funcionamiento, detectar situaciones anormales, llegar a ubicar los factores que ayuden al proceso y predecir el funcionamiento futuro con un alto porcentaje de certeza, y evitar repetir errores del pasado, donde no había consenso con respecto a la modalidad y correcto uso contractual, llegando inclusive a perjudicar a la Institución en si, por ello, resulta relevante remarcar que, actualmente existe más de 1,500 demandas laborales con sentencia favorable al servidor contratado, además de encontrarse en situación de ejecución forzada, causando malestar al erario público, por ejemplo con la

moderna aplicación de los embargos electrónicos ante los bancos nacionales e internacionales con sede en nuestro país.

BASURTO FIGUEROA, CARLA. Título: Análisis, diseño e implementación de inteligencia de negocios a través de un Data Mart de gestión de negocios aplicado a una institución financiera. Esta tesis analiza la propuesta que está dirigida a implementar un sistema informático eficiente y confiable para la evaluación de la gestión financiera diaria, y para la supervisión del nivel de cumplimiento de las metas asignadas a cada ítem de rendimiento. Esto, con el propósito de buscar que se alcancen los objetivos estratégicos fijados. La implementación de esta solución involucra la elaboración de un modelo de datos que soporte las consultas requeridas por los usuarios para un mejor análisis del desenvolvimiento de la entidad financiera.

El producto final será un sistema de análisis de gestión y otro de seguimiento de objetivos, los cuales deben ser lo suficientemente flexibles para permitir implementar todo tipo de vistas requeridas.

2.1.4 Actividad económica

La actividad económica principal de las Instituciones Públicas se refieren a una debida atención al ciudadano, atención a las cuestiones de estado, y al desarrollo económico como nación.

2.2 BASES TEÓRICAS

2.2.1 ANÁLISIS DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO

2.2.1.1. Concepto de Contrato:

Esta palabra nace del latín *contractus*, cuyo significado es pacto; y esta voz se deriva de la palabra *contraho* cuyo significado es juntar o unir.

En el Digesto o Pandecta (Derecho Romano) se busca el fundamento y la eficacia de la Institución “en que no hay cosa más conforme a la fe humana que cumplir los hombres lo que entre sí pactaron”, siendo la confianza mutua la base del contrato.

Génesis del Contrato: La persona que se apropia legítimamente de un animal o fruto establece por este simple hecho una relación inmediata y directa sobre la misma que el Derecho reconoce y denomina propiedad IUS IN RE de dominio. El propietario de ellas puede comprometer su esfuerzo y su actividad en la ejecución del hecho o en la abstención de otro hecho; en estas circunstancias aparece la idea del contrato en sí mismo. Es decir el propietario vendedor transmite la cosa y recibe el precio y simultáneamente el comprador ha recibido la cosa y ha abonado el precio, ha adquirido por éste hecho, un derecho real sobre la cosa, que le ha sido transferido por el vendedor. Si el que transfiere la cosa no la entrega, o el que compra no paga el precio, en su totalidad o en parte, surge entonces la idea de contrato, que confiere acciones a las partes para reclamar la entrega de la cosa o el pago

del precio, como modo de hacer efectivo el cumplimiento del contrato.

Existen entonces dos (02) declaraciones de voluntad; la primera (traslativa de derechos) por si sola es insuficiente para transmitirlos, y la segunda (receptiva de derechos) independientemente de la primera, es ineficaz, para adquirirlos. La declaración de voluntad que se formula inicialmente se llama “oferta”, ya sea para transmitir o adquirir un derecho; y la ulterior (última) se denomina “aceptación”, ambas deben de ser concurrentes, coincidentes sobre un objeto común; no son por consiguiente actos separados y distintos, sino por el contrario constituyen una sola unidad voluntaria y recíproca, coincidente y con existencia en un momento determinado y debidamente exteriorizada.

El Contrato: Es un acto jurídico bilateral, constituido por el acuerdo de dos (02) o más voluntades, sobre un Objeto Jurídico de interés común, con la finalidad de crear modificar, o extinguir derechos. Esta definición nos da los elementos lógicos y jurídicos que corresponde a la institución: a) pluralidad de personas; b) consentimiento o acuerdo de voluntades; c) objeto y d) el fin o causa. El consentimiento lleva implícita la capacidad de las partes y la ausencia de vicios que puedan torcer sus determinaciones.

2.2.1.2. Concepto y Origen del Contrato Administrativo

Para la mayor parte de los autores, la Teoría General de los contratos administrativos, tiene su origen en el Derecho

Francés. Fue en 1873 con la famosa ARRET BLANCO (decisión Blanco), cuando el tribunal de conflictos Francés, estatuido para dirimir la cuestión planteada por la regulación de la Jurisdicción y de la Competencia, y fiel al principio tradicional en Francia, de que los Jueces no están facultados para involucrarse en los asuntos de la administración, postuló que, en un Contrato celebrado entre un particular y la administración correspondía al consejo de estatuto y no a la Jurisdicción Civil, pronunciarse sobre la responsabilidad civil que pudiera derivar del incumplimiento del contrato, que el particular imputaba a la administración.

Después de más de 80 años con el ARRET TERRIER (decisión Terrier) del 6 de febrero de 1903 se consolida la idea de la existencia y peculiaridades del “Contrato Administrativo”, desde este último fallo del Consejo de Estado, la labor de este órgano de control, de la Administración Pública se concretó cada vez más en diseñar las condiciones que debían concurrirse, para que un Contrato celebrado por la administración, debiera ser calificado como administrativo, excluyendo así del ordenamiento general aplicable a los Contratos celebrados por las particulares, los cuales se rigen por el código civil.

2.2.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DEL PERÚ DE 1993

Promulgada el 29 de diciembre de 1993, entre sus principales considerandos referentes al Órgano Judicial, establece en forma novísima la independencia en la función jurisdiccional, así como su exclusividad, el hecho de que no existe proceso judicial por delegación o comisión, la observancia al debido proceso, y sobre todo a

la tutela jurisdiccional, en este caso, ya atañe a los servidores, en procesos – entre otros – de materia laboral.

La nueva constitución se estructura en 6 títulos, 14 capítulos, 206 artículos y 16 disposiciones finales y transitorias; entre sus principales considerandos señala en sus artículos N° 138° al N° 149° que el Poder Judicial tiene por finalidad administrar Justicia y suministrar tutela jurisdiccional, cautelar un debido proceso a los ciudadanos en general.

En lo referente al Presidente del Poder Judicial, es también nombrado por la Sala Plena de la Corte Suprema de la República por un periodo de 02 años renovable, pudiendo ser removido por falta grave estando afectó a las mismas incompatibilidades que para los integrantes del JNE, tiene a su cargo la administración de las Cortes Superiores a nivel nacional, la creación de nuevos Juzgado y Salas, así como participar en toda ceremonia y acto público como representante de un poder del estado, la ley señalara sus demás funciones.

2.2.1.4. Derecho a la no discriminación

La dignidad es uno de los derechos fundamentales de todo ser humano porque le permite adquirir otros derechos fundamentales a lo largo de su vida, como la reputación y buena imagen. “Carecer de dignidad convierte a las personas en invisibles para la sociedad y las acerca a la arriesgada condición de indignos”. Por ello el Gobierno ha efectuado los mayores esfuerzos para respetar la dignidad de las personas, en este caso, la no discriminación de los

servidores laborales, en este esfuerzo se ha emitido la nueva ley procesal laboral, la cual enaltece la oralidad y conlleva un proceso más rápido, además de admitir los procesos laborales nuevos en expedientes electrónicos, asimismo se está realizando los embargos electrónicos en procesos laborales en algunos Juzgados, meta a la que pronto se llegará a nivel nacional”.

Existe discriminación en las ofertas de empleo cuando se anula o altera la igualdad de oportunidades o de trato de una persona cuando ésta postula a un empleo, de manera que pueda sufrir un trato diferenciado desprovisto de una de una justificación objetiva, aun cuando dicho trato se origine de las subjetivas de los servidores o a los costos específicos derivados de la contratación o admisión de una persona. Tampoco hay justificación objetiva y razonable cuando se excluya al postulante en función de su pertenencia a un grupo, gremio o asociación con fines lícitos.

La Constitución Política del Perú proscribe la discriminación que se sustenta en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión, ascendencia nacional u origen social, condición económica, política, estado civil, edad o cualquier otra índole. Asimismo, la definición de discriminación, contenida en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo define a ésta como cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación (Base Legal: Artículo primero del convenio N° 111, artículo 2º, inciso 2) de la Constitución

Política del estado peruano, artículo 2º de la ley N° 26772 y artículo 4º del Decreto Supremo N° 002-98-TR).

La prohibición de discriminar atañe al empleador contratante, a los medios de formación educativa, así como a las agencias de empleo y otras que sirvan de intermediarias en las ofertas de empleo, entendiéndose por medios de formación educativa o medios de formación técnica o profesional, a aquellas instituciones integrantes del sistema educativo formal.

En el caso que las ofertas de acceso al empleo tengan contenido discriminatorio, la Autoridad Administrativa de Trabajo actuará a petición de parte interesada en la investigación de los hechos señalados, debido a que los medios de información masiva que difundan ofertas de trabajo y de acceso a centros de formación educativa, se encuentran en la obligación de brindar a la Autoridad Administrativa de Trabajo la información que necesite y de brindar a ésta las facilidades para que investigue; de no hacerlo, dichas empresas serán pasibles de la imposición de la multa que hubiese correspondido al infractor. También, de manera excepcional, la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá actuar de oficio, de presentarse notoria o evidente infracción. (Base Legal: Artículos 2º y 5º del Decreto Supremo N° 002-98-TR).

En el caso que una persona se considere discriminada por una oferta de acceso al empleo, deberá presentar una denuncia ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, en este caso ante la Dirección de Empleo y Formación Profesional, debiendo acompañar todos los medios probatorios pertinentes, el plazo es de treinta (30) días hábiles que empiezan a transcurrir desde que el

denunciante se consideró discriminado por alguna oferta de acceso al empleo; posteriormente, la Autoridad Administrativa de Trabajo correrá traslado de la denuncia a la parte denunciada la cual tiene plazo para contestar dentro de los diez (10) días hábiles desde que recepcionó dicho documento. Recibida la contestación de denuncia o que haya vencido el plazo para su presentación, la Autoridad Administrativa de Trabajo resolverá declarando fundada o infundada la denuncia (el término para la expedición de dicho pronunciamiento no podrá exceder de los veinte (20) días hábiles). Esta resolución de primera instancia expedida por la Autoridad Administrativa de Trabajo podrá ser apelada dentro del plazo de tres (03) días hábiles de haber sido notificada, este recurso de apelación, en caso sea concedido, será resulta por la instancia inmediata superior en un término no mayor de diez (10) días hábiles desde su interposición. En otros casos, cuando los procedimientos hayan sido iniciados de oficio, esta denuncia podrá ser sustituida por una notificación de la autoridad (Base legal: Artículo 6º del Decreto Supremo N° 002-98-TR).

Finalmente este proceso de denuncia por discriminación en el acceso del empleo, en caso sea declarado fundado, la sanción será de una (01) unidad impositiva tributaria (UIT), esta multa se aplicará a los empleadores contratantes, a los centros de formación educativa o las agencias de empleo u otras entidades que sirvan de intermediarias en las ofertas de empleo, depende además, de quien contrate la publicidad respectiva, en caso exista reincidencia en los mismos hechos, la multa aplicable se incrementará en cinco (05) unidades impositivas tributarias (UIT), en este último caso, se considera reincidente a aquel que publique o ejerza difusión de ofertas de trabajo o acceso a medios

de formación educativa o que hayan sido objetos de sanción por la Autoridad Administrativa de Trabajo, o cuando la segunda oferta esté referida a circunstancias, características o hechos idénticos (Base legal: Artículo 7º del Decreto Supremo N° 002-98-TR).

Asimismo, la persona objeto de trato discriminatorio podrá demandar judicialmente una indemnización por los daños sufridos, daño moral, lucro cesante y daño emergente ante el Poder Judicial, en la vía procedimental civil de conocimiento. La indemnización que se pueda estimar a favor de la parte vencedora, será fijada con criterio de proporcionalidad y razonabilidad, debiendo tenerse en consideración el monto de la remuneración anual ofertada o de la pensión anual según sea el caso de discriminación en materia de oferta de empleo o de acceso a medios de formación educativa, respectivamente (Base legal: Artículos 8º y 9º del Decreto Supremo N° 002-98-TR).

2.2.3 LEY N° 25869 Y DECRETO SUPREMO N° 017-93-JUS LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL.

Promulgada el 28 de mayo de 1993, consta de siete (7) títulos, trescientos nueve (309) artículos, una (01) disposición complementaria única y treinta y tres (33) disposiciones finales y transitorias; entre sus principales considerandos establece que el poder judicial administra justicia, es autónomo en lo administrativo, político, disciplinario, económico e independiente en lo jurisdiccional, está sujeto a lo que dicta la constitución, define los deberes y los derechos de los magistrados, garantiza una correcta administración de justicia, pondera

los principios procesales de celeridad, preclusión, inmediación, legalidad, concentración, oralidad, igualdad de las partes y economía procesal.

Entre sus funciones establece que realiza las funciones que la constitución le ordena, por ello se gobierna a si mismo de manera institucional con las facultades, autonomía y limitaciones, para ello indica sus diferentes órganos jurisdiccionales, las cuales rigen, ejecutan y controlan su propia actividad administrativa e institucional.

Sus órganos se conforman de la siguiente manera:

Corte Suprema de Justicia de la República.

Cortes Superiores, que reúne sus propios distritos judiciales y unidades ejecutoras.

Juzgados Especializados Civil, Penal, Familia, Laboral, Civil Comercial, Tributarios, de Tránsito, entre otros,

Juzgado de Paz Letrado que comprenden varias especialidades en un distrito o área pequeña que se encarga de resolver procesos de menor cuantía.

Juzgados de Paz no letrado, generalmente en caseríos, comunidades o lugares alejados de la capital, puede llevar casos en específico de rápida resolución, así como funciones de notaría, en caso no haya notario público en el área que le compete.

Respecto al personal, se compone orgánicamente de:

Presidente del Poder Judicial.

Jueces Supremos.

Presidentes de Corte Superior.

Jueces Superiores.

Jueces Especializados.

Jueces de Paz.

Personal Jurisdiccional (Relatores, Secretarios, Asistentes, Técnicos, Auxiliares).

Personal Administrativo (Asesores, Analistas, Asistentes, Técnicos, Operadores, Especialistas, entre otros).

Asimismo establece los deberes de los magistrados, por ejemplo sanear irregularidades en el proceso, absoluta reserva en los procesos que se llevan en su despacho, administrar justicia de tal manera que pueda aplicar la normativa correcta, así la parte interesada no lo haya invocado, garantizar constitucionalmente el proceso judicial que maneje, cuando exista duda en la aplicación de la norma, podrá utilizar los principios generales del derecho, de preferencia del derecho peruano, facilitar informes orales solicitados por las partes, de igual forma sucederá con las diligencias que se programen, el arraigo exclusivo con la institución, con excepción de la docencia universitaria, entre otros, se agrega además que entre las facultades de los magistrados en general, tenemos la orden de detención hasta un límite de veinticuatro (24) horas a quienes injurien, amenacen, agravien o coaccionen sea por escrito o sea de palabra, en el curso de una diligencia y dentro de las instalaciones del despacho o en el lugar donde se esté realizando la diligencia judicial, asimismo, puede solicitar información de persona natural o jurídica, así como de entidad pública para poder resolver

correctamente un proceso judicial, la negativa a este efecto, conllevará a una multa de cinco (05) unidades de referencia procesal, la cual asciende por unidad a cuatrocientos quince (415) soles, en el presente ejercicio presupuestal anual, empero se hace especial mención, de manera extendida, respecto de la facultad de todo magistrado de propiciar la conciliación, entre las partes a través de un comparendo, esto resulta importante, pues la nueva ley procesal del trabajo, tiene a la conciliación como primera diligencia a realizarse en todos sus procesos, previo al saneamiento y sentencia.

Otra situación es si el magistrado laboralista está facultado a proponer una fórmula conciliatoria ante el demandante y el demandado en la audiencia de conciliación a fin de terminar el proceso laboral. Sobre ello, considero que si es viable, pues el juez al haber tenido conocimiento conjunto de la demanda presentada, ya puede prever un resultado próspero o no al trabajador demandante, por lo que sería el mejor indicado para poder propiciar un acuerdo conciliatorio entre las partes, siempre deberá respetar los principios de objetividad, justicia e imparcialidad y protección legal que deberá tener como juzgador o director del proceso laboral. También, en uso de estas facultades (señaladas expresamente en su Ley Orgánica) como director del proceso y en virtud del principio laboral de oralidad (destacado en el nuevo proceso laboral), podrá propiciar una conciliación al inicio de la audiencia de juzgamiento, o como primera diligencia una vez que fuese admitida la demanda y se haya corrido traslado, en este caso, el señalamiento de fecha de audiencia de conciliación se programa en el mismo auto admisorio laboral. Otro punto importante, es que en caso concurriera a la audiencia de conciliación la parte demandada sin la

debida representación, es decir el poder que otorga facultades para conciliar en un proceso, éste será considerado rebelde y no se podrá admitir su escrito de contestación de demanda pese a que haya sido llevado a la audiencia de conciliación. De otro lado, bajo el esquema de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, la conciliación de tipo administrativo y extra-judiciales va a verse reducida porque la duración de los procesos laborales será menor, aún más el aspecto de sistematizar el proceso a través del expediente electrónico que se le viene otorgando a todo proceso laboral nuevo, no obstante, considerando la aglomerada carga procesal que se tiene en los procesos laborales a nivel nacional, tanto en primera instancia como en segunda instancia los plazos podrían ser superados. Finalmente, resulta importante no solo la capacitación de los operadores de justicia y abogados litigantes en materia laboral sobre los nuevos temas que han sido asignados a los jueces especializados laboristas, así como del contenido de la Nueva Ley Procesal del Trabajo, sino también la implementación de cursos relativos al ámbito laboral moderno o capacitaciones sobre técnicas conciliatorias que le permitan al juez laborista poder fomentar entre las partes procesales, a llegar a un acuerdo equitativo y justo.

2.3 DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1 Contrato Administrativo de Servicios

El Contrato Administrativo celebrado por la Administración Pública, en uso de su facultad de Imperio, con otra persona pública o privada, natural o jurídica, con un fin público, en el cual pueden existir cláusulas exorbitantes de

derecho privado que colocan al co-contratante de la Administración en una situación de subordinación jurídica. Agrega que en todo Contrato Administrativo debe estar presente la facultad de imperio que le permite a la Administración Pública fijar unilateralmente los términos y condiciones del contrato al cual se adhiere el co-contratante, colocándose en una situación de subordinación. La superioridad jurídica del Estado se refleja también en sus potestades sancionatorias, de dirección central de las actividades de la otra parte para el mejor cumplimiento de sus obligaciones, de mutabilidad unilateral de las prestaciones de resolución del contrato a su sola decisión por motivos relacionados directamente con el interés público.

El profesor ALBERTO RUIZ ELDREDGE, sostiene un criterio integral respecto al contrato administrativo y señala que deben conjugarse los diversos criterios de la doctrina, por ejemplo el que haga este tipo de contratación si uno de los sujetos representa a la Administración Pública, lo cual es un aporte del criterio subjetivo, será necesario un procedimiento formal criterio formal; el criterio de la jurisdicción como el menos importante ya que el sistema peruano es siempre judicialista, en el cual estará siempre presente el requisito del agotamiento de la vía administrativa. El Arbitraje es reciente.

2.3.2 Despido incausado

Cuando se despide a un trabajador por voluntad unilateral del empleador, sin mediar causa relacionada con la conducta o capacidad del trabajador.

2.3.3 Despido Nulo

Para casos específicos señalados en la Ley, esto es, que cuenten supuestos lesivos de derechos fundamentales. Así tenemos que el artículo 29º del D.S. 003-97-TR señala, que existe un despido Nulo cuando:

2.3.3.1. La afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales;

2.3.3.2. Ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;

2.3.3.3. Presentar una queja o participar en un proceso contra el empleador ante las autoridades competentes.

2.3.3.4. La discriminación por razón de sexo, raza, religión, opinión o idioma.

2.3.3.5. El embarazo, si el despido se produce en cualquier momento del período de gestación o dentro de los 90 (noventa) días posteriores al parto.

2.3.4 Despido Arbitrario

Se materializa cuando NO existe una causa justa. El reglamento del Decreto Legislativo 728º señala que una causa justa para el despido de un trabajador, debe relacionarse con la **capacidad** y/o la **conducta** del servidor.

Son causas justas de despido relacionadas con la **capacidad** del trabajador:

El detrimento de la facultad física o mental o ineptitud en el desempeño de sus tareas

2.3.4.1 Rendimiento deficiente

La negativa injustificada del trabajador a someterse a examen médico previamente convenido o establecido por ley.

Las causas justas de despido relacionadas con la conducta del trabajador son:

2.3.4.2 Falta grave en perjuicio de la empresa

Por no cumplir con las obligaciones, resistencia reiterativa a las órdenes impartidas, relacionadas con las labores, apropiación de los bienes o los servicios de la empresa, por uso o entrega a terceros, de información reservada de la empresa, entre otros motivos.

2.3.4.3 Tener condena penal por delito doloso

Al tener condena en proceso penal judicial, con sentencia firme y pena efectiva.

2.3.4.4 Haber sido inhabilitado por más de 3 meses por una autoridad judicial o administrativa

Al haber recibido sanción, con resolución administrativa firme y mandato de inscripción en el Registro Nacional de Sanciones y Destituciones, luego de una investigación imparcial y respetándose el derecho de defensa y debido proceso.

2.3.5 Despido fraudulento

Se materializa en el momento, que se imputa al trabajador hechos evidentemente inexistentes, hechos falsos o hechos imaginarios; se produce además, al imputarse una causal.

2.3.6 Tribunal del Servicio Civil (SERVIR)

Es un órgano estatal con funciones independientes, cuya función implica resolver, con la debida independencia técnica, las controversias (apelaciones, quejas, entre otros) presentadas por los servidores comprendidos bajo los alcances de esta entidad.

El Tribunal del Servicio Civil principalmente resuelve, como última instancia administrativa, todos los recursos de apelación presentados contra decisiones de las entidades estatales, sobre las siguientes materias: El acceso al servicio civil, la evaluación y la progresión en la carrera administrativa estatal, el régimen disciplinario y la terminación de la relación laboral (por distintas causas).

Pueden apelar al Tribunal del Servicio Civil todas las servidores al servicio del Estado, que se encuentren contratados bajo cualquier modalidad, sea laboral o administrativa, además aquellas que, sin tener esa condición de contrato, cuenten con legítimo derecho o interés que haya sido afectado por una decisión u omisión de carácter administrativa. Se debe precisar, además, que las personas pertenecientes a los regímenes especiales de las Fuerzas Armadas (FF.AA.) y la Policía Judicial, la

Carrera Judicial y del Ministerio Público no se encuentran dentro de la competencia del Tribunal del Servicio Civil.

2.3.7 Actividad Administrativa

Es toda actividad que realizan los órganos administrativos, y la actividad que realizan los órganos legislativos y gerenciales (unidades ejecutoras, administración de sede, gerencias generales, asesores de subgerencias, analistas, operadores administrativos), excluyendo los actos, resoluciones, actividades y hechos materialmente legislativos y jurisdiccionales.

2.3.8 Gestión de Políticas Públicas

La Gestión de Políticas pública se entiende que corresponde el ámbito preferido de ejecución del acuerdo entre el Estado y la Sociedad. Las políticas públicas son las que otorgan sentido y función al Estado. No todo es asunto público y de lo público no todo se convierte en política y más aún, actualmente asuntos públicos están siendo atendidos no solamente y únicamente por el gobierno sino que intervienen otros actores especialmente de la sociedad civil. Por tanto las políticas públicas son, sin duda alguna, la decisión estatal plasmada en la resolución de un problema en la sociedad.

Políticas Públicas eficientes, sanas y que respondan a los problemas sociales darán como resultado un Estado con administración capaz de enfrentar con seguridad cualquier adversidad venidera. Las políticas públicas nos afectan a todos los peruanos y peruanas en una u otra forma. Por

ello, es importante conocer cómo se formulan, cómo se presupuestan, cómo se implantan y cómo se evalúan. Como hemos mencionado, las políticas públicas se establecen como resultado de la negociación entre el gobierno y los ciudadanos, lo que se desencadenará en una solución o soluciones beneficiosas para la comunidad. Por lo tanto, la política pública implica:

1. Acciones orientadas a metas y objetivos particulares.
2. A una declaración de política en forma de expresión formal escrita indicando la intención de una unidad de gobierno con respecto a un problema, metas, objetivos e indicadores de logros para atender ese problema.
3. Ley, orden ejecutiva, ordenanza, procedimiento administrativo, reglamentos, decisiones de un tribunal, discurso o mensaje de un oficial público.
4. Está basada en ley, reglamento o norma aprobada por una unidad de gobierno y es autoritativa u obligada.

2.4 HIPÓTESIS GENERAL

A pesar de que constitucionalmente los servidores públicos tienen derecho al trabajo, lo cual se materializa mediante el contrato administrativo de servicios, todavía su exigencia sigue siendo limitada, como lo indican los procesos administrativos propuestos ante el Tribunal del Servicio Civil, tal es el caso de que, el citado Tribunal no reconoce el pago de indemnización o reposición en casos de despido por cumplimiento del periodo de contrato, peor aún, no reconocen el derecho a ser indemnizado por no haberse renovado el contrato, proceso 00520-2017-

SERVIR/TSC-Primera Sala. Dentro del referido pronunciamiento se destaca lo siguiente: Que la relación laboral finalizó por vencimiento del periodo de contratación, hecho que no tiene idéntica naturaleza que una resolución de carácter arbitrario en el marco de una relación contractual.

HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

H.E.1. Existe una confusión entre el Contrato Administrativo de Servicios y los Contratos sujetos al régimen laboral de la actividad pública regulados por el Decreto legislativo 276° y el Decreto Supremo 003-97-TR que regula el Decreto Ley 728° Ley de Productividad y Competitividad Laboral. No tenemos mayor referencia en la casuística de los sistemas de tratamiento, procesamiento y protección laboral frente a un despido, que se constituye en otro ámbito para proteger adecuadamente al servidor público que ingresa con muchas expectativas laborales a las Instituciones Públicas.

2.5 VARIABLES

2.5.1 VARIABLE INDEPENDIENTE: (X)

Sistemas de Contratación.

2.5.2 VARIABLE DEPENDIENTE: (Y)

Decreto Legislativo N° 728

2.6 OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLE		DIMENSION	INDICADORES	SUB INDICADORES /INDICES
INDEPENDIENTE	Sistemas de Contratación	ORDENAMIENTO JURIDICO	LEGISLACION. REGLAMENTO. TRATADOS INTERNACIONALES; DOCTRINA EMANADA DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL.	SEGURIDAD JURIDICA Y PROTECCION LEGAL AL TRABAJADOR
		MODERNIZACIÓN DE CONTRATOS Y PROCESOS JUDICIALES	MEJOR ACCESO ACCESIBILIDAD DEL SERVIDOR USO DE TECNOLOGIAS APLICADAS A UN MEJOR SISTEMA DE JUSTICIA SISTEMAS ACTUALIZADOS (SIAF, SIGA, SIATF, SISEJ, SIJ)	CONFORMIDAD CELERIDAD MEJORÍA
		CURSOS, DIPLOMADOS Y SEMINARIOS	NIVEL PROFESIONAL HORAS DE CAPACITACION EVALUACION DEL EMPLEADO PUBLICO MEJORA DE CAPACIDADES CONCILIADORAS, APLICACIÓN JUSTA DE LA NORMATIVA LABORAL VIGENTE	ACTIVIDADES POR RECURSOS DISPONIBLES RESULTADOS DE ACCIONES LOGRO - OBJETIVO
		SENSIBILIZACIÓN	DIFUSION DEL SERVICIO	NECESIDAD DE SERVICIO
DEPENDIENTE	Decreto Legislativo N° 728	SATISFACCION DEL USUARIO	TIPOLOGIA DE USUARIO OPINION PUBLICA	BUENO - REGULAR - MALO BUENO - REGULAR - MALO

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN: Aplicada.

3.2. ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN:

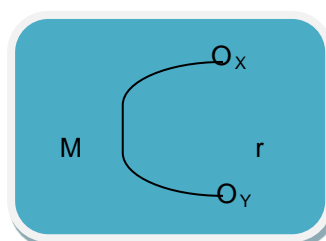
Cualitativo – Cuantitativo, es decir mixto porque se emplea para la investigación, la doctrina y teorías, así como trabajo de campo.

3.3. ALCANCE O NIVEL:

No experimental por tratarse de una investigación en las Ciencias Sociales, como es el Derecho.

3.4. DISEÑO DE INVESTIGACIÓN: No Experimental.

- Descriptivo que implica observar y describir el comportamiento de un sujeto sin influir sobre él de ninguna manera.
- Explicativo es aquella que tiene relación causal; no sólo persigue describir o acercarse a un problema, sino que intenta encontrar las causas del mismo.



Dónde:

M = muestra

O = Observación

X = Variable Independiente

Y = Variable Dependiente

r = relación

3.5. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población está conformada por 40 servidores administrativos de la Corte Superior de Justicia de Lima, con diferentes cargos y funciones administrativas y jurisdiccionales.

3.5.1. Cuadro de Distribución de la Población

Se empleará el muestreo en la Corte Superior de Justicia de Lima – Poder Judicial que actualmente cuenta con los siguientes servidores jurisdiccionales y administrativos en el área de Recursos Humanos y Judicaturas:

OFICINAS	Nº DE FUNCIONARIOS
Gerencia de Recursos Humanos	5
Sub Gerencia de Reclutamiento, selección y contratación	5
Gerencia General	5
Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial	10
Servidores Administrativos y Jurisdiccionales de diferentes	15

Judicaturas que ostenten contratación administrativa de servicios (CAS)	
TOTAL	40

3.5.2. Muestra

La muestra es de tipo no probabilístico, de carácter inducido con un total de 40 servidores y funcionarios de rango gerencial quienes suscriben contratos, seleccionan personal, convocan concursos para ingresar a la Institución bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057 (CAS).

$$P = M$$

3.6 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

3.6.1. Técnicas de Recolección de Datos

En el estudio se utilizarán las siguientes técnicas:

- Técnica de Análisis de documentos, la cual será aplicada durante todo el proceso de investigación.
- Estadística, se aplicará para el análisis descriptivo e inferencial de los datos a obtener.
- Juicio de expertos
La técnica de juicio de expertos se dará cuando se valide el cuestionario de la prueba, antes de aplicarse a toda la muestra.

3.6.2. Instrumentos

Cuestionario

Este instrumento permite recopilar datos, consistente en una cantidad limitada de preguntas elaboradas de forma escritas (mediante instrumentos electrónicos) que debe responder el servidor a la entrevista que sea realizada. Por lo general, este cuestionario es sólo un elemento de un compendio de recopilación de datos que también se incluirá.

Los procedimientos del trabajo de campo, como las instrucciones para seleccionar, proceder a tratar directamente con los entrevistados.

El cuestionario está compuesto por 10 ítems de carácter cerrado dirigido a los 40 servidores y funcionarios de rango gerencial, pertenecientes a la Corte Superior de Justicia de Lima – Poder Judicial del Perú.

3.7 TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Cuadros y gráficos estadísticos.

Los datos obtenidos mediante la aplicación de las técnicas e instrumentos antes indicados, recurriendo a los entrevistados o fuentes directas de las diferentes sedes, serán incorporados al programa computarizado Microsoft Word 2013 y con ello se elaborarán informaciones como cuadros con precisiones porcentuales.

Los estadísticos que probablemente se emplearán teniendo en cuenta las características de la muestra y el nivel de las variables serán los siguientes estadísticos:

- **Media:** Muestra el promedio aritmético; la suma dividida por el número de casos.
- **Mediana:** Valor por encima y por debajo del cual se encuentran la mitad de los casos.

La mediana es una medida de tendencia central que no es sensible a los valores atípicos (a diferencia de la media, que puede resultar afectada por unos pocos valores extremadamente altos o bajos).

- **Moda:** El valor que ocurre con mayor frecuencia.
- **El Coeficiente Alfa de Cronbach:** Es una medida de la homogeneidad de los ítems y se define como el grado en que los reactivos de la prueba se correlacionan entre sí. Este coeficiente implica trabajar con los resultados de todas las pruebas incluyéndose en el análisis las respuestas individuales a cada ítem (Brown 1980, Magnusson 1976). Su ecuación es:

$$\alpha_{est} = \frac{kp}{1 + p(k - 1)},$$

Coeficiente de Correlación de Pearson: Mide el grado de correlación (la dirección de esa correlación es positiva o negativa) entre dos variables de escala métrica (intervalar o de razón).

Este coeficiente, normalmente representado por la letra "r" asume apenas valores entre -1 y 1.

Prueba Z de Comparación de Proporciones: Es una prueba estadística para analizar si dos proporciones difieren significativamente entre sí.

La puntuación Z resultante se compara con la puntuación Z de la distribución de puntuaciones Z (normal) que corresponda al nivel de confianza elegido.

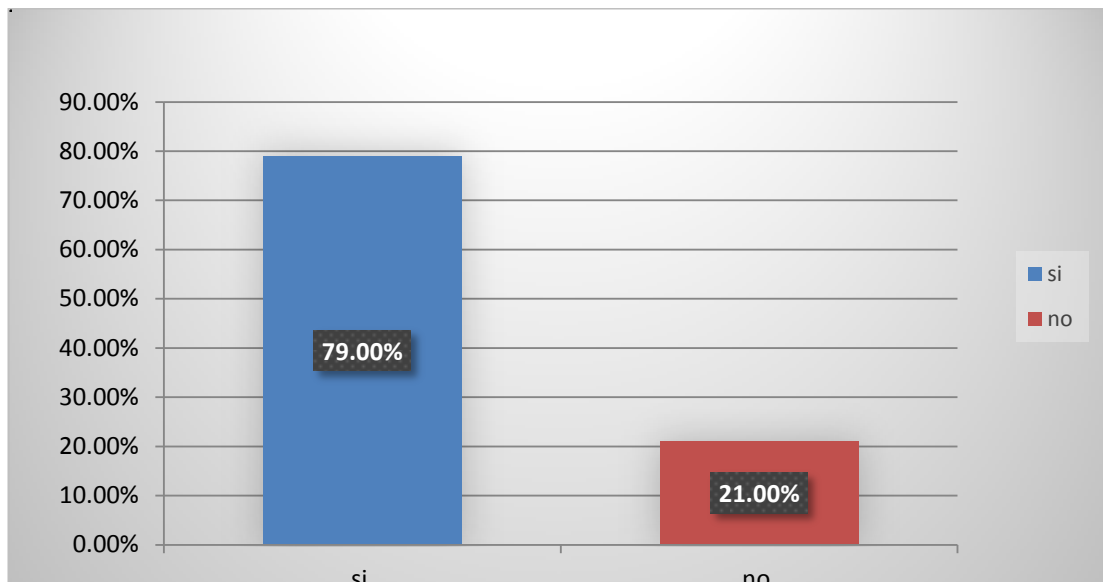
El valor calculado de Z (resultante de aplicar la fórmula) debe ser igual o mayor que el valor de la tabla de áreas bajo la curva normal correspondiente. Si es mayor o igual, se acepta la hipótesis de investigación. Si es menor se rechaza.

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Los resultados se han obtenido en base a las investigaciones, encuestas, tabulada y sistematizada en las tablas de frecuencia simple, e interpretada y analizada las que paso a detallar atreves de los siguientes gráficos.

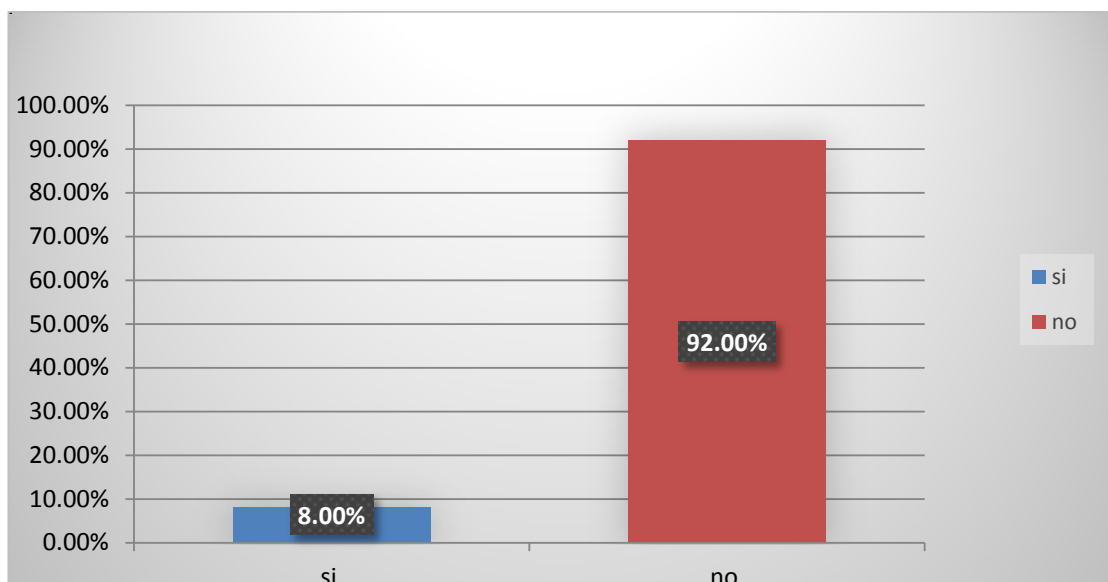
- 1. ¿Usted como funcionario o profesional en la administración pública encuentra que los contratos administrativos de servicios cumplen con el Principio de Legalidad?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), el 21% considera que los contratos administrativos de servicios no cumplen con el Principio de Legalidad; y el 79% señaló que dichos contratos cumplen con el principio de legalidad, es decir están satisfechos con este tipo de contratación y sus efectos.

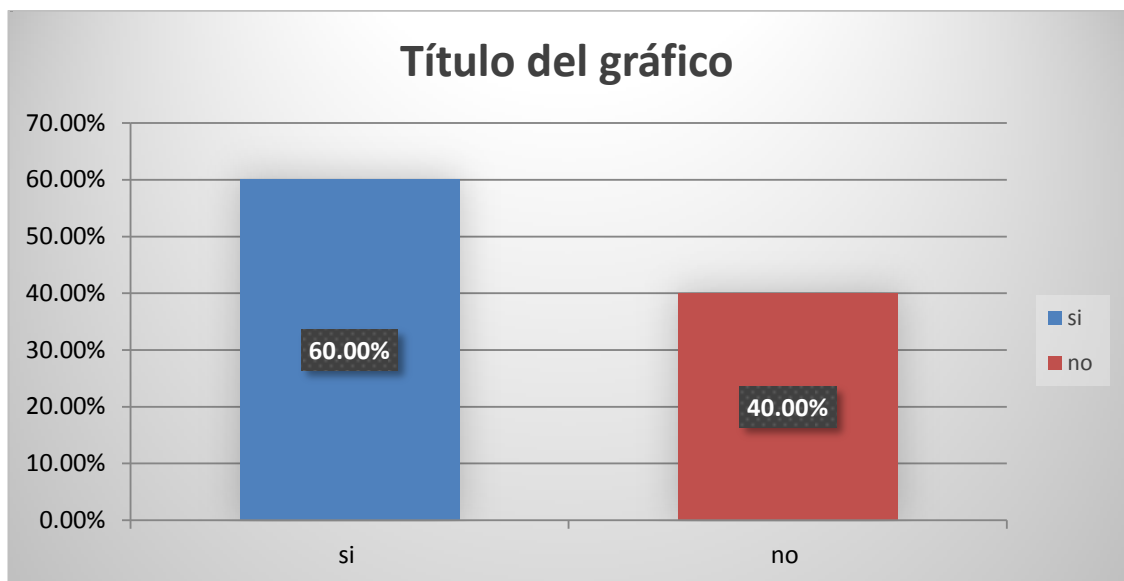
2. ¿Usted como funcionario o profesional en la administración pública ha resuelto aplicando el principio de jerarquía normativa alguna controversia al momento de realizar el acto de contratación administrativa de servicios y su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo?



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), el 8% reconoce que ha resuelto aplicando el principio de jerarquía normativa alguna controversia planteada; y el 92% señaló que resolvió dichas controversias sin la necesidad de aplicar el principio de jerarquía normativa.

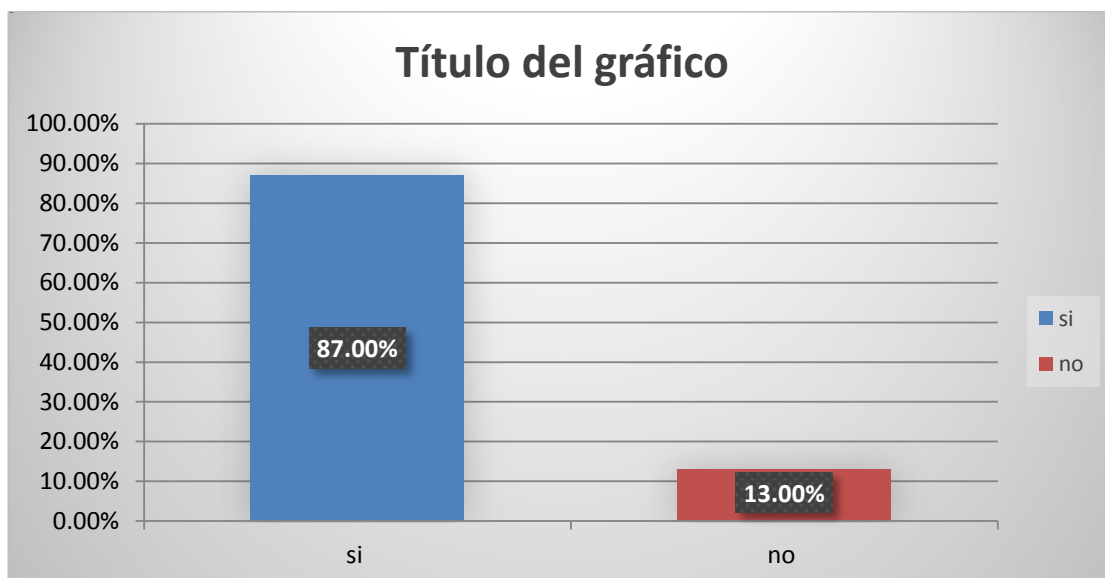
3. **¿En relación al principio de eficacia considera usted que los Contratos Administrativos de Servicios logran su finalidad, evitando dilaciones indebidas?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), el 40% considera que la aplicación del contrato administrativo de servicios no cumple con el principio de eficacia; y el 60% señaló que los contratos administrativo de servicios si están cumpliendo con el principio señalado.

4. **¿Los derechos fundamentales del administrado se verán mejor resguardados, es decir “protegidos laboralmente hablando”, si las políticas públicas de las Cortes Superiores dan como resultado de negociación entre el gobierno y los ciudadanos “mecanismos alternativos”?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), se logró determinar que el 87% considera que los derechos fundamentales de los administrados, servidores públicos se verían mejor resguardados, si las políticas públicas dan como resultado de negociación entre el gobierno y los ciudadanos “mecanismos alternativos”; y el 13% señaló que los derechos de los administrados ya se encuentran resguardados (debidamente protegidos).

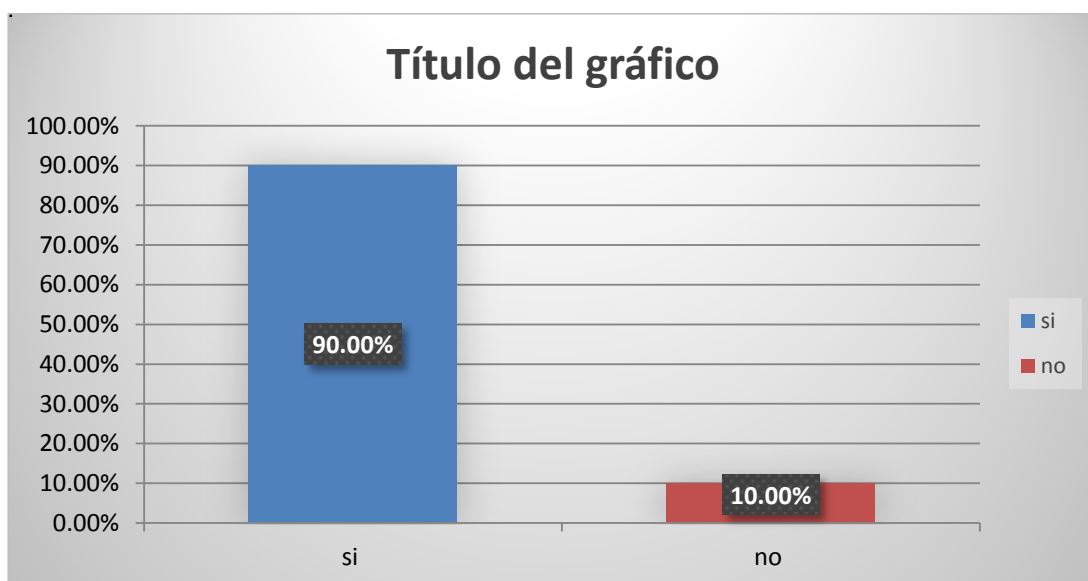
5. **¿Cree usted que a partir de la aplicación de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) como medio, podría afectar directamente derechos fundamentales de los administrados?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al formular la pregunta a los encuestados, se logró determinar que del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), el 85% manifestó que a partir de la aplicación de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) como medio, no podría afectar directamente derechos fundamentales de los administrados y el 15% dijo que si se puede materializar un daño a los derechos fundamentales de los administrados.

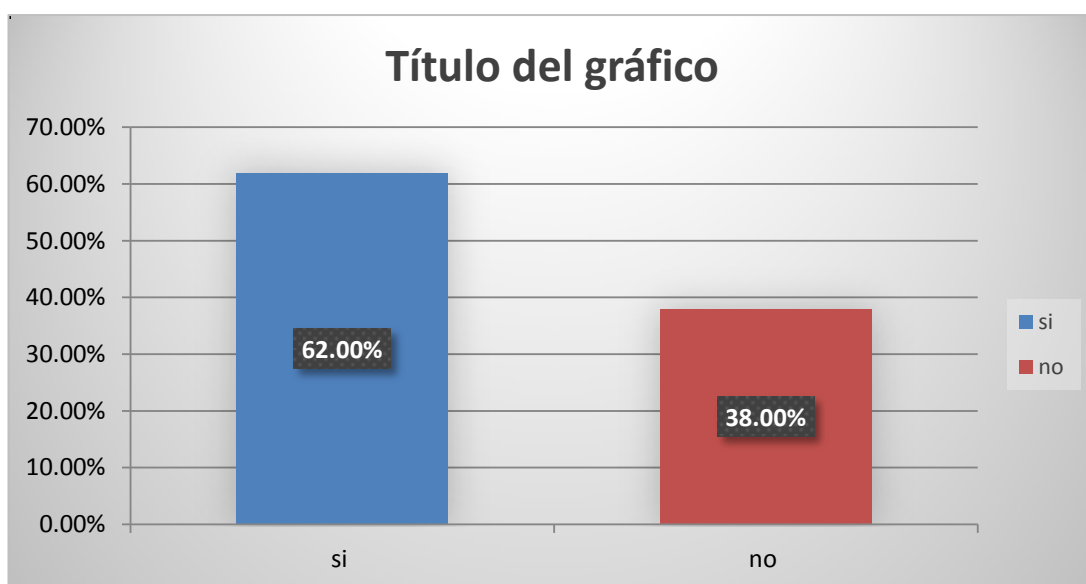
6. **¿El Contrato Administrativo de servicios aunado a la nueva ley de carrera judicial; ellos, en estricta combinación contractual, debería de ser un “mecanismo alternativo” para la solución de los contratos laborales en este Poder del Estado?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), en la presente pregunta el 90% manifestaron que es oportuna e importante la masificación de esta herramienta informática; y el 10% opina que los procesos de contratación actuales son suficientes y no sería conveniente esta herramienta.

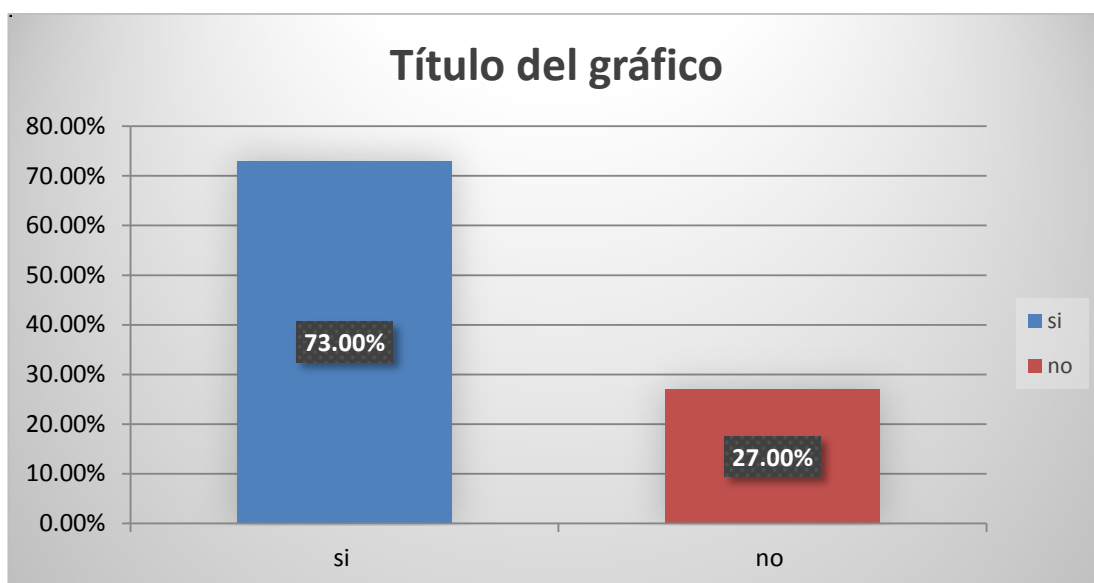
- 7. ¿Se pueden identificar iniciativas de Gobierno en materia electrónica destinadas a ofrecer servicios judiciales en ámbito laboral, información pública y nuevos canales de conexión a los ciudadanos. Por ejemplo, la interoperabilidad en la información ofrecida?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al formular la pregunta a los encuestados, se logró determinar que del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), el resultado fue que el 62% identifica iniciativas del Gobierno Electrónico destinada a ofrecer servicios judiciales en área laboral; y el 38% manifestó que no identifican estas plataformas de servicio del gobierno electrónico

8. **¿Considera usted que las políticas públicas ayudan a la mejora en la atención de los administrados y a resolver la coyuntura en los derechos no reconocidos bajo el régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), se estableció que 27% no considera que las políticas públicas ayudan a la mejora en la atención de los administrados y a resolver la coyuntura en la celebración de dichos contratos; en cambio el 73% opinaban que las políticas públicas ayudan a la mejora en la atención de los administrados y a resolver la coyuntura contractual en mención.

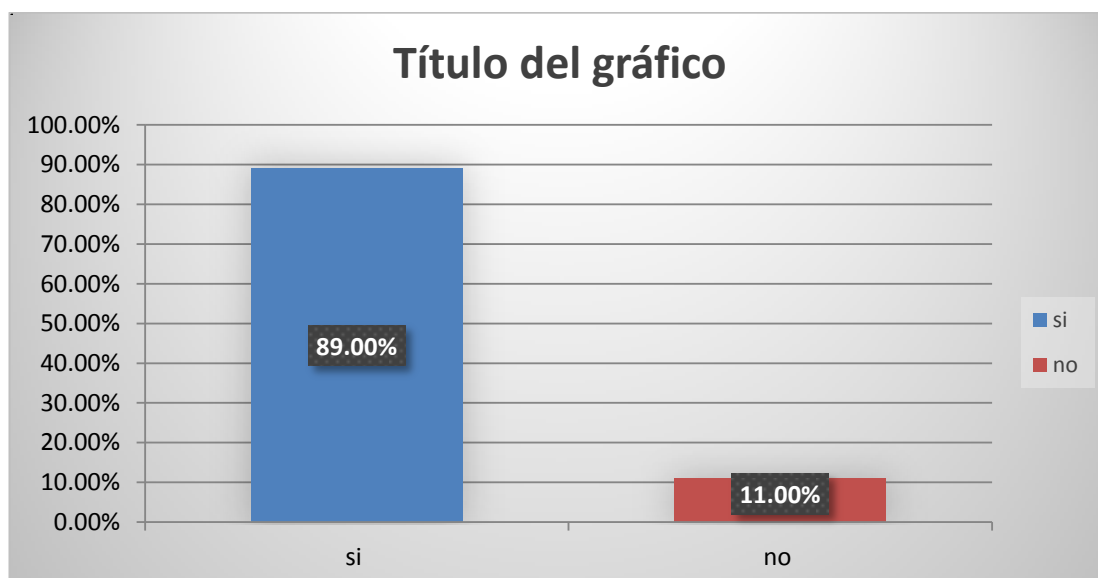
9. **¿En relación al periodo de prueba de tres (03) meses, para obtener renovación de contrato, sujeto a calificación escrita por parte del superior inmediato, le parece viable o inviable?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Al formular la pregunta a los encuestados, se logró determinar que del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), el 89% manifestó estar de acuerdo con dicho plazo, pues ese condice con el periodo de prueba para el régimen del decreto legislativo N° 728, y el 11% manifestó que no, debido a que la Ley de bases N° 276 no ofrece esta exigencia.

- 10. ¿Usted como funcionario o profesional está de acuerdo en la implementación de mecanismos alternativos (herramientas informáticas), con la finalidad de resolver los problemas de los contratos de servidores públicos que se encuentren ubicados en zonas de periferia o de difícil acceso?**



ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN

Del total de encuestados (40 funcionarios y profesionales encargados del PODER JUDICIAL), al formular la siguiente pregunta obtuvimos como resultado que: el 89% considera que implementar mecanismos alternativos (herramientas informáticas), con la finalidad de resolver este inconveniente espacial, de las sedes ubicadas en lugares alejados resulta conveniente; y el 11% opina que no aplican mecanismos alternativos debido a que no serían beneficiosos al servidor contratado.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Considerando nuestra investigación y la importancia de la realización de la encuesta realizada a 40 funcionarios y profesionales pertenecientes al Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de Lima, llegamos a los siguientes resultados:

1.- Si analizamos, en este caso el cuadro N° 1

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados, el 21% considera que los contratos administrativos de servicios no cumplen con el Principio de Legalidad; y el 79% señalo que dichos contratos cumplen con el principio de legalidad, es decir están satisfechos con este tipo de contratación y sus efectos.

2.- Del análisis del cuadro N° 2

Del análisis del presente cuadro arribamos a la conclusión que del total de encuestados, el 8% reconoce que ha resuelto aplicando el principio de jerarquía normativa alguna controversia planteada; y el 92% señalo que resolvió dichas controversias sin la necesidad de aplicar el principio de jerarquía normativa.

3.-En este caso el cuadro N° 3 nos demuestra:

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados, el 40% considera que la aplicación del contrato administrativo de servicios no cumple con el principio de eficacia; y el 60% señalo que los contratos

administrativo de servicios si están cumpliendo con el principio señalado.

4.- Del análisis del cuadro N° 4 obtenemos que:

Del total de encuestados, se logró determinar que el 87% considera que los derechos fundamentales de los administrados, servidores públicos se verían mejor reguardados, si las políticas públicas dan como resultado de negociación entre el gobierno y los ciudadanos “mecanismos alternativos”; y el 13% señaló que los derechos de los administrados ya se encuentran resguardados (debidamente protegidos).

5.- Del análisis del cuadro N° 5 obtenemos que:

Al formular la pregunta a los encuestados, el 85% manifestó que a partir de la aplicación de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) como medio, no podría afectar directamente derechos fundamentales de los administrados y el 15% dijo que si se puede materializar un daño a los derechos fundamentales de los administrados.

6.- Del análisis del cuadro N° 6 obtenemos que:

De los resultados obtenidos en las encuestas, en la presente pregunta el 90% manifestaron que es oportuna e importante la masificación de esta herramienta informática; y el 10% opina que los procesos de contratación actuales son suficientes y no sería conveniente esta herramienta.

7.- Del análisis del cuadro N° 7 obtenemos que:

Al formular esta pregunta a los encuestados, el resultado fue que el 62% identifica iniciativas del Gobierno Electrónico destinada a ofrecer servicios judiciales en área laboral; y el 38% manifestó que no identifican estas plataformas de servicio del gobierno electrónico.

8.- Del análisis del cuadro N° 8 obtenemos que:

En la presente pregunta del total de encuestados, se estableció que 27% no considera que las políticas públicas ayudan a la mejora en la atención de los administrados y a resolver la coyuntura en la celebración de dichos contratos; en cambio el 73% opinaban que las políticas públicas ayudan a la mejora en la atención de los administrados y a resolver la coyuntura contractual en mención.

9.- Del análisis del cuadro N° 9 obtenemos que:

A la siguiente pregunta formulada del total de encuestados, el 89% manifestó estar de acuerdo con dicho plazo, pues ese condice con el periodo de prueba para el régimen del decreto legislativo N° 728, y el 11% manifestó que no, debido a que la Ley de bases N° 276 no ofrece esta exigencia.

10.- Del análisis del cuadro N° 10 obtenemos que:

Del 100% de encuestados, al formular la siguiente pregunta obtuvimos como resultado que: el 89% considera que implementar mecanismos alternativos (herramientas informáticas), con la finalidad de resolver este inconveniente espacial, de las sedes ubicadas en lugares alejados resulta conveniente; y el 11% opina que no aplican mecanismos alternativos debido a que no serían beneficiosos al servidor contratado.

CONCLUSIONES

- 1.** Los Contratos existentes en la Administración Pública, registrados de manera digital ante la Autoridad Administrativa de Trabajo, para suscribirse en lugares alejados de la sede principal, supone una mejor herramienta, que ostenta eficacia y mejora en los servicios públicos, y resolvería la problemática de personal que labora y no cuenta con contrato firmado.
- 2.** Este mecanismo alternativo elimina los archivos físicos que podrían sufrir pérdida, destrucción o manipulación, se ha realizado gracias al uso de la tecnología de la información como Certificado Digital y Microformas Digitales, además de la necesidad de contar con firma digital, debidamente registrado ante el RENIEC.
- 3.** Que, si bien es cierto, el Contrato Administrativo de Servicios, fue ideado para resolver circunstancias inmediatas de contratos, sin necesidad de llevar a cabo un concurso público, el mismo que por su naturaleza no ofrece inmediatez, también es cierto que, dicho contrato no es el adecuado para los servidores públicos, pues no ofrece todos los beneficios que corresponden al trabajador contratado.
- 4.** La alternativa viable para resolver el problema laboral de inestabilidad de los servidores, sería facilitar la conversión de dicho Contrato Administrativo de Servicios a contrato a plazo indeterminado, ello, luego de un periodo anual, donde se pueda comprobar la idoneidad del personal que viene realizando sus servicios laborales al igual que un servidor contratado modalmente a plazo indeterminado.

5. El Poder Judicial, mediante la dación de la nueva ley de carrera judicial, abre las puertas para un nuevo camino contractual más favorable al servidor, pues se va unificar el dilema contractual, y la indebida masificación de servidores con inestabilidad laboral.

RECOMENDACIONES

1. Poner en práctica la masificación del contrato electrónico, en la cual conste la firma digital del empleador y el servidor contratado, incluyendo la oportunidad de pasar a mayor estabilidad, es decir a ser contratado a plazo indeterminado, luego de un periodo anual de servicios.
2. Permitir una mejora sustancial a los miles de servidores públicos, a través de mayores facilidades para ingresar a la carrera judicial, inducción necesaria para una mejor identificación con la Institución, siempre que sean personas capaces con la debida preparación académica.
3. Contratar personal y profesionales de capacidad comprobada, además de capacitar constantemente al personal y contar con especialistas en Derecho Administrativo y Derecho Laboral.
4. Aplicación de criterios homogéneos en la evaluación de las Resoluciones judiciales laborales, mediante la facilitación de la transacción o conciliación entre ambas partes, un buen inicio al respecto, es la manera como se viene manejando la nueva Ley Procesal del Trabajo.
5. Crear proyectos de ley en los que se priorice la perfección de los contratos, respetando la constitución y la ley laboral vigente.

REFERENCIAS

A. BIBLIOGRÁFICAS

- Aguilar Villanueva, Luis** (2006), *Gobernanza y Gestión Pública*, FCE, México
- Blume Fortini, Ernesto**: "La Defensa de la Constitución a través de la Ordenanza Municipal", Editora. Jurídica Grijley E.I.R.L., Primera Edición, Lima, 1998.
- Bonvillani, Andrea** (2002) "Niñez y ciudadanía: la socialización Política".
- Borea Odría, Alberto** (1996): *Evolución de las Garantías Constitucionales*. Editora y Distribuidora Jurídica. Grijley E.I.R.L., Lima
- Comisión Andina de Juristas** (1998) *Perú y Chile: Poder Judicial y Derechos Humanos*. Lima
- Degregori, Carlos Ivan** (2004) "Desigualdad persistentes y construcción de un país de ciudadanos".
- Fernández Segado, Francisco** (1984) *La Jurisdicción Constitucional en España*", Dykinson, Madrid.
- García Belaúnde, Domingo** (1996) *La Constitución en el Péndulo*", Editorial UNSA, Primera Edición, Arequipa.
- García Belaúnde, Domingo** (1998) *Derecho Procesal Constitucional*", MARSOL Perú Editores, S.A., Primera Edición, Lima
- Hernández, Fernández C., y Baptista P. (2003). **Metodología de la Investigación 3 era. Edición**. México; Editorial McGraw-Hill Interamericana.
- Hernando Sampieri**, (1991). *Metodología de la Investigación*. Mc. Graw Hill, México.
- Kerlinger, Fred** (1984) *Enfoque Conceptual de la Investigación Pedagógica* Edit. Trilla México.
- Orihuela Morales, José** (2005). *La contratación del Sector Público*.

Romero, Rocio “La identidad y el nombre en tiempos de violencia” en cuestión de estado, revista del instituto dialogo y propuesta.

Gordillo, Agustín (2011). Tratado de Derecho Administrativo.

B. ELECTRÓNICAS

Albert Gómez, María José (2007), La investigación educativa. Claves teóricas. Madrid: McGraw Hill.

Barrero Rodríguez, Concepción (2007). La resolución de los Contratos Administrativos por incumplimiento.

Bernal Torres, César Augusto (2006) Metodología de la investigación, segunda edición. México: Pearson.

Blaxter, L., Hughjes, Ch., Tight, M. (2008) Cómo se investiga. Barcelona. Graó.

Cassagne, Juan Carlos. (2005). El Contrato Administrativo.

Dusán Hitscherich, Jorge (2005) Elementos del Contrato Estatal. Teorías positivas sobre el Contrato Administrativo.

Garcia-Trevijano Garnica, Ernesto (2001) La Suspensión del contrato administrativo.

Ramírez Gómez, Juan Carlos (1990). El Contrato Administrativo: Evolución Histórica.

Romero Pérez, Jorge (2002). Derecho Administrativo Especial: Contratación Administrativa.

A N E X O S

ANEXO 1

DESNATURALIZACIÓN DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
<p>1. Principal: Es la problemática que existe actualmente con los ciudadanos por no poder acceder a una contratación apropiada, vulnerando su estabilidad laboral y derechos laborales.</p> <p>2. Problemas Específicos ¿El orden jurídico brinda a los funcionarios de la Corte Superior de Justicia de Lima, el ejercicio de la actividad normativa, que consiste en la emisión de normas?.</p>	<p>1. Principal Determinar si esta forma de contrato o alguna norma vigente y conexas, proteja legalmente al trabajador frente al despido arbitrario, además evaluar la implicancia en el entorno laboral del Perú.</p> <p>2. Objetivos Específicos Evaluar la factibilidad de modificar el Decreto Legislativo 1057, a efectos de conceder una adecuada protección laboral. Determinar qué derechos se vulneran. Determinar la procedencia del carácter permanente del servidor al haber cumplido un año de servicios ininterrumpidos en el cargo. Explicar las figuras legales empleadas. Explicar si se modificaría el entorno laboral con la aplicación de este tipo de reestructuración. Determinar los posibles errores restrictivos en los alcances de la Ley N° 1057, proponiendo alternativas y vías para una interpretación más amplia que otorgue legitimidad en favor de la defensa del servidor público.</p>	<p>1. Principal El contrato administrativo de servicios deviene en limitaciones, puesto que el Tribunal del Servicio Civil, no reconoce el pago de indemnización o reposición en casos de despido por cumplimiento del periodo de contrato, peor aún no reconocen el derecho de ser indemnizado por no haber renovado el contrato.</p> <p>2. Hipótesis Específicas Existe una confusión entre los diversos contratos (CAS, 728 y 276), no tenemos mayor referencia en la casuística de los sistemas de tratamiento, procesamiento y protección laboral frente a un despido, que se constituye en otro ámbito para proteger adecuadamente al servidor público.</p>	<p>1.-Variable Independiente (X) Sistemas de Contratación y Reestructuración de las Instituciones.</p> <p>2.-Variable Dependiente (Y) Implicancias que genera el carácter no autónomo del contrato administrativo de servicios. Desprotección de los derechos del servidor público. Desnaturalización de los Contratos laborales.</p>	<p>1. Tipo de investigación Acuciosa, transversal, descriptiva y correlacional.</p> <p>2. Enfoque Fuentes primarias, entrevistas con el equipo legal del Poder Judicial. Fuentes secundarias son compilaciones, tesis, resúmenes y listados de referencias publicadas en Gestión Pública y sus bases legales, además de los índices y sumarios de libros y revistas especializadas. Esta investigación es de índole cuantitativa ya que, en el proceso de investigación se va aplicar secuencialmente el planteamiento y la definición del problema, después se analizará todos objetivos y las preguntas, finalmente se recolectará datos.</p> <p>3. Alcance Tendrá nivel exploratorio y descriptivo.</p> <p>4. Nivel Nivel aplicativo.</p> <p>5. Diseño Entrevistas de Trabajo, consulta de fuentes bibliográficas y electrónicas, metodología.</p> <p>6. Población 40 Servidores Administrativos de la Corte Superior de Lima, con diferentes cargos y funciones administrativas y jurisdiccionales.</p> <p>7. Muestra Tipo no probabilístico, de carácter inducido.</p>	<p>1. Técnicas Técnica de Análisis de documentos, Estadística para el análisis descriptivo e inferencial de los datos a obtener. Juicio de expertos se dará cuando se valide el cuestionario de la prueba, antes de aplicarse a toda la muestra.</p> <p>2. Instrumentos Cuestionario, cuadros y gráficos estadísticos.</p>

ANEXO 2



FUENTE: PÁGINA WEB DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL.

ANEXO 3

Operación actual de Recursos Humanos	Nueva imagen funcional de recursos humanos			
	Indicadores organizacionales	Indicadores de planeamiento del negocio	Indicadores de análisis del negocio	Indicadores básicos
• Head-count (cantidad de personas en relación de dependencia)	• <i>Efectividad</i>	• <i>Efectividad gerencial</i>	• Compensación.	• Head-count.
• Rotación y retención de personal	• <i>Compensación</i>	• <i>Plan de carrera</i>	• Beneficios.	• Rotación y retención de personal
• Ausentismo	• Beneficios	• <i>Altos potenciales</i>	• Reclutamiento y selección.	• <i>ausentismo</i>
• siniestralidad	• Reclutamiento y selección		• Capacitación.	• <i>Siniestralidad.</i>
• Grados de riesgo	• Capacitación			• <i>Grados de riesgo.</i>
	• Plan de sucesión			
	• Altos potenciales			

FUENTE: UNIVERSIDAD DE LIMA - GESTION DE RECURSOS HUMANOS.

ENCUESTA

Considerando la importancia de la realización de la encuesta realizada a 40 funcionarios y profesionales pertenecientes al Poder Judicial – Corte Superior de Justicia de Lima, Se formula la siguiente encuesta:

1. ¿Usted como funcionario o profesional en la administración pública encuentra que los contratos administrativos de servicios con el principio de legalidad?

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados, el 21% considera que los contratos administrativos de servicios no cumplen con el Principio de Legalidad; y el 79% señaló que dichos contratos cumplen con el principio de legalidad, es decir están satisfechos con este tipo de contratación y sus efectos.

2. ¿Usted como funcionario o profesional en la administración pública ha resuelto aplicando el principio de jerarquía normativa alguna controversia al momento de realizar el acto de contratación administrativo de servicios y su registro ante la Autoridad Administrativa de Trabajo?

De los resultados obtenidos en las encuestas, arribamos a la conclusión que del total de encuestados, el 8% reconoce que ha resuelto aplicando el principio de jerarquía normativa alguna controversia planteada; y el 92% señaló que resolvió dichas controversias sin la necesidad de aplicar el principio de jerarquía normativa.

3. ¿En relación al principio de eficacia considera usted que los Contratos Administrativos de Servicios logran su finalidad, evitando dilaciones indebidas?

De los resultados obtenidos en las encuestas, se logró determinar que del total de encuestados, el 40% considera que la aplicación del contrato administrativo de servicios no cumple con el principio de eficacia; y el 60% señaló que los contratos administrativo de servicios si están cumpliendo con el principio señalado.

4. ¿Los derechos fundamentales del administrado se verán mejor reguardados, es decir “protegidos laboralmente hablando”, si las políticas públicas de las Cortes Superiores dan como resultado de negociación entre el gobierno y los ciudadanos “mecanismos alternativos”?

Del total de encuestados, se logró determinar que el 87% considera que los derechos fundamentales de los administrados, servidores públicos se verían mejor reguardados, si las políticas públicas dan como resultado de negociación entre el gobierno y los ciudadanos “mecanismos alternativos”; y el 13% señaló que los derechos de los administrados ya se encuentran resguardados (debidamente protegidos).

5. ¿Cree usted que a partir de la aplicación de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) como medio, podría afectar directamente derechos fundamentales de los administrados?

Al formular la pregunta a los encuestados, el 85% manifestó que a partir de la aplicación de las TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación) como medio, no podría afectar directamente derechos fundamentales de los administrados y el 15% dijo que si se puede materializar un daño a los derechos fundamentales de los administrados.

6. ¿El contrato administrativo de servicios aunado a la nueva ley de carrera judicial; ellos, en estricta combinación contractual, debería de ser un “mecanismo alternativo” para la solución de los contratos laborales en este Poder del Estado?

De los resultados obtenidos en las encuestas, en la presente pregunta el 90% manifestaron que es oportuna e importante la masificación de esta herramienta informática; y el 10% opina que los procesos de contratación actuales son suficientes y no sería conveniente esta herramienta.

7. ¿Se pueden identificar iniciativas de Gobierno en materia electrónica destinadas a ofrecer servicios judiciales en ámbito laboral, información pública y nuevos canales de conexión a los ciudadanos. Por ejemplo, la interoperabilidad en la información ofrecida?

Al formular esta pregunta a los encuestados, el resultado fue que el 62% identifica iniciativas del Gobierno Electrónico destinada a ofrecer servicios judiciales en área laboral; y el 38% manifestó que no identifican estas plataformas de servicio del gobierno electrónico.

8. ¿Considera usted que las políticas públicas ayudan a la mejora en la atención de los administrados y a resolver la coyuntura en los derechos no reconocidos bajo el régimen laboral de la Contratación Administrativa de Servicios?

En la presente pregunta del total de encuestados, se estableció que 27% no considera que las políticas públicas ayudan a la mejora en la atención de los administrados y a resolver la coyuntura en la celebración de dichos contratos; en cambio el 73% opinaban que las políticas públicas ayudan a la mejora en la atención de los administrados y a resolver la coyuntura contractual en mención.

9. ¿En relación al periodo de prueba de tres (03) meses, para obtener renovación de contrato, sujeto a calificación escrita por parte del superior inmediato, le parece viable o inviable?

A la siguiente pregunta formulada del total de encuestados, el 89% manifestó estar de acuerdo con dicho plazo, pues ese condice con el periodo de prueba para el régimen del decreto legislativo N° 728, y el 11% manifestó que no, debido a que la Ley de bases N° 276 no ofrece esta exigencia.

10. ¿Usted como funcionario o profesional está de acuerdo en la implementación de mecanismos alternativos (herramientas informáticas), con la finalidad de resolver los problemas de los contratos de servidores públicos que se encuentren ubicados en zonas de periferia o de difícil acceso?

Del 100% de encuestados, al formular la siguiente pregunta obtuvimos como resultado que: el 89% considera que implementar mecanismos alternativos (herramientas informáticas), con la finalidad de resolver este inconveniente espacial, de las sedes ubicadas en lugares alejados resulta conveniente; y el 11% opina que no aplican mecanismos alternativos debido a que no serían beneficiosos al servidor contratado.