



Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión

Facultad de Derecho Y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho y Ciencias Políticas

Dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores D. Leg 1057

CAS y la Ley SERVIR 30057

Tesis

Para optar el Título Profesional de Abogado

Autor

Brandon Jesús Retuerto Rojas

Asesor

Dr. Silvio Miguel Rivera Jiménez

Huacho –Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Reconocimiento: Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

"Año de la unidad, la paz y el desarrollo"

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ESCUELA PROFESIONAL DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

INFORMACIÓN DE METADATOS

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Retuerto Rojas Brandon Jesus	76121894	06-11-2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Silvio Miguel Rivera Jiménez	15724463	0000-0002-7293-4182
DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CODIGO ORCID
Jiménez Fernández Wilmer Magno	10136141	0000-0002-1776-7481
Jovian Valentín Sanjinés Salazar	00360109	0000-0001-5963-1278
Dr. Máximo Villarreal Salome	40252721	0000-0003-1557-3138

DIFICULTADES DE UNIFICACION E INCORPORACION DE LOS TRABAJADORES D.LEG 1057 CAS Y LA LEY SERVIR 30057

INFORME DE ORIGINALIDAD



ENCONTRAR COINCIDENCIAS CON TODAS LAS FUENTES (SOLO SE IMPRIMIRÁ LA FUENTE SELECCIONADA)

3%

★ Submitted to espam

Trabajo del estudiante

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 10 words

**DIFICULTADES DE UNIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJADORES D. LEG 1057 CAS Y LA SERVIR 30057**

Dr. SILVIO MIGUEL RIVERA JIMENEZ
ASESOR:



BACH.: RETUERTO ROJAS BRANDO JESUS

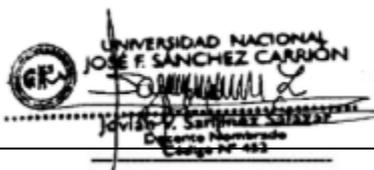


DR. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNANDEZ
Presidente

DR. WILMER MAGNO JIMENEZ FERNÁNDEZ
PRESIDENTE

MÁXIMO VILLARREAL SALOMÉ
Abogado Reg. N° 1748 C.A.A
Mag. en Derecho Constitucional
Doctor en Derecho

MTRO. MAXIMO VILLARREAL SALOME
SECRETARIO



MTRO. JOVIAN VALENTIN SANJINEZ SALAZAR
VOCAL

DEDICATORIA

Dedicado a Dios, a mis padres Mercedes y Aníbal, a mis hermanos y sobrinas, y a mi hermosa bebita que está en la barriga de mi gran amor Yahaira, que han estado conmigo en cada paso que doy, cuidándome y dándome fortaleza para continuar.

AGRADECIMIENTO

Le agradezco a Dios por ser mi guía, a mi madre y hermanos por ser mi fortaleza en los momentos más débiles y por brindarme una vida llena de aprendizajes, experiencias y sobre todo felicidad.

Le doy gracias a mis grandes amores Yahaira y a mi hermosa bebita que son mi presente y mi futuro, por las que luchare arduamente por ser mejor persona y profesional cada día.

Agradece mucho a los doctores Samuel, Erick y Anthony por los buenos consejos y el apoyo que me brindan en este difícil pero hermoso camino de la abogacía; y a mi asesor Silvio Rivera por su gran apoyo en el presente trabajo de investigación.

ÍNDICE

<u>PORTADA</u>	<i>i</i>
<u>ASESOR</u>	<i>iii</i>
<u>MIEMBROS DEL JURADO</u>	<i>vi</i>
<u>DEDICATORIA</u>	<i>viii</i>
<u>AGRADECIMIENTO</u>	<i>ix</i>
<u>ÍNDICE</u>	<i>x</i>
<u>RESUMEN</u>	<i>xv</i>
<u>ABSTRACT</u>	<i>xvi</i>
<u>INTRODUCCION</u>	<i>xvii</i>
<i>CAPÍTULO I</i>	1
<i>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</i>	1
1.1.Descripción de la realidad problemática.....	1
1.2.Formulación del Problema.....	3
1.2.1. Problema general.....	3
¿Qué dificultades de unificación e incorporación presentan los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para incorporarse a los alcances de la Ley Servir 30057?.....	3
1.2.2. Problemas específicos.....	3
1.3.Objetivos de la Investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
Determinar las dificultades de unificación e incorporación que presentan los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para incorporarse a los alcances de la Ley Servir 30057.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	4
OE1. Evaluar casos de los trabajador CAS que realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces a uno del régimen 276, generando un clima de trabajo impropio.....	4
OE2. Determinar si las barreras y entrapamientos burocráticos Ley Servir impide transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.....	4
1.4.Justificación de la investigación.....	4
1.5.Delimitación del estudio.....	5

CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	7
2.1.1. Investigaciones Internacionales.....	7
2.1.2. Investigaciones Nacionales.....	11
2.2. Bases Teóricas.....	15
2.4 Definición de términos básicos.....	41
2.5.Hipótesis de investigación.....	43
2.4.1.Hipótesis general.....	43
2.4.2.Hipótesis Específicas.....	43
2.6. Operacionalización de las variables.....	44
CAPITULO III.....	45
METODOLOGIA.....	45
3.1. Diseño metodológico.....	45
3.2.Población y muestra.....	45
3.3.Técnicas e instrumentos.....	45
<i>La encuesta anónima y el cuestionario de preguntas logradas de la operacionalización de variables y medición de los indicadores.....</i>	<i>45</i>
CAPÍTULO IV.....	47
RESULTADOS.....	47
4.1 Análisis de resultado.....	47
1. Se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057.....	47
4.2 Contratación de hipótesis.....	56
<i>Hipótesis general (Conjetura afirmativa H_i, proposición generalizada de trabajo, precisa posibles indicadores de variables descriptiva correlacional y/o asociativas)</i>	<i>56</i>
<i>Hipótesis Específicas.....</i>	<i>58</i>
CAPÍTULO V.....	60
DISCUSIÓN.....	60
5.1 Discusión de resultados.....	60
1. Categóricamente en desacuerdo que, en el país haya hasta quince regímenes laborales diferenciado en salarios y beneficios sociales, alcanzando a más de 1	

millón 400 mil trabajadores de la administración pública, siendo los más usuales D. Legis. 276, 728 y 1057.....	60
2. El Régimen laboral único Ley 30057 no permitirá tener disperso a sus servidores, hoy ello implica una ardua labor de distribución económica planillera de las unidades de Recursos Humanos de las más de dos mil entidades públicas con diferentes contratos laborales.....	60
CAPÍTULO VI.....	62
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	62
6.1. Conclusiones.....	62
1. 70 %, si se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057, hay una lentitud, falta sensibilizar y motivar a los trabajadores en las dos mil entidades de los tres niveles de gobierno.....	62
2. Servir debe reflejar mayor empuje, empatía, sensibilización y flexibilidad para con los trabajadores de las instituciones, su procedimiento no debe ser tedioso y burocrático espanta las intenciones de paso al nuevo régimen, el financiamiento es un indicador importante para cumplir con la finalidad de la Ley, donde trabajadores CAS adquirirán equidad y múltiples beneficios laborales.....	63
CAPÍTULO VII.....	65
FUENTES DE INFORMACION.....	65
7.1. Fuentes bibliográficas.....	65
7.2. Fuentes bibliográfica.....	67
<i>Anexo I Matriz de consistencia.....</i>	<i>70</i>
Objetivo general.....	70
Objetivos Específicos.....	70
<i>Anexo II. Instrumentos para la toma de datos.....</i>	<i>71</i>
Se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057.....	71

ÍNDICE DE TABLAS

- Tabla 1. Se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057.....47
- Tabla 2. Los CAS que realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces que uno del régimen 276, generando clima de trabajo impropio.48
- Tabla 3. Las barreras y entrampamientos burocráticos de la Ley Servir impide la transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.....49
- Tabla 4. Es justo que en el país hayan más de quince regímenes laborales diferenciado en salarios y beneficios sociales.....51
- Tabla 5. Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) constituyen la mayor masa trabajadora dentro de los regímenes laborales en el país.....52
- Tabla 6. Por las características laborales de los servidores CAS son los llamados a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir.53
- Tabla 7. Actualmente hay fecha límite para incorporarse al régimen laboral único del Servicio Civil.....54
- Tabla 8. La Ley Servir 30057 promueve estabilidad laboral, beneficios laborales, CTC, capacitaciones y calidad de los servicios.....55

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Sobre si se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057.....	47
Figura 2. Los CAS que realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces que uno del régimen 276, generando clima de trabajo impropio..	49
Figura 3. Sobre si la barreras y entrapamientos burocráticos de la Ley Servir impide la transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.....	50
Figura 4. Sobre si es justo que en el país hayan más de quince regímenes laborales diferenciado en salarios y beneficios sociales.....	51
Figura 5. Sobre si los contratos de Servicio (CAS) constituyen la mayor masa trabajadora dentro de los regímenes laborales en el país	52
Figura 6. Sobre si las características laborales de los servidores CAS son los llamados a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir.....	53
Figura 7. Sobre si actualmente hay fecha límite para incorporarse al régimen laboral único del Servicio Civil.....	54
Figura 8. Sobre si la Ley Servir 30057 promueve estabilidad laboral, beneficios laborales, CTC, capacitaciones y calidad de los servicios.....	55

RESUMEN

Objetivo: Determinar las dificultades de unificación e incorporación que presentan los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para incorporarse a los alcances de la Ley Servir 30057. **Materiales y Métodos:** De procedimiento no experimental, basado en la observación rigurosa, de corte longitudinal (recopilación información últimos cinco años), de tipo cualitativo, de tipo aplicado o práctico, busca soluciones a un problema de la realidad jurídica como lo es, la transición y adecuación de los servidores CAS a los alcances de la ley Servir, de nivel descriptivo correlacional. **Resultados:** 70 %, si se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057, hay una lentitud, falta sensibilizar y motivar a los trabajadores en las dos mil entidades de los tres niveles de gobierno. **Conclusiones:** 80 % reconocieron que, los Contratos Administrativos de Servicios constituyen la mayor masa trabajadora dentro de los regímenes laborales en el país, alcanza el 19 % de la masa trabajadora estatal, sobre la base de 1 millón 400 mil trabajadores estatales, así también, los indicadores (concurso público, la meritocracia, evaluación permanente entre otros) vienen frenando la etapa de transición y adecuación a los alcances de la Ley Servir.

Palabras claves: Incorporación, Ley Servir, Régimen CAS.

ABSTRACT

Objective: To determine the difficulties of unification and incorporation presented by the workers of the D. Law 1057 CAS to join the scope of the Servir Law 30057. **Materials and Methods:** Non-experimental procedure, based on rigorous observation, longitudinal cut (compilation information last five years), of a qualitative, applied or practical type, seeks solutions to a problem of legal reality such as the transition and adaptation of CAS servers to the scope of the Servir law, at a descriptive correlational level. **Results:** 70%, if there are difficulties of unification and incorporation of the workers of the D. Law 1057 CAS to pass to the scope of the Servir Law 30057, there is a slowness, lack of awareness and motivation of the workers in the two thousand entities of the three levels of government. **Conclusions:** 80% recognized that the Administrative Service Contracts constitute the largest working mass within the labor regimes in the country, reaching 19% of the state working mass, based on 1 million 400 thousand state workers, as well, the indicators (public tender, meritocracy, permanent evaluation, among others) have been slowing down the transition stage and adaptation to the scope of the Serve Law.

Keywords: Incorporation, Servir Law, CAS Regime

INTRODUCCION.

Es una investigación que aborda sobre el régimen laboral, en el ámbito nacional en la administración pública existen quince regímenes laborales, siendo los más usuales. el D. Legis. 276, 728 y 1057. Precizando que el régimen CAS asciende a 19%, también se diagnostica hay entidades que el 100 % de sus trabajadores, tiene esta condición. Estos siendo los más beneficiados, por lo que son bien remunerados, siendo superado hasta cuatro veces, en comparación con el del régimen 276 quien también realizan las mismas funciones dentro de este labora, generándose así un ambiente de trabajo impropio falto de motivación. Los contratos CAS se caracterizan por ser temporales, sin escalas y renovables dentro de un puesto laboral, donde puede darse un despido arbitrario siendo esto como periodo de prueba siendo sompesado económicamente. Siendo estos el grueso de los trabajadores los convocados y tienden a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir. De ahí que el investigador es impulsado a realizar la presente investigación.

El presente trabajo investigativo se ciñe a la norma universitaria tal como lo detalla el reglamento en lo que compete a la presentación respectiva, se estructura: Capítulo I, donde se incluye al problema, planteando interrogantes de lo cual deriva el objetivo; continuando con marco teórico en Capítulo II, además de estudios preexistentes respecto al tema Apartado III proceso diseño metodológico, modelo de investigación y nivel, así como materiales e instrumentales de campo, Apartado IV. Discusión y conclusión

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. Descripción de la realidad problemática

En el país hay hasta quince regímenes laborales donde se encuentran distribuidos 1 millón 400 mil trabajadores de la administración pública, los más usuales son D. Legis. 276, 728 y 1057, cabe precisar que los Contratos Administrativos de Servicios en lo sucesivo (CAS) ascienden al 19 % de esta masa laboral, hay entidades que el 100 % de su personal tienen esta condición, muchas veces son los que más ganan en las instituciones, superando hasta en cuatro veces a uno del régimen 276 con quien realizan la misma función en su centro laboral, ello genera un clima trabajo impropio falta de motivación.

Las características laborales CAS son contratos temporales, sin escalas, abiertos renovables a un puesto de trabajo determinado, compensados económicamente frente al despido arbitrario y sujetos al período de prueba, por ser el grueso de los trabajadores, son los llamados y tienden a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir, de ahí que, al tesisista lo motive la realización del trabajo de investigación de tesis titulado “DIFICULTADES DE UNIFICACIÓN E INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJADORES D. LEG 1057 CAS A LA LEY SERVIR 30057”, con el propósito de identificar y dar a conocer indicadores que vienen frenando la etapa de transición y adecuación a los alcances de SERVIR y estar en condiciones de deducir razonamientos lógicos tendientes a encaminarlo.

Actualmente no hay fecha límite para incorporarse al régimen laboral único del Servicio Civil netamente meritocrático y se accede por concurso público abierto, institución que tiene atribuciones normativas, resolutivas, intervencionista y sancionadora, los incorporados gozan de mejores condiciones económicas por la labor realizada, dos gratificaciones, compensación por tiempo de servicios lo que no tiene un CAS, no hay despido de sus trabajadores, tienen estabilidad laboral, pese a todo estos beneficios. hay una lentitud en su paso a la Ley por los trabajadores de las instituciones públicas, ello se debería a la falta de sensibilización y motivación a los trabajadores públicos CAS en las dos mil entidades de los tres niveles de gobierno, por parte del personal de SERVIR, quienes deben visualizar para el exterior aspectos que den valor al procedimiento, eliminando barreras y entrapamientos burocráticos, buscando la habilitación económica presupuestaria en el MEF, más si estamos saliendo de la pandemia Covid 19, pues migrar a un nuevo régimen por más beneficioso que resulte no es nada fácil para el trabajador.

Servir debe demostrar mayor empatía e interés de empuje con fuerza para la transición y adecuación progresiva de los trabajadores de las entidades del Estado, para un mejor régimen CAS equitativo, por ser estos contratos de carácter temporal e injustos con derechos no claros y a medias tintas, se visualiza mucha resistencia al cambio, no hay voluntad política, los propios trabajadores demuestran renuencia a participar en las convocatorias públicas de méritos, establecer el régimen único demandará muchos años, la Ley Servir inicialmente proyecta un plazo de transición y adecuación de 6 años (primera “Disposición Complementaria Transitoria) para los trabajadores bajo el

régimen de los DL 276, 728 y 1057, vía concurso y voluntario; significando que, este nuevo régimen ofrece un horizonte de carrera laboral para el servidor público elevando la calidad de los servicios que el estado brinda a los ciudadanos.

1.2. Formulación del Problema

1.2.1. Problema general

¿Qué dificultades de unificación e incorporación presentan los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para incorporarse a los alcances de la Ley Servir 30057?

1.2.2. Problemas específicos

PE1. ¿Por qué los CAS que realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces a uno del régimen 276, generando un clima de trabajo impropio?

PE2. ¿En qué medida las barreras y entrampamientos burocráticos Ley Servir impide transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS?

1.3. Objetivos de la Investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar las dificultades de unificación e incorporación que presentan los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para incorporarse a los alcances de la Ley Servir 30057

1.3.2. Objetivos específicos

OE1. Evaluar casos de los trabajadores CAS que realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces a uno del régimen 276, generando un clima de trabajo impropio.

OE2. Determinar si las barreras y entrapamientos burocráticos Ley Servir impide transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.

1.4. Justificación de la investigación

El Estado no puede tener disperso hasta quince regímenes laborales, ello implica una ardua labor de distribución económica planillera de las unidades de Recursos Humanos de las más de dos mil entidades públicas.

El régimen CAS alcanza el 19 % de la población laboral de las instituciones, por ser el más numeroso son los llamados a integrarse al régimen laboral único de la Ley Servir 30057, donde gozaran de mayor estabilidad laboral, beneficios laborales y compensaciones por tiempo de servicio, capacitación y calidad de servicio; sin embargo, ello no viene ocurriendo, los trabajadores son renuentes al cambio, existiendo en la atmosfera laboral pública escepticismo que retrotrae

la etapa de transición de paso al nuevo sistema laboral, temor al concurso público, evaluación permanente, estabilidad en el trabajo, son algunos indicadores que escurren en su mente para no ser voluntarios al paso de la nueva Ley.

Servir no refleja mayor empuje, empatía, sensibilización y flexibilidad para con los trabajadores de las instituciones, su procedimiento tedioso y burocrático espanta las intenciones de paso al nuevo régimen, el financiamiento presupuestal del MEF es un indicador importante para cumplir con la finalidad Servir, donde trabajadores CAS adquirirán equidad y múltiples beneficios laborales.

1.5. Delimitación del estudio

De espacio

La norma es de alcance nacional, preferentemente el área geográfica donde se realizará en presente estudio en la ciudad de Huacho-Huaura.

De tiempo

De diseño no experimental y de corte longitudinal, pues se recopilará información referida a los últimos cinco años como límites de tránsito de adecuación a la Ley Servir

De alcance

Las unidades de análisis objeto de estudio trabajadores de la Ley 1057 CAS

Viabilidad del estudio

Si es factible su realización, el procedimiento metodológico a seguir nos permitirá plantear soluciones al problema, se realizará trabajo exploratorio para conocer a profundidad las variables e indicadores de investigación, se cuenta con apoyo metodológico, temático y material bibliográfico para construir un marco teórico referencial como soporte jurídico de literatura relevante sobre el particular, disponibilidad de tiempo y presupuesto económico para afrontar los gastos que demanden la realización de la Tesis

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

2.1.1. Investigaciones Internacionales

(Romero y Sánchez, 2017), Investigación titulada: *La aplicación de la legislación laboral contractual, vista desde el derecho comparado Colombia vs. Perú 2017*'. Presentada en la Universidad Politécnica- Colombia. El autor nos menciona que el Derecho del Trabajo surge ante la necesidad de brindar protección a la parte objetivamente débil de la relación laboral, a través de los años en la legislación peruana y colombiana podemos observar cómo cada una en miras de la protección del trabajador han generado un desarrollo legislativo que trata de abarcar todos los asuntos laborales. Sin embargo, Colombia y Perú son dos países donde la desigualdad social está presente, tal como lo manifiesta el Decano de la Universidad de los Andes, esta desigualdad, se puede evidenciar en la falta de igualdad de oportunidades, la cual genera una barrera sociológica difícil de romper, y que muchas veces imposibilita el avance social de un Estado. El mercado laboral se ve distorsionado, con el incremento de empleo informal de trabajadores considerados como no calificados, en donde se emplea a los trabajadores que acrediten educación superior que llaman sector moderno y otro sector informal en donde se abarca a los que no cuentan con educación superior. Es así como estos dos sectores poseen grandes diferencias no sólo en cuestión salarial, sino también en ámbitos como capacitaciones, innovación y tamaño de negocios. Concluye, La legislación laboral colombiana está compilada en el código sustantivo del trabajo (CST) y en el Decreto Único

Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015), a diferencia de la dispersión legislativa que se presenta en el marco laboral Peruano, mediante Decretos Supremos, Leyes y Resoluciones Ministeriales. A si también, En relación a la jornada laboral, la legislación colombiana ha dejado claro que la cantidad de horas a laboradas no puede ser mayor a 48 horas, y si es excedido este tiempo se considera horas extras en todas sus modalidades (Diurnas, Nocturnas y Dominicales). En el caso peruano se evidencia un criterio de “razonabilidad” que permite la modificación de horarios, horas y/o días a laboral, situación que genera una posible vulneración de derechos laborales, buscando el beneficio empresarial y no el del trabajador.

(Sánchez, 2016) investigaron. Titulada: *“Homologación jurídica laboral de los trabajadores del sector público y privado”* Presentada en la Universidad Autónoma de los Andes – Ecuador. Es una investigación que esta orientada a una temática novedosa y en el quehacer jurídico de los trabajadores del sector privado, que no ha sido abordado de manera adecuada en el ámbito académico y legislativo, esto es, que se establezca en su relación laboral ciertos beneficios, derechos y circunstancias que rigen la relación laboral de las y los servidores públicos. Efectivamente, es sabida la desigualdad que existe en cuanto a ciertas disposiciones legales que rigen la relación laboral de unos y otros, lo que vulnera el principio de igualdad de derechos y el derecho a no ser discriminado; particularmente en cuanto a los permisos remunerados y sin remuneración, efectivamente, encontramos que en la LOSEP se consideran ciertas circunstancias de fuerza mayor que obligan a la servidora y servidor público faltar a su trabajo, como enfermedad grave de parientes, o por daños graves a su propiedad, etc. de igual forma, existen ciertas obligaciones

impuestas al empleador-Estado en beneficio de sus trabajadores, y que el autor considera que el empleador privado si puede cumplirlas; también se presentarán ciertas formas de terminación de la relación laboral que pueden garantizar los intereses del empleador. Concluye: El Estado ecuatoriano establece en favor de las y los servidores públicos y las y los trabajadores del sector privado, varios derechos tendientes a garantizar el Buen Vivir de los mismos, y que se hallan plasmados en tratados internacionales y en la normativa jurídico-laboral interna. También, La relación laboral de las y los servidores públicos del Estado ecuatoriano, gira alrededor de un marco normativo especial, más benéfico y amplio, en relación a los que tienen las y los trabajadores del sector privado.

(Candia, 2018), Investigación titulada: *“Un análisis del “trabajo digno” y de las trayectorias laborales de la juventud boliviana, en el periodo 2007 – 2015”*. Presentada en Facultad Latinoamericana - México. La presente investigación analiza la evolución de los niveles de dignidad laboral de los jóvenes bolivianos a lo largo del periodo 2007 - 2015. El enfoque teórico desde el cual se analizan los resultados se basa en el concepto de trabajo digno, que surge del paradigma andino amazónico del Vivir Bien. Las fuentes de datos utilizadas son las encuestas de hogares de Bolivia correspondientes al periodo de estudio. Se valora el impacto de los cambios demográficos sobre el mercado de trabajo, a través de la tipificación de la tasa de actividad; se construye una tipología de las trayectorias de inserción laboral de los jóvenes para identificar diferencias entre grupos poblacionales; se realiza un análisis de clases latentes para analizar los niveles de dignidad laboral de la población asalariada y cuenta propia; y, finalmente, se realiza un análisis de secuencias para valorar la

evolución de los niveles de dignidad laboral de los jóvenes en el periodo de estudio. Los resultados dan cuenta de una relativa mejora de las condiciones laborales de los jóvenes, que muestran una convergencia hacia un nivel medio de dignidad laboral. Sin embargo, se identifica desigualdades persistentes, particularmente en la población de 15 a 19 años, las mujeres y los indígenas. Lo anterior plantea la necesidad de reforzar las políticas públicas enfocadas en estos grupos, con el objetivo de asegurar el cumplimiento de los derechos estipulados en la constitución boliviana, lo que además contribuye al aprovechamiento del bono demográfico para el desarrollo económico del país.

(San Martín, 2017) investigaron. Titulada: “*Régimen jurídico del personal laboral en la administración pública. La reestructuración del Servicio Andaluz de Empleo.*” Presentada en la Universidad de Pablo de Olavide – España. La presente investigación tiene por objeto llevar a cabo un estudio sobre el personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, haciendo especial hincapié en la dualidad de regímenes de personal en el empleo público; el concepto y las clases de empleados públicos que forman parte de las Administraciones Públicas; el acceso al empleo público por parte del personal laboral (los principios jurídicos que van a regir el acceso, las fuentes aplicables, los requisitos de acceso, los órganos encargados de la selección del personal, la selección de los empleados públicos laborales y los sistemas selectivos de personal funcionario y laboral); las reglas de la negociación colectiva del personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas; la extinción de sus contratos de trabajo. El análisis se centrará fundamentalmente sobre la agencia de régimen especial Servicio Andaluz de Empleo, más concretamente, sobre la situación de incertidumbre y conflictos

jurídicos que ha sufrido el personal laboral de este organismo en los últimos años, tras la reestructuración del sector público andaluz. Para ello, analizaremos el régimen jurídico del Servicio Andaluz de Empleo, la problemática reestructuración del sector público andaluz, varias Sentencias que han sido de gran importancia en el proceso de reestructuración, los despidos del personal de los Consorcios UTEDLT y de los Asesores/as y Promotores/as de Empleo que fueron contratados para la gestión del Plan PEMO en los Servicios Públicos de Empleo, y las tareas que podrá desempeñar el personal laboral subrogado.

2.1.2. Investigaciones Nacionales

(Ricapa, 2020), Presenta la tesis titulada “*Contrato Administrativo de Servicios -CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019*”. Presentada en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. - Cerro De Pasco, Para obtener el título de abogado. El autor hace una Investigación relacionada al contrato administrativo de servicios y derecho al trabajo, planteándose como objetivo de desarrollar el análisis de ciertos aspectos relativos a la modalidad contrato administrativo de servicios según su Decreto Legislativo Nro. 1057 y de su reglamento que contiene referencias cuestionables como la entrada en vigencia, la derogación de los dispositivos contrarios, el monto mínimo de contraprestación que pueden ser aclaradas a través de las perspectivas que proporciona el derecho constitucional. Concluye, Los derechos laborales del 80% de trabajadores contratados bajo el régimen de contrato administrativo de servicios CAS de la Municipalidad distrital de Yanacancha, en relación a otros regímenes laborales del Estado peruano no es coherente con la constitución del Estado. No cuentan con estabilidad laboral

toda vez que firman contratos trimestrales y hasta mensuales, y tampoco reciben el pago de sus derechos laborales como gratificación y escolaridad. También, El 38% de trabajadores contratados en la Municipalidad Distrital de Yanacancha bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios CAS, consideran que los principios del Derecho al trabajo son significativamente discriminatorios.

(Montalvo, 2017) Tesis Titulada: *“Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”*. Presentada en la pontificie Universidad Católica del Perú. Investigación que tiene como objetivo principal de analizar el estado actual de la contratación pública en el Perú en relación de la unificación que propone el nuevo Régimen del Servicio Civil desde la perspectiva de la problemática que implica la diversidad de regímenes laborales coexistentes en el sector público, el autor analizará cada uno de los regímenes generales y el modo de acceso a los mismos; así como los beneficios e inequidades que pudieran existir en cada uno de ellos; sustentando con ello la necesidad y posibilidad de un tránsito directo de trabajadores, que cumplan con ciertos requisitos, al nuevo régimen laboral de la Ley 30057.concluyendo:Hemos podido apreciar a lo largo del presente artículo que la carrera pública necesita una reforma urgente; también hemos visto que los intentos por acabar con la problemática existente han sido varios en las últimas décadas y que los mismos han fracasado; arribando a la conclusión que el fracaso se ha debido precisamente a la flexibilidad de las normas y falta de

continuidad en las políticas de Estado; en la actualidad nos encontramos ante la reforma de la Ley del Servicio Civil, un nuevo régimen que pretende unificar los ya existentes dentro de la administración pública y solucionar los problemas conexos a ello; sin embargo, las disposiciones del mismo indican que el tránsito al nuevo régimen para los trabajadores, que ya tengan vínculo laboral con el Estado bajo el D. Leg. 276° y D. Leg. 728°, no se encuentran obligados a transitar y por ende podrán permanecer hasta su cese en sus respectivos regímenes laborales; a ello hay que agregar que a la fecha se continúa contratando personal bajo dichas normas, por lo que podemos deducir que en 30 años continuaría existiendo la problemática de la dispersión laboral y existencia de distintos

(Flores, 2020), desarrolla su Tesis titulada, *“Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019”* Presentada Cesar Vallejo- Trujillo. Es una investigación que tiene como objetivo general de establecer la relación entre Ley Servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali. Respecto a la metodología, La investigación es de tipo no experimental, porque se encargó de observar fenómenos tal y como se generan en su ambiente natural, para luego analizarlos. El diseño de investigación es cuantitativo, por tener conclusiones estadísticas para recopilar información procesable, en su modalidad de diseño de investigación correlacional. La muestra fue de 60 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali. Se utilizó el muestreo por conveniencia por tratarse de una población pequeña. Llegando a siguiente resultado: El resultado de la prueba de correlación de Pearson fue de $r = 0.829$, correlación calificada

como correlación positiva alta. En la investigación se ha logrado determinar que existe una relación significativa entre Ley servir y desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Ucayali. Estos resultados permiten tomar acciones sobre las variables Ley Servir y desempeño laboral que son calificadas como deficientes.

(Cahuata y Cuno, 2021), Tesis titulado, *“Análisis de la ejecución inmediata de las sanciones administrativas de la ley servir a la luz del derecho al trabajo y la dignidad personal del trabajador. Perú 2015- 2020”*, presentada Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Investigación que tiene como objetivo general determinar si la ejecución inmediata de las sanciones administrativas en primera instancia vulnera el derecho al trabajo y la dignidad personal del trabajador. En relación a la metodología la investigación es de enfoque cualitativo, y se aplicó 02 instrumentos metodológicos como son la entrevista semiestructurada y la ficha matriz de registro, en la que se analizó 10 resoluciones emitidas por el Tribunal Servir en las que se revoca la resolución de primera instancia y se deja sin efecto la sanción ya aplicada a los servidores. Concluye: Se ha analizado que el Servir, si bien presenta una regulación novedosa y ambiciosa para unificar bajo un solo régimen a todo cuerpo de funcionarios y servidores públicos en el país, sí comete un error, al amparar entre su legislación, la ejecución inmediata de las sanciones administrativas, es decir que las mismas únicamente se materializan con el solo pronunciamiento de la resolución en primera instancia, causando perjuicio al trabajado o servidor público.

2.2. Bases Teóricas

2.2.1. UNIFICACION E INCORPORACION TRABAJADORES D.

LEG 1057 CAS

La Ley Marco del Empleo Público, establece que a este grupo se ingresa por concurso público de méritos y capacidades de los servidores ejecutivos y especialistas, y además establece un número máximo dentro de cada entidad, el que no deberá exceder el 10% del total de empleados de la entidad.

La Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público¹ señala que la “Relación Estado-Employado”; es la relación que vincula al Estado como empleador y a las personas que le prestan servicios remunerados bajo subordinación. Dentro de ellas, considera a las relaciones de confianza política originaria

En nuestro país coexistían dos grandes regímenes de contratación laboral, el régimen público regulado por el Decreto Legislativo N° 276 y el régimen privado regulado por el Decreto Legislativo N° 728, cuyas aplicaciones que a pesar de ciertas diferencias no colisionan con derechos fundamentales y cumplen satisfactoriamente con la protección de los derechos laborales. Sin embargo, existe un tercer régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, contrato administrativo de servicios CAS, cuya aplicación se ha masificado en las diversas entidades públicas

“La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de mérito y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública”.

DECRETO LEGISLATIVO 1057 CAS.

El contrato administrativo de servicios CAS, desconoce la plena naturaleza laboral de los servicios que prestan los trabajadores, excluyéndolos del goce y disfrute de derechos laborales reconocido en la Constitución, afecta el fundamental derecho a la igualdad, posibilitando la generación de actos de arbitrariedad en las relaciones laborales.

El Contrato Administrativo de Servicios CAS, se legisla con la naturaleza o situación jurídica sui generis que doctrinalmente se denomina: “labor excluida o no laborizada”, ya que pese a ser una prestación personal, subordinada y remunerada, conteniendo por ello sin lugar a dudas la existencia de una relación laboral; es injustamente excluida por mandato legal, no legítimo, del ámbito de protección plena del Derecho Constitucional al Trabajo.

El art. 4º del Decreto Legislativo 1057; establece que el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad del derecho administrativo y privativo del Estado; que se regula por la misma norma y que no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, al régimen de la actividad privada ni a otras que regulan carreras administrativas especiales.

El art. 1º del reglamento regula la naturaleza jurídica del CAS, donde se estipula que el Contrato Administrativo de Servicios es una modalidad contractual administrativa y privativa del Estado, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma. Se rige por normas de derecho público y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones que establece el decreto Legislativo 1057. Garantiza los principios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades y

profesionalismo de la administración pública; siendo esta enunciación muy similar a los principios que inspiran a la Carrera Administrativa. El Contrato Administrativo de servicios³ constituye una modalidad contractual de la Administración Pública, privativa del Estado, que vincula a una Entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera no autónoma, sin que ello implique un vínculo laboral con la Entidad. El contrato administrativo de servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público, que vincula a una entidad pública con una persona natural que presta servicios de manera subordinada. Se rige por normas especiales y confiere a las partes únicamente los beneficios y las obligaciones inherentes al régimen especial.

Al trabajador sujeto a contrato administrativo de servicios le son aplicables, en lo que resulte pertinente, la Ley 28175, Ley Marco del Empleo Público; la Ley 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública y las demás normas de carácter general que regulen el Servicio Civil, los toques de ingresos mensuales, la responsabilidad administrativa funcional y/o que establezcan los principios, deberes, obligaciones, incompatibilidades, prohibiciones, infracciones y sanciones aplicables al servicio, función o cargo para el que fue contratado; quedando sujeto a las estipulaciones del contrato y a las normas internas de la entidad empleadora. El Decreto Legislativo Nro. 1057 crea y regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios en el ámbito laboral del empleo público en nuestro país, comparándose y diferenciándose con el Decreto Legislativo Nro. 276, la Ley Nro. 28175 y el Decreto Legislativo Nro. 1024.

El régimen especial de contratación administrativa de servicios no tiene antecedentes en nuestro país, surge para resolver los efectos perniciosos de los contratos de servicios no personales. La modalidad contractual debe revisar la situación caótica del empleo público y la propuesta de solución de la comisión multisectorial creada por el Decreto Supremo Nro. 004-2001-TR. El trabajo es un deber y un derecho reconocido por el art. 22° de la Constitución Política del Perú de 1993, lo que quiere decir que el acceso al trabajo no solo es un derecho, sino un deber y es la base del bienestar social y el medio de realización de una persona.

El art. 23° de la misma Carta Magna impone una obligación al Estado de brindar atención prioritaria al trabajo en sus diversas modalidades. Asimismo, 13 dispone que ninguna relación laboral pueda limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. El trabajo es, en su sentido más amplio, una manifestación de la capacidad creadora del hombre, en cuya virtud este transforma las cosas y confiere un valor, del bien que antes carecía, a la materia a que aplica su actividad. “La situación del empleo público peruano enfrenta muchos y diferentes problemas. la falta de orientación a resultados, la coexistencia de diversos regímenes laborales, la ausencia total del sentido de méritos y desempeño como factores para el ingreso, permanencia y ascenso, y la absorción cada vez mayor del gasto público por las planillas. Sin duda, todos estos problemas inciden en la baja calidad de los servicios que el Estado brinda a la ciudadanía”.

El derecho al trabajo es el primero de los derechos reconocidos de forma específica en el Pacto por los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que, en su artículo 6 establece que el derecho a trabajar comprende: “el derecho de

toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido”. El derecho al trabajo es la posibilidad de participar libremente en las actividades de producción y de prestación de servicios a la sociedad y al disfrute de los beneficios obtenidos garantizando un nivel de vida adecuado. Según el artículo 24 de la Constitución Política de 1993, “el trabajador tiene derecho a una remuneración equitativa y suficiente que procure, para él y su familia, el bienestar material y espiritual [...]”. Como señala Pasco Cosmópolis, al salario puede atribuírsele una triple dimensión: (i) Social; (ii) económica; y (iii) jurídica “En lo social, es la principal y usualmente única fuente de ingresos del trabajador, la base esencial para su subsistencia y la de su familia. De allí que se asigne al salario un carácter o contenido alimentario. En lo económico, es el valor que se asigna al trabajo, vale decir, su costo. No su precio, porque el trabajo no es mercancía. Jurídicamente es, en lo fundamental, la contraprestación debida por el empleador por la prestación del trabajo”. Los derechos laborales son normas que protegen a las personas trabajadoras y comprenden: el derecho a unas condiciones dignas de trabajo, seguras e higiénicas, el derecho a un trabajo libremente escogido y aceptado, el derecho a una remuneración adecuada, el derecho a la limitación de la jornada y a períodos de descanso remunerado, el derecho a constituir sindicatos y afiliarse a los mismos; el derecho de huelga; el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor y el derecho a la igualdad en el trato.

Análisis del CAS para la regulación reglamentaria.

La finalidad y el objeto del contrato laboral-administrativo de servicios diferencian la relación del mérito, la capacidad y la igualdad de oportunidades establecidos en la norma de la carrera administrativa. La norma contenida en

el Decreto Legislativo Nro. 1057, regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. “Ninguna entidad pública puede suscribir un contrato administrativo de servicios por un monto menor al de la remuneración mínima vital. Las entidades públicas y las personas contratadas quedan facultadas para adecuar a...los contratos administrativos de servicios celebrados antes de la entrada en vigencia del presente reglamento”.¹⁶ El objeto del contrato administrativo de servicios (CAS), es la legislación de la norma que establece la garantía de determinados estándares para el servicio civil. La norma del CAS, como objeto de la formula contractual hace referencia antes del bien, lo que es la finalidad del contrato del contenido estatutario.

La finalidad del régimen de contratación especial de servicios viene a desplazar la diferencia de regulación normativa de los contratos por servicios no personales; se ofrece como una garantía de los principios de méritos y capacidad, así como la igualdad de oportunidades y el profesionalismo buscando en el personal al servicio de la administración pública. El CAS, consiste en la creación, regulación, modificación y la extinción de obligaciones conforme a lo preceptuado por el código civil. El objeto del contrato administrativo de servicios no debe valorarse en el solitario puesto que llevaría a entender como una relación puramente civil, encerrado bajo el ropaje estatutario; la realización de actividades permanentes, laborales sin reclamo de la doctrina; con toda propiedad reclama que con el tratamiento legislativo de una contratación se regula como administrativo de las relaciones personales subordinadas y remuneradas. La doctrina concuerda con el trabajo, por cuenta

ajena puede prestarse en relación de subordinación o de autonomía. El vínculo no es autónomo, es subordinado. El propósito puede pretender desvalorizar la relación que puede concebirse como un retroceso que sustraiga una porción de trabajadores del sector público al ordenamiento laboral al que realmente pertenecía para entregárselos al derecho administrativo. La norma señala que la remuneración debe ser justa y equilibrada en términos económicos; debe servir para que el trabajador y su familia pueda tener una calidad de vida digna, que les permita satisfacer en lo mínimo sus necesidades alimenticias y materiales, a efectos de tener la tranquilidad suficiente para no buscar otros medios de empleo y lograr más ingresos que a la larga puedan someter a una serie de abusos en perjuicio de él y de su familia.

El objeto del contrato CAS, en el marco de la contratación del personal público comprende los siguientes:

- a. La creación de obligaciones contractuales o normativas entre el personal de empleo público y la administración vía un contrato de contenido jurídico-estatutario.
- b. La regulación de obligaciones contractuales o normativas entre el personal de empleo público y la administración vía un contrato de contenido jurídico-estatutario.
- c. La modificación de obligaciones contractuales o normativas entre el personal de empleo público y la administración viuda un contrato de contenido jurídico-estatutario.
- d. La extinción de obligaciones contractuales o normativas entre el personal de empleo-público y la administración vía un contrato de contenido jurídico-

estatutario. El contrato de servicios de corte subordinado especial, antes no dotados de autonomía conviene personificar pese a su laboralidad, una prestación de servicios relacionado con la especial relación de sujeción de derecho administrativo; prestación de servicios cuando la norma no deseaba calificar como el contrato de trabajo, al liberar el elemento de subordinación del contrato. “La subordinación es propio del contrato de trabajo, mientras que la autonomía...es del contrato de locación de servicios...el objeto del contrato CAS se vincula con la prestación de los servicios desplegados a la administración pública”. La contratación administrativa de servicios se realiza en el sector público, se sujeta a las normas del orden jurídico administrativo que salvaguardan la transparencia de la función pública, e incluyen impedimentos, limitaciones y prohibiciones

La contratación administrativa de servicios se encuentra sujeta a las normas de presupuesto público, un requisito esencial que las entidades de la administración pública deben observar para concertar un contrato administrativo de servicios; es contar con disponibilidad presupuestaria. Debe atenderse a lo dispuesto por las normas generales y específicas sobre presupuesto público a fin de validar la contratación del personal por este régimen. Según Rendón Vásquez, este fenómeno es el objeto del contrato de del derecho laboral; el objeto del contrato de trabajo consiste para una de las partes, el trabajador en la entrega de su fuerza o capacidad de trabajo que se empleará en el trabajo; y para la obra, el empleador, en el pago de la remuneración, obligación que tiene el carácter de contraprestación. Después de haber diferenciado entre la finalidad y el objeto de la norma CAS se tiene en cuenta el mérito y la capacidad del personal que hace carrera pública sin

discriminación política, económica y otras según como responde el empleado público. Con el derecho del empleado público se hace carrera pública en base a su mérito sin discriminación de ninguna índole que se sostiene para la determinación de la Ley de bases de la carrera administrativa, afirmando la igualdad en el acceso del empleado público eliminando las diferenciaciones. En el acceso del empleo público y el derecho del mismo, se constituye en una regla inexorable para la administración contratante, así como una oportuna carga para el beneficiario, quién a partir de la exigencia, estaría en condiciones de reclamar el uso de procesos objetivos para ingresar en la carrera administrativa e inclusive al momento de ponerle término. Cuando se ve con la igualdad de oportunidades el CAS y la ley de bases de la carrera administrativa como principio busca asegurar la igualdad como derecho constitucional, inserto en el plano laboral, donde el personal del régimen cuenta con los derechos laborales.

La carrera administrativa en interrelación con el CAS, comprende: la igualdad de oportunidades, estabilidad, garantía de nivel adquirido, retribución justa y equitativa, determinada por un sistema único de remuneraciones regulando y no regulando en el CAS. El ámbito de aplicación del CAS en las entidades públicas y su desarrollo comprende la norma reglamentaria marcando una excepcionalidad contractual estatutaria de empleo público. El régimen especial de contratación administrativa de servicios es aplicable en toda entidad pública sujeto a la Ley de bases de la carrera administrativa.

La regulación legal y reglamentaria del CAS.

Respecto a la duración contractual, el art. 5 del decreto legislativo Nro. 1057 (CAS) prescribe cuando el contrato administrativo de servicios se celebra a

plazo determinado y es renovable; hay que señalar que la disposición normativa exhibe la prestación de servicios con un contenido temporal lo que resulta contradictorio con la finalidad de la normativa CAS; referida como señala, garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública que ha de pasar por tener un personal permanente.

El reglamento del contrato administrativo de servicios prescribe que el contrato administrativo de servicios es de plaza determinado por lo que la duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; el contrato puede ser objeto de prórroga o renovación cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. La regulación del tiempo de trabajo de los contratos administrativos de servicios (CAS) resulta complejo porque existe el reconocimiento de instituciones laborales para un contrato donde la propia norma le niega el carácter laboral, porque hay relevantes ausencias en torno a su regulación y, finalmente tenemos varias disposiciones que requieren un pronunciamiento legal o jurisprudencial.

La norma reglamentaria del CAS desarrolla en su versión primigenia como en la materia de tratamiento en los aspectos regulados por la norma: primero, hace mención a la condición regular u ordinaria de la terminación del contrato administrativo de servicios presupuestal. El segundo, se refiere a la excepción de terminación o conclusión contractual de empleo público; renovación o prórroga del mismo. “La jornada de trabajo puede entenderse como el tiempo, diario, semana, mensual y, en algunos casos anual que debe destinar el trabajador en favor del empleador; en el marco de una relación laboral... la

jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador queda a disposición del empleador para brindar su prestación de servicios”.

La determinación de un plazo de contratación a través del CAS sujeta a la condición resolutoria del contrato, resolución afirmada en previsiones y mandamientos presupuestales. El contrato CAS contiene de acuerdo a una limitación al afirmarse en el principio de legalidad presupuestal constituye, de manera abierta, una seria limitación al principio laboral de causalidad. La crisis de los principios del trabajo en cuanto al contrato administrativo con los argumentos que vienen a continuación, cuando se crea el derecho al trabajo emerge como una novedad el principio protector que tiene por objeto suprimir la desigualdad entre trabajador y empleador, protegiendo a la parte débil; este principio ha sido más afectado por el nuevo modelo de flexibilización, que propicia la informalidad.

Las labores de contratación del servidor público a través del CAS no son permanentes, sino accidentales o esporádicos, por lo tanto, no se apreciará un quiebre del principio de causalidad, las propias labores son los que marcan los términos de inicio de finalización contractual de contenido estatutario. En el CAS, se prevé la posibilidad de introducir cambios radicales en el tiempo de trabajo cuando existen razones objetivas y justificadas, sin que se requiera una aceptación del trabajador. Si no hay razones justificadas los trabajadores pueden cuestionar el cambio, Las normas del CAS solo han regulado los descansos semanales en forma obligatorios.

El contrato administrativo de servicios es de plazo determinado. La duración del contrato no puede ser mayor al período que corresponde al año fiscal respectivo, dentro del cual efectúa la contratación siendo nulo de pleno derecho

todo acto en contrario; el contrato puede ser renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. El servidor público no puede ser castigado con la operación de un contrato ampliado, sino con la puntual determinación de la laborización plena del contrato de prestación subordinado de servicios que se ve acompañado del gravitante elemento de la subordinación, cabal elemento que demuestra la honda necesidad de personal, inclusive en el sector público. Si el trabajador continúa prestando servicios más allá del plazo máximo de su contratación, podrá seguir laborando en el ente público por la dúplica del plazo, siendo la labor de la administración pública, empleadora la comunicación, previa a la finalización del contrato, de la posibilidad de no renovación de derecho del vínculo de subordinación especial. “El ejercicio del plus variandi está determinado como el poder del empleador de convenir el desarrollo de la fuerza de trabajo o de prestación de servicio subordinados en lugar, tiempo y la forma en que se desarrolle le placa siempre cuando dicho proceder responda a sanos criterios de razonabilidad y proporcionalidad.

El poder disciplinario comprende las facultades, en uso de las potestades otorgadas, a las entidades, para dirigir la prestación de los servicios subordinados, normarlos, dictar las órdenes necesarias para su ejecución y sancionar disciplinariamente cualquier infracción o incumplimiento de las obligaciones de origen contractual como legal, administrativo o funcional.

En cuanto a los beneficios del personal por servicios subordinados, el CAS ha recogido en clave “*numerus clausus*” alguno de aquellos que ordinariamente le corresponden al personal de empleo público sujeto a las normas laborales privadas, advirtiéndose a la par.

En la actualidad, el personal del CAS disfruta de derechos, no solamente individuales como los que aportan en su faz estatutaria, sino que se ha procedido a reformular los mismos, tal es el caso del descanso físico o vacaciones, las horas extras no serán materia de contraprestación o pago como ocurre con toda naturalidad en el régimen privado en lo laboral.

El descanso de 24 horas continuas por semana como mínimo, es un derecho laboral que goza de ubicación constitucional, es otro de los derechos del empleado público sujeto a la normativa del estatuto CAS, el cual debe ser remunerado a efectos de garantizar la recuperación de fuerzas de quien presta servicios a la administración.

El uso del tiempo de refrigerio, es el tiempo que no forma parte de la jornada de trabajo, es un derecho que no acoge en sus inicios, el dictado original de la norma general del D.S. 1057; la percepción de aguinaldos se da por fiestas patrias y navidad conforme a los montos establecidos en las normas del presupuesto del sector público.

Las vacaciones son el descanso físico; es el beneficio del que goza quién presta servicios bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, que consiste en no prestar servicios por un período ininterrumpido de 30 días calendario por cada año de servicios cumplido, recibiendo el ingreso de la remuneración.

El descanso vacacional del trabajador solicitante de la licencia por adopción viene regulado a la norma desde cuando se determina que el trabajador peticiona la adopción cuando tiene derecho a que el período de descanso

vacacional por récord ha cumplido y aún pendiente de goce se inicia a partir del día siguiente de vencido la licencia con goce de haber correspondiente.

La constancia o certificado de trabajo se entrega porque es el documento que acredita la relación laboral, conteniendo datos de interés para el prestador de servicios, tales como la fecha de inicio o término de la relación de subordinación, las labores realizadas, el área en que fueron realizadas y un largo nivel jurídico para toda justificación de derecho laboral. Habiendo sido objeto de análisis los derechos laborales del personal CAS pueden notar que los derechos obtenidos representan un notable y evidente avance con respecto al previsto en la regulación de la singularización de la ley 24041; norma que solamente prescribe la tutela sustantiva de la estabilidad en el empleo, han sido reconocidos en comparación con el régimen laboral privado.

El derecho de sindicalización del personal estatal sujeto al contrato especial administrativo laboral de servicios debe ser ejercido a la luz de la regulación establecida en la ley de relaciones colectivas del trabajo y demás normas conexas, desarrolladas a nivel reglamentario, establecidas en el régimen jurídico especial laboral.

La libertad sindical es un derecho de carácter constitucional que viene a ser la base del derecho laboral colectivo, mediante el cual se otorga a los trabajadores la posibilidad de organizarse y asociarse a un sindicato, sin autorización previa con el fin de proteger sus derechos e intereses y conformar un grupo que puede confrontar sus posiciones frente a las del empleador para poder solucionar los conflictos que se presentan en el trabajo. “Para el tribunal constitucional peruano el contenido esencial de la libertad sindical abarca las manifestaciones individuales y colectivas, las facetas de organización... negociación colectiva

y la huelga, resaltan algo muy importante como el hecho de establecer que el contenido no es cerrado, sino abierto... válidamente puede ir incorporando todas aquellas potestades y atributos que tengan por finalidad la defensa y promoción de los intereses de los trabajadores”.

En el caso del contrato administrativo laboral de servicios, encontramos ante una norma especial, la cual deberá de ser aplicada el principio de especialidad, de manera preferencial sobre el reglamento de la carrera estatal con el cual no guarda ligazón por expresa prescripción del D. L. 1057. La comisión de servicios, temporalmente realiza funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidad del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su residencia hasta por un plazo máximo de 30 días calendario en cada oportunidad.

En la actualidad la materia jurisdiccional extraordinaria u ordinaria se decanta por la protección del trabajador, el trabajo en sobretiempo no puede canjearse por descanso como lo propone el CAS, en clara contravención de la norma suprema. Nadie debe prestar trabajo sin su libre consentimiento, tratándose de una relación en subordinación de modo agravante el patrono es el Estado en cualquiera de los niveles de gobierno. El supremo tribunal es un escenario fiable de protección a derechos fundamentales; se ha decidido pronunciarse sobre el tema de las horas extras, llegando a manifestar a nivel del pleno jurisdiccional supremo laboral, donde las limitaciones presupuestales no privan a los trabajadores del sector público de gozar del pago de horas extras si se ha realizado trabajo por sobretiempo.

El contrato administrativo de servicios se extingue por decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificado de las

obligaciones del contrato o de las obligaciones normativas aplicables al servicio, función o cargo; o en la deficiencia del cumplimiento de las tareas encomendadas. La entidad contratante debe imputar al contratado el incumplimiento o la deficiencia mediante una notificación debidamente sustentada en el espacio y el tiempo que se encuentra. El contrato administrativo de servicios se extingue por: Decisión unilateral de la entidad contratante, sustentada en el incumplimiento injustificada de las obligaciones derivadas del contrato; la entidad contratante debe imputar el contratado mediante la notificación debidamente sustentada.

2.2.2. LEY SERVIR 30057.

El Servicio Civil

Como señala Tapia Bermúdez, “se denomina Servicio Civil al cuerpo de trabajadores en el sector público, sin importar su condición, nivel o ubicación respecto de la entidad a la cual pertenecen”.

SERVIR señala que “el Servicio Civil peruano está conformado por todas las personas que trabajan al servicio del Estado. Los llamamos servidores públicos por el carácter de servicio a la ciudadanía que tienen las funciones y tareas que realizan”. Así también se entiende por el servicio civil “al conjunto de medidas institucionales por las cuales se articula y gestiona el personal al servicio del Estado, que debe armonizar los intereses de la sociedad y los derechos de las personas al servicio del Estado.

En ese sentido, el Servicio Civil está conformado por el conjunto de personas que trabajan para el Estado a quienes se les denomina servidores públicos por

su naturaleza de servicio hacia la ciudadanía en la que desarrollan funciones y tareas asignadas por la administración pública del Estado.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil.

Conforme al Decreto Legislativo 1023, la Autoridad Nacional del Servicio Civil “constituye un Organismo Técnico Especializado adscrito a la Presidencia del Consejo de ministros, con personería jurídica de derecho público interno, con competencia a nivel nacional y sobre todas las entidades de la administración pública, asumiendo la calidad de ente rector del Sistema. Constituye Pliego Presupuestal”⁴.

La Ley de Servicio Civil señala que “la Autoridad Nacional del Servicio Civil (Servir), formula la política nacional del Servicio Civil, ejerce la rectoría del sistema y resuelve las controversias de conformidad con lo establecido en el Decreto Legislativo 1023 y sus normas modificatorias, garantizando desde su elección como órgano técnico su autonomía, profesionalismo e imparcialidad”

En ese sentido, entendemos que la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) viene a ser un organismo técnico especializado del Estado, que constituye la entidad rectora del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en nuestro país, por lo que se encarga de establecer, desarrollar y ejecutar la política del Estado respecto del servicio civil⁶. En otras palabras, el SERVIR es la gerencia de recursos humanos de la administración pública peruana, que busca un servicio civil meritocrático a fin de lograr altos niveles de eficiencia y eficacia en el servicio civil público, en beneficio de todos los peruanos.

Concepto - Ley Servir

La Ley Servir conocida también como la Ley del Servicio Civil, ha sido considerado como un hito crucial por cuanto con éste se pretende modernizar la regulación laboral del Estado, mejorar el desempeño de los llamados servidores públicos, unificar en un solo régimen laboral a los servidores a los operadores públicos – es decir a los trabajadores- mediante la meritocracia y el respeto de los derechos laborales, cuyo fin se traza en beneficio propio del Estado, por cuanto con ello se esperaba que este logre mayores niveles de eficacia y eficiencia, como a su vez que preste servicios de calidad.

Dentro del sitio web de la Presidencia del Consejo de ministros, podemos ver una concepción básica para la Ley Servir, la misma que señala: “Esta ley, que establece un régimen único y exclusivo para quienes prestan servicio en las entidades públicas estatales, instauro los derechos y deberes de los servidores públicos, la regulación para las capacitaciones, evaluaciones, compensaciones, régimen disciplinario, entre otros” (Presidencia del Consejo de ministros)

Lo señalado nos permite establecer entonces que la presente Ley tiene como finalidad suprema el establecimiento de un régimen único en el cual englobar a todos los trabajadores estatales a nivel nacional, de acuerdo a sus funciones y actividades y niveles que posean dentro de la administración pública. Así, el reto de esta Ley es gigante pues implica además de organizar desde su entrada en vigencia hacia adelante la regularización de todo el sistema laboral peruano, la incorporación progresiva de los trabajadores pertenecientes a otros regímenes laborales a la nueva normativa del SERVIR, a efecto de brindarles a cada uno de ellos la uniformidad legislativa necesaria, conllevando esto además, al logro de una mayor eficacia y eficiencia por parte del empleador que no es más que el Estado representado por sus entidades descentralizadas.

Por otro lado, se llama exclusivo por cuanto solo dentro de este régimen podrán ser parte aquellos trabajadores que son parte de la administración pública, toda vez que esta Ley da la posibilidad de que los servidores y ex servidores que se encuentran en otro régimen distinto como el DL. 728, el D.L. 276, el D. L. 1057, puedan optar por incorporarse dentro de la mencionada ley “Es el régimen laboral único al cual el gobierno busca que migren voluntariamente todos los trabajadores del Estado, excepto los de carreras especiales como las fuerzas armadas, policía nacional, salud, educación, entre otras” (Cortes ;2015) Así, la finalidad como se señala es que se incorpore dentro de esta Ley, todos los trabajadores que se encuentren dentro de dicho régimen o de otros pero que sean trabajadores parte de la administración pública, y esta incorporación la propia norma dentro del Título III establece que “régimen del servicio civil” se hará de manera progresiva en un plazo se estima sería de 06 años.

Concluyendo diremos que la Ley del Servicio Civil, conocida en el Perú como la Ley N° 30057, es aquel conjunto de normas por las cuales se pretende unificar un régimen laboral para aquellos trabajadores que son parte de la administración pública, por cuanto a su vez cumple con ser el prospecto con el cual se espera llegar a la modernización administrativa del Estado el cual debe cumplir con ayudar a la eficacia y eficiencia del Estado mismo.

Reseña Histórica- Ley Servir

Para hablar de la historia del servicio civil citaremos al Dr. Carlos Alza quien bajo un breve documento investigativo logro resumir los hitos que sucedieron dentro de los años 1980 al 2011, estableciendo que dentro de los años 80 se produjo la llamada carrera administrativa la cual se dio mediante el Decreto

Legislativo 276 En los años 1990 y 1992, empezó la idea de reformar los regímenes estatales tomándose como influencia el consenso de Washington en los años de 1990 y 1992, en el cual lo que se pretendía era reducir el tamaño del Estado.

Con ella lo que se pretendía era reducir el personal, cerrar el ingreso a la carrera administrativa, la asignación del régimen laboral privado, la creación de los llamados servicios no personales los cuales eran la prohibición de ingreso al empleo público, recurso al PNUD y al fondo de apoyo gerencial y por último la creación de incentivos no remuneración.

Ante una reforma fallida, se optó por una segunda en los años 1995 y 1997 que lo que buscaba principalmente era la simplificación administrativa; sin embargo, justo en los años de 1995 se logra desactivar el Instituto nacional de Administración Pública- mediante la ley No 26507- conllevando al año siguiente la plena necesidad de modernizar el Estado.

Se estima que para desde el año 2000 en adelante, existieron dentro del Perú acontecimientos importantes que ayudaron a crear otros regímenes como fue el D.L. 1057, conocido por algunos como el régimen CAS. A pesar de que la década de los dos mil también implicó la creación de un régimen, el de los Contratos Administrativos de Servicios – CAS, evidenció, además, la aparición de una preocupación gubernamental sincera por el estado de la administración pública peruana, precisamente cuando se llevaba adelante el gobierno de transición (Alza ;2012, p. 16)

Finalmente, el último intento de reforma se dio en los años 2001, dentro del gobierno de Valentín Paniagua, quien por medio del Decreto Supremo 004-2001- TR creo la Comisión Multisectorial, la cual estudio la situación del

personal, pero a su vez pudo elaborar tres proyectos de ley de normas que se ligaba principalmente a la ética de los servidores públicos, con la férrea idea de crear una reforma del servicio civil, sin darse cuenta que esta reforma traería una inestabilidad para los mismos servidores públicos.

Frente a esto, tiene mucha razón cuando se afirma que. La administración no apoyó, ni desde los ministerios, ni desde su bancada, la construcción de una propuesta que asumiera las recomendaciones de formular un nuevo régimen de carrera administrativa para directivos y servidores civiles en el que prime la meritocracia, la creación de una entidad pública adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM) responsable de gestionar y supervisar la carrera administrativa, entre otras líneas de acción sugeridas por la Comisión Multisectorial (Esparch 2012, p. 18)

Pese a ello y tomando en consideración el ranking sobre la calidad de servicios civiles de América latina dado por el Banco interamericano de Desarrollo, el cual ubicó al servicio civil peruano dentro del puesto 17, es que se volvió a raíz de ello a colocarse en la agenda pública el tema del servicio civil.

Es por ello que por medio del Poder Ejecutivo se aprobó ley N° 28175, denominada Ley Marco del Empleo Público, por la cual se establecía una nueva clasificación de los servidores públicos en atención a sus funciones, a su vez se logró crear el Consejo Superior del empleo Público, y también el tribunal del empleo público, la ley marco del empleo público logro establecer la legislación tal como:

- Ley de carrera del servidor público
- Ley de los funcionarios públicos y empleados de confianza

- Ley de gestión del empleo público
- Ley de incompatibilidades y responsabilidades
- Ley del sistema de remuneraciones del empleo público

Ya para el año 2005, se emitieron dichas leyes al Congreso de la República, el cual no logró aprobarlos, por cuanto el primer temor fue el costo fiscal que implicaría. El cuarto intento que se dio a parecer dentro de los años 2008-2009, el cual se constituirá como estableció el autor Barrios la actual reforma del servicio civil, que se dio con la aprobación del Tratado de libre comercio con Estados Unidos durante el periodo de Alan García, donde intervinieron como ministra de Comercio e Industria la persona de Mercedes Aráoz y el ministro de Comercio e Industria Lim Hng Kiang, considerándose que esta reforma supero el veto fiscal de las anteriores reformas se intentaba llegar.

Gracias a todos estos acontecimientos es que se ha llegado a la creación del Servicio Civil o como es llamado SERVIR, donde se crea la norma donde recoge lo estipulado dentro de la Carta Iberoamérica de la Función Pública, dentro de la cual lo que se pretendía era cambiar la estructura del régimen laboral dentro de la administración pública y con ello modernizar la administración del Estado.

Finalidad - Ley Servir

Dentro de la legislación que regula la ley servir, conocida por otros como la Ley 30057 se estipula dentro del art. II, lo siguiente:

La finalidad de la presente Ley es que las entidades públicas del Estado alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente

servicios de calidad a través de un mejor Servicio Civil, así como promover el desarrollo de las personas que lo integran (Ley 30057, art. II)

Como bien se ha señalado ya al momento de la conceptualización de esta norma, tenemos que la finalidad o importancia de este dispositivo consiste en la unificación de criterios normativos para todos los servidores públicos, tanto a nivel del ingreso a la carrera pública, su desarrollo, y el retiro de los mismos. Igualmente diseña un novedoso proceso de sanción para aquellos administrativos que incumplan sus funciones, estableciendo las conductas pasibles de sanción y el apercibimiento expreso en cada una de ellas.

Importancia - Ley Servir

Adicional a esto, tenemos que la norma también señaló entre otros fines los siguientes:

- i. La aplicación de criterios científicos y igualdad laboral al momento contratar al personal
- ii. La existencia de principios y políticas las cuales sean uniformes en relación de empleo entre el Estado y su servidor
- iii. La protección de los derechos fundamentales de los servidores públicos
- iv. La mayor estabilidad laboral de los servidores públicos.
- v. El fortalecimiento de nuestro sistema institucional, que permita que sus trabajadores puedan desempeñar cargos públicos
- vi. La aplicación de políticas salariales uniformes
- vii. Ordenamiento de la administración del personal del Estado

viii. Mantenimiento del equilibrio y el orden en la administración pública.

No obstante, para autores como Suarez (2019; p.31) han señalado que dentro de la Ley Servir, se encontraría inmersos la importancia de la misma puesta en la siguiente imagen, determinada a continuación:

En resumen, en cuanto a la importancia de la ley Servir, diremos que se dirige principalmente a la aplicación de ciertas medidas uniformes a los trabajadores de la administración pública, como es los beneficios como la remuneración a otorgar; a su vez a nivel de la identidad es importante en cuanto a que permite que el Estado pueda tener una administración más eficiente de sus trabajadores donde no solo se vea los beneficios y derechos a reconocer, sino sus deberes y ante la falta del misma la respectivas sanciones o amonestación o el proceso disciplinario que sea de acuerdo a la disposiciones de la ley en aplicación a lo señalado dentro de la Ley N.º 27444.

Principios - Ley Servir

Antes de estudiar propiamente los principios señalados por la Ley SERVIR, es preciso señalar que éstos vienen a ser pilares o fundamentos jurídicos que tiene como misión inspirar y regir toda la normativa, en este caso de índole laboral, sobre la que ha sido creada la ley en estudio. La propia norma ha incorporado sus principios dentro de su legislación, en especial dentro del art. III cuando estipula:

- i. El principio del Interés General: siendo se este principio toma como base la necesidad de los recursos humanos para que a partir de este se logre una adecuada prestación de servicios públicos.

- ii. ii. Eficacia y eficacia: Buscan el logro de los objetivos del Estado como la realización de las prestaciones de servicios públicos requeridos por el Estado.
- iii. iii. Igualdad de oportunidades: Dentro de la normativa del Servicio Civil, vemos que son generales, permitiendo que no exista ningún tipo de discriminación por temas de origen, raza, sexo, idioma condición económica u otra índole.
- iv. iv. Mérito: Se basa principalmente en la aptitud, actitud, desempeño capacidad y evaluación de los postulantes para el cargo de servidores públicos.
- v. v. Principio de Provisión Presupuestaria: Se señala que por medio de este principio el sistema del Servicio civil se encuentra supeditado al presupuesto que señale el Estado; conllevando a que todo lo que se disponga se tendrá previamente que autorizarse.
- vi. vi. Principio de legalidad y especialidad normativa: Se establece que el régimen del servicio civil se regirá únicamente por lo establecido por la Constitución Política y las normas reglamentarias. El principio de legalidad ha sido reconocido innumerables veces, atendiendo a que es uno de los principios con mayor relevancia en el mundo del Derecho.
- vii. Principio de Transparencia: Toda información con respecto al servicio civil que sea de acceso público, será accesible y oportuno.
- viii. Principio de rendición de cuentas de la gestión: Es obligación de las entidades públicas que conforman la administración estatal la rendición de cuentas sobre el periodo de gestión que ejecutan.

- ix. Principio de probidad y ética pública: señala que los miembros que conforman el servicio civil tienen la potestad de que sus actuaciones sean de acuerdo a los principios éticos y morales los cuales deben ser respaldados dentro de la Constitución y leyes que sean de acordes a la función pública; de este modo; ante la falta de ello podría conllevar a conductas ilícitas que llevasen a sanciones perjudiciales al personal del servicio civil.
- x. x. Principio de Flexibilidad: La característica que posee el Servicio civil es su falta de rigidez, de esta manera tiende a poseer la posibilidad de adaptarse a las situaciones y necesidades que el Estado o los administrados requieran; siempre y cuando su actuar este de acorde con los principios de legalidad y probidad.
- xi. xi. Principio de protección contra el término arbitrario: La ley presente otorga al servidor civil cierta protección, estableciendo que, ante algún procedimiento sancionador o similar, tiene las herramientas y el reconocimiento legal de un debido proceso; ante lo cual es claro el papel de imparcialidad que posee el tribunal administrativo, frente a un proceso que se siga en contra del personal servir.

2.3 Bases filosóficas

Parafraseando la filosofía de Carlos Marx acerca del materialismo histórico, nos explica que, la evolución del ser humano y sus sistemas de producción a lo largo de la historia obedeció a múltiples reyes en Europa durante el siglo XVII, movimiento social y acción política al floreciente derecho laboral, que para esta realidad social resulta en nuestro país compleja al existir una serie de restricciones a la libertad del trabajo, existiendo un mercado de hasta 15

regímenes de contratos laborales para un millón cuatrocientos mil trabajadores públicos, siendo los más comunes los del régimen 276, 728 y 1057.

La Constitución Política en su Art. 22 referido a la protección y fomento del empleo, nos refiere que el trabajo es un deber y un derecho; sin embargo no se tiene una política laboral clara, la Ley Servir no viene cumpliendo con su finalidad de adecuación del grueso de los trabajadores CAS al sistema de régimen laboral único, que les dará mayor bienestar, estabilidad y realización en sociedad como persona, por lo que, la razón filosófica de los que ostentan el poder gubernamental debe orientarse con prioridad a fomentar el empleo, se esa forma se protege a la madre, menores e incapaces promoviendo a futuro mayor condiciones para el progreso social y capacidad económica que cubre la canasta familia.

2.4 Definición de términos básicos

Administración pública. La Administración Pública comprende el conjunto de órganos del sector público conformados para realizar la tarea de administrar y gestionar organismos, instituciones y entes del Estado.

Concurso público. Prueba en la que participan diversos interesados para obtener un premio, sobre la base de una promesa de recompensa al vencedor. Su validez requiere que el anuncio contenga el plazo de presentación de los interesados y de realización de los trabajos respectivos.

Despido arbitrario. Para nuestro ordenamiento legal el despido arbitrario se configura en dos escenarios: En primer lugar, cuando se despide al trabajador por no haberse expresado causa o sin causa o en segundo lugar, cuando se

despide al trabajador sin poderse demostrar la causa invocada en el juicio o proceso judicial

D. Leg. 1057. La presente norma regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios, y tiene por objeto garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública.

D. Ley 276. Tiene por objeto permitir la incorporación de personal idóneo, garantizar su permanencia, asegurar su desarrollo y promover su realización personal en el desempeño del servicio público. Se expresa en una estructura que permite la ubicación de los servidores públicos según calificaciones y méritos.

D. Leg 728. se conoce también como la ley de productividad y competitividad laboral. Se trata de una legislación muy importante cuyo objetivo principal es propiciar las competencias de los trabajadores para consolidar su desempeño laboral.

Estabilidad laboral. significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo

Ley Servir. Establecer un régimen único y exclusivo para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado, así como de los que están encargados de la gestión, y del ejercicio de sus potestades.

Meritocracia. La meritocracia establece una modalidad de gobierno o de control de la vida pública e institucional por parte de individuos o grupos

sociales, cuya posición dominante se basa en el mérito. Es decir, es una modalidad de gobierno en la que sus representantes están ahí por sus méritos.

2.5. Hipótesis de investigación

2.4.1. Hipótesis general

Concurso público, meritocracia y evaluación permanente son algunos indicadores que dificultan la unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS a los alcances de la Ley Servir 30057

2.4.2. Hipótesis Específicas

HE1. Hay servidores CAS que realizan una misma función en entidades públicas y ganan hasta cuatro veces más del régimen 276, generando un clima de trabajo impropio.

HE2. Las barreras y entrapamientos burocráticos Ley Servir impide transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.

2.6. Operacionalización de las variables

PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
¿Qué dificultades de unificación e incorporación presentan los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para incorporarse a los alcances de la Ley Servir 30057?	Concurso público, meritocracia y evaluación permanente son algunos indicadores que dificultan la unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS a los alcances de la Ley Servir 30057.	<p>V1=VX UNIFICACIÓN E INCORPORACIÓN TRABAJADORES D. LEG 1057 CAS</p>	Contratos temporales, sin escalas, abiertos renovables a un puesto de trabajo determinado, compensados económicamente frente al despido arbitrario y sujetos al período de prueba, por ser el grueso de los trabajadores, son los llamados y tienden a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir.	Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) ascienden al 19 % de la masa laboral, hay entidades al 100 % personal esta condición, son los que más ganan instituciones, supera en cuatro veces a uno del régimen 276 realizan la misma función centro laboral, se genera clima trabajo impropio falta de motivación.	<ul style="list-style-type: none"> - Índice de incorporación - Nivel de masa laboral - Clima laboral - Nivel de escala remunerativa - Resistencia al cambio
		<p>V2=VY LEY SERVIR 30057</p>	Servicio Civil netamente meritocrático y se accede por concurso público abierto, institución que tiene atribuciones normativas, resolutivas, intervencionista y sancionadora, los incorporados gozan de mejores condiciones económicas por la labor realizada, dos gratificaciones, compensación por tiempo de servicios lo que no tiene un CAS.	Hay lentitud de paso a la Ley se trabajadores instituciones públicas, falta sensibilizar y motivar a trabajadores CAS en las dos mil entidades de los tres niveles de gobierno, por parte del personal de SERVIR, quienes deben visualizar para el exterior aspectos que den valor al procedimiento, eliminando barreras y entrapamientos burocráticos	<ul style="list-style-type: none"> - Estabilidad laboral - Implementación progresiva - Concurso público merito - Nivel sensibilización laboral - Nivel de motivación - Entrampamientos burocráticos

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1. Diseño metodológico

De procedimiento no experimental (sin toma de control de comportamiento de variables) basado en la observación rigurosa, de corte longitudinal (recopilación información últimos cinco años), de tipo aplicado o practico, busca soluciones a un problema de la realidad jurídica como lo es, la transición y adecuación de los servidores CAS a los alcances de la ley Servir, de nivel descriptivo correlacional mínima entre dos variables y sus indicadores de medición, de tipo cualitativo subjetivo basado en el análisis, síntesis, resumen, valoración, interpretación y argumentación de la realidad de los hechos y sus probables supuestos de solución.

3.2. Población y muestra

Universo poblacional de estudio, abogados que ejercen la materia laboral en el Distrito Judicial de Huaura, cogeremos como muestra cincuenta elementos con las mismas características.

3.3. Técnicas e instrumentos

La encuesta anónima y el cuestionario de preguntas logradas de la operacionalización de variables y medición de los indicadores.

3.4. Procesamiento de presentación de resultados

Los datos logrados de la encuesta, se alimentará al sistema informático Excel, los resultados que arroje (tablas y gráficos) se dará lectura e interpretación por el tesista.

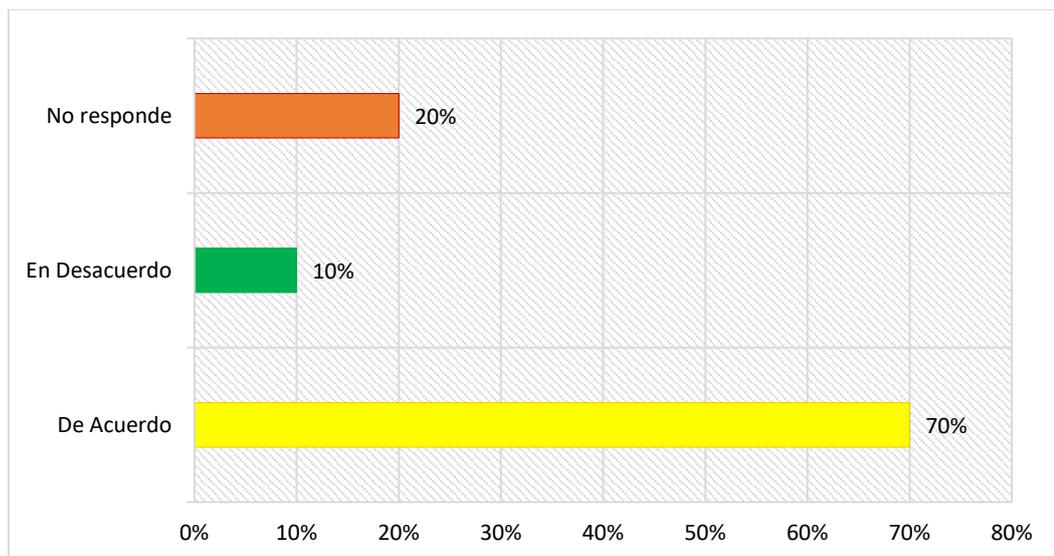
CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1 Análisis de resultado

1. Se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057.

Condición	n	%
De acuerdo	70	70%
En desacuerdo	10	10%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%



interpretación

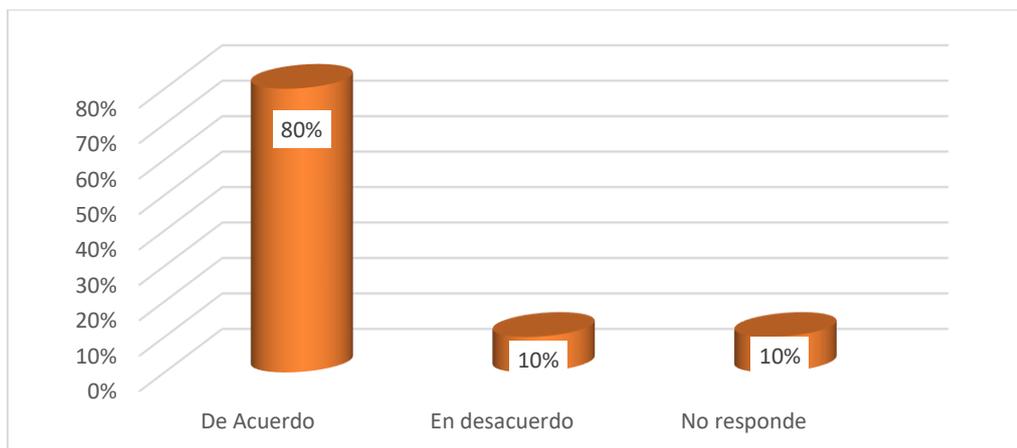
La muestra constituida por cincuenta abogados que ejercen la materia laboral en el Distrito Judicial de Huaura, el 70 % estuvo de acuerdo que, se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057

CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057, hay una lentitud, falta sensibilizar y motivar a trabajadores en las dos mil entidades de los tres niveles de gobierno, visualizar para el exterior aspectos que den valor al procedimiento, eliminando barreras y entrampamientos burocráticos, buscando la habilitación económica presupuestaria en el MEF, más si estamos saliendo de la pandemia Covid 19, migrar a un nuevo régimen por más beneficioso que resulte no es nada fácil para el trabajador.

Servir no refleja mayor empuje, empatía, sensibilización y flexibilidad para con los trabajadores de las instituciones, su procedimiento tedioso y burocrático espanta las intenciones de paso al nuevo régimen, el financiamiento presupuestal del MEF es un indicador importante para cumplir con la finalidad Servir, donde trabajadores CAS adquirirán equidad y múltiples beneficios laborales. 10 % en desacuerdo y 20 % en blanco.

2. Los CAS que realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces que uno del régimen 276, generando clima de trabajo impropio.

Condición	n	%
De acuerdo	80	80%
En desacuerdo	10	10%
No responde	10	10%
TOTAL	100	100%

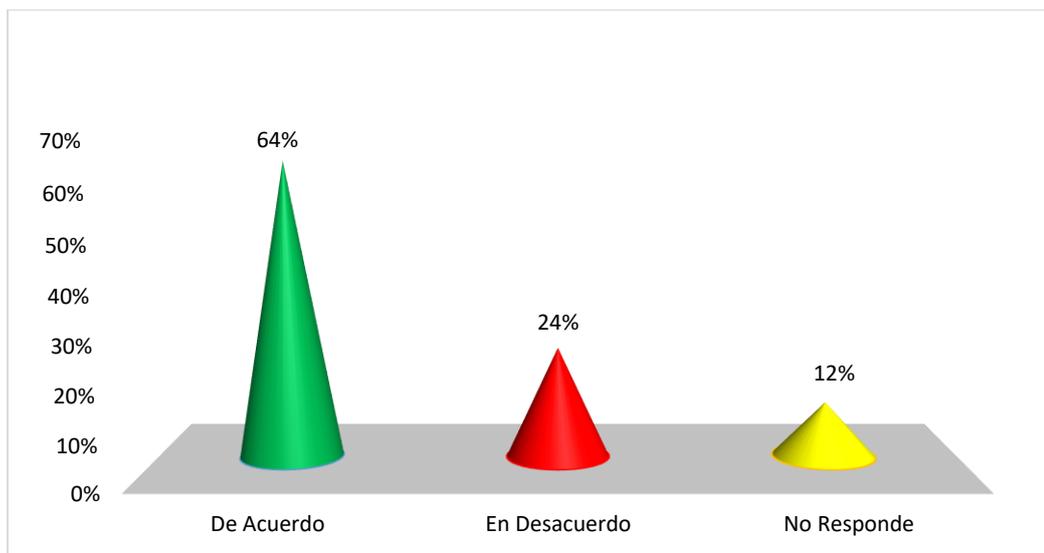


Lectura

80 % afirmaron que los CAS que, realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces que uno del régimen 276, generando clima de trabajo impropio. La Constitución Política Art. 22 fomenta la protección del empleo, el trabajo es un deber y un derecho; sin embargo no se tiene una política laboral clara, en cuanto a sueldos y salarios, como también los beneficios sociales, el gobierno debe tener una filosofía orientada prioritariamente a gestionar el empleo con equidad sostenida, garantizando el bienestar de la familia, madres, menores e incapaces, promoviendo a futuro mejores condiciones para el progreso social y capacidad económica que cubra la canasta familiar. 10 % opinó en contrario y 10 % no responde.

3. Las barreras y entrapamientos burocráticos de la Ley Servir impide la transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.

Condición	n	%
De acuerdo	64	64%
En desacuerdo	24	24%
No responde	12	12%
TOTAL	100	100%



Comentario

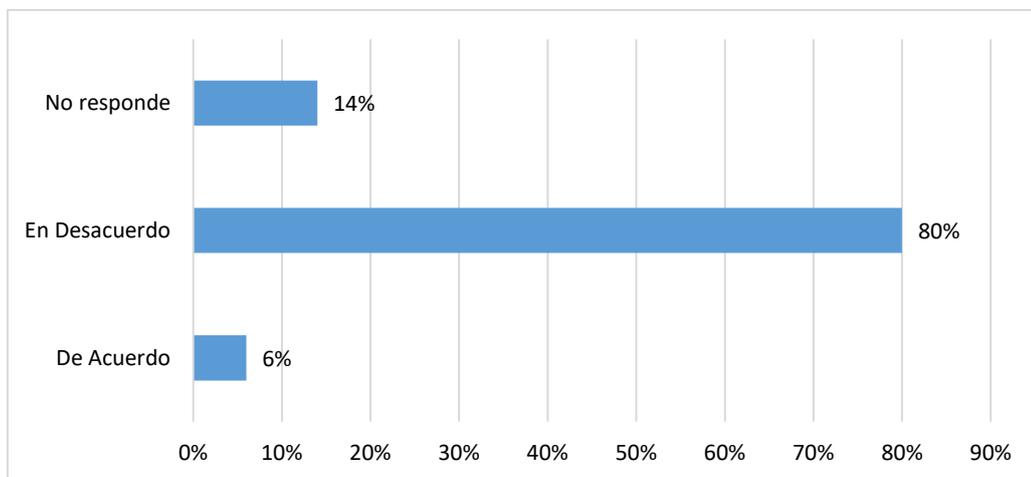
64 % de acuerdo que, las barreras y entrapamientos burocráticos de la Ley Servir impide la transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS. Los responsables de la adecuación al régimen único, deben demostrar mayor empatía e interés de empuje con fuerza para la transición régimen CAS equitativo, por ser estos contratos de carácter temporal e injustos con derechos no claros y a medias tintas.

Hay resistencia al cambio, no hay voluntad política, los propios trabajadores demuestran renuencia a participar en las convocatorias públicas de méritos, establecer el régimen único demandará muchos años, la Ley Servir inicialmente proyecto un plazo de transición y adecuación de 6 años (primera “Disposición Complementaria Transitoria) para los trabajadores bajo el régimen de los DL 276, 728 y 1057, vía concurso y voluntario.

Este nuevo régimen ofrece un horizonte de carrera laboral para el servidor público elevando la calidad de los servicios que el estado brinda a los ciudadanos. 24 % respuesta negativa y 12 % sin respuesta.

4. Es justo que en el país hayan más de quince regímenes laborales diferenciado en salarios y beneficios sociales.

Condición	n	%
De acuerdo	6	6%
En desacuerdo	80	80%
No responde	14	14%
TOTAL	100	100%

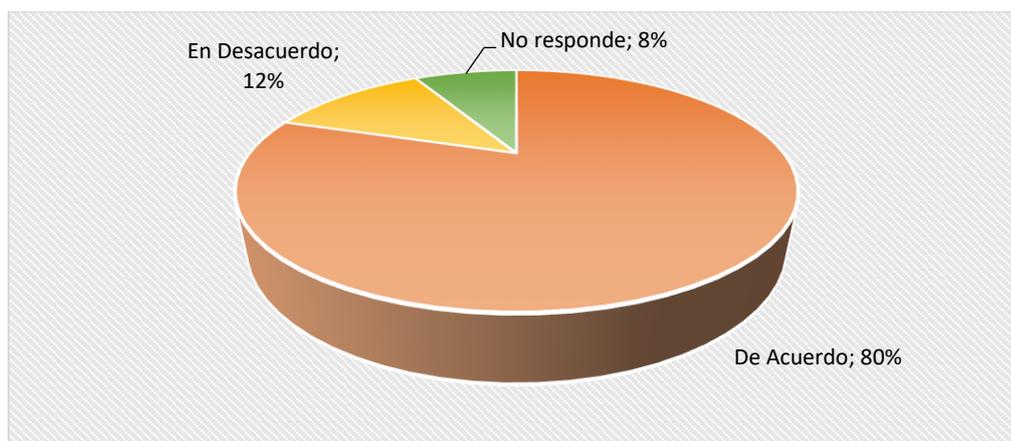


Reflexión

Respuesta categórica, 80 % en desacuerdo que en el país hay hasta quince regímenes laborales diferenciado en salarios y beneficios sociales, alcanzando a más de 1 millón 400 mil trabajadores de la administración pública, siendo los más usuales D. Legis. 276, 728 y 1057. El Estado no puede tener disperso a sus servidores, ello implica una ardua labor de distribución económica planillera de las unidades de Recursos Humanos de las más de dos mil entidades públicas. 6 % respuesta afirmativa y 14 % en blanco.

5. Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) constituyen la mayor masa trabajadora dentro de los regímenes laborales en el país.

Condición	n	%
De acuerdo	80	80%
En desacuerdo	12	12%
No responde	8	8%
TOTAL	100	100%

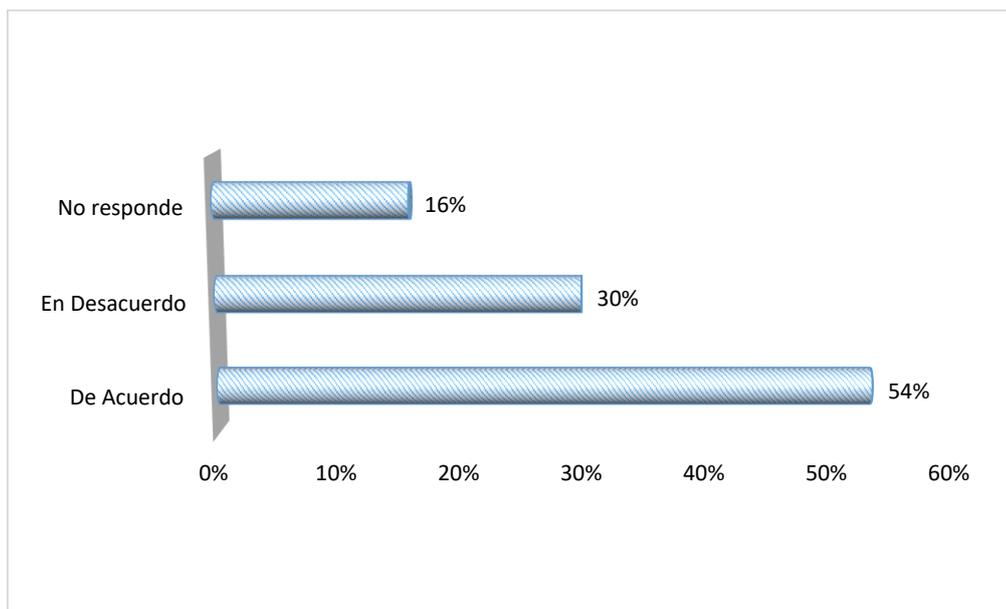


Valoración

80 % del sondeo afirmó que, los Contratos Administrativos de Servicios constituyen la mayor masa trabajadora dentro de los regímenes laborales en el país alcanzando el 19 % del total de un 1 millón 400 mil trabajadores aproximadamente, significando que hay entidades donde el 100 % del personal tienen la misma condición CAS, generalmente son los que más ganan en las instituciones, superan en cuatro veces a uno del régimen 276, realizando la misma función en su centro laboral, 12 % en desacuerdo y 8 % sin marcar.

6. Por las características laborales de los servidores CAS son los llamados a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir.

Condición	n	%
De acuerdo	54	54%
En desacuerdo	30	30%
No responde	16	16%
TOTAL	100	100%

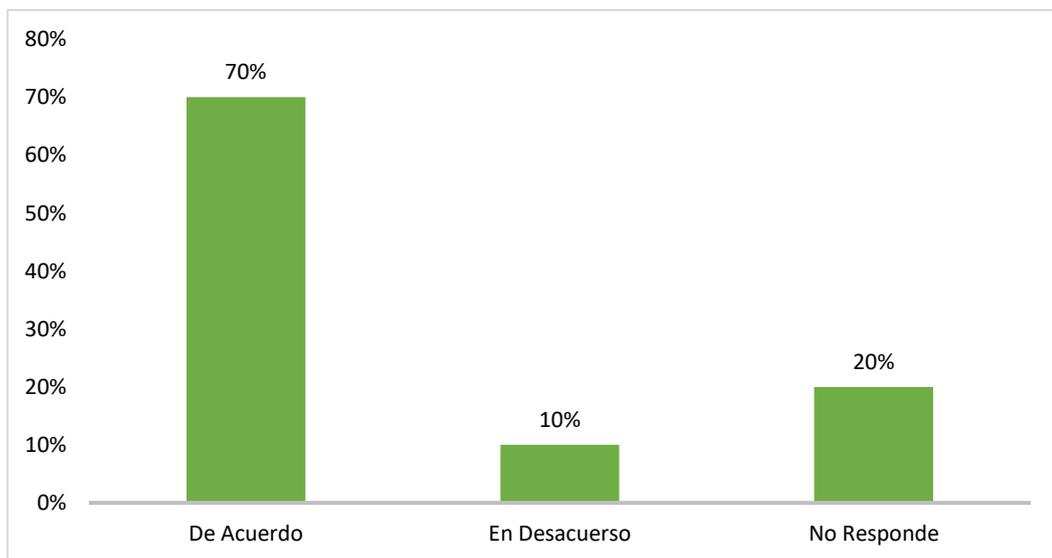


Interpretación

54 % están de acuerdo que los servidores CAS son los llamados a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir, pues contratos son inestables y temporales, sin escalas, renovables a un puesto de trabajo determinado, compensados económicamente frente al despido arbitrario y sujetos al período de prueba, por ser el grueso de los trabajadores, son los llamados a pasarse progresivamente al régimen único de la Ley Servir, pero hay indicadores (concurso público, evaluación permanente y otros) que vienen frenando la etapa de transición y adecuación a los alcances de SERVIR. 30 % opino en contrario y 16 % no se recibió respuesta.

7. Actualmente hay fecha límite para incorporarse al régimen laboral único del Servicio Civil.

Condición	n	%
De acuerdo	70	70%
En desacuerdo	10	10%
No responde	20	20%
TOTAL	100	100%

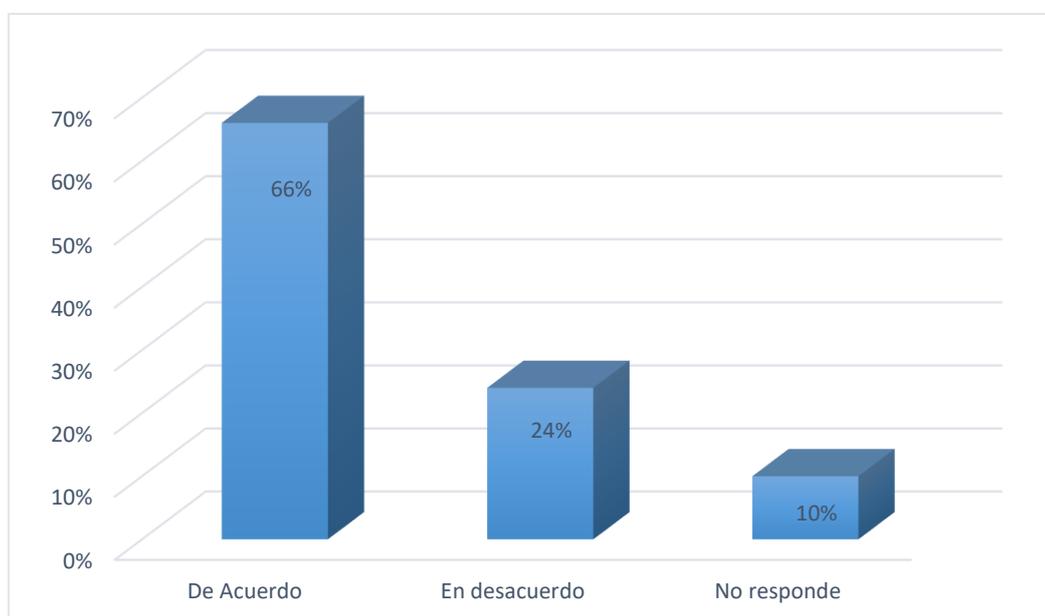


Lectura

70 %, en la actualidad no hay fecha límite para incorporarse al régimen laboral único del Servicio Civil, a la que se accede por meritocracia, concurso público abierto, este régimen único tiene atribuciones normativas, resolutivas, intervencionista y sancionadora, los incorporados gozan de mejores condiciones económicas por la labor realizada, dos gratificaciones, compensación por tiempo de servicios lo que no tiene un CAS, no hay despido de sus trabajadores, tienen estabilidad laboral, pese a todo estos beneficios hay renuencia al cambio laboral. 10 % en desacuerdo, 20 % sin marcar.

8. La Ley Servir 30057 promueve estabilidad laboral, beneficios laborales, CTC, capacitaciones y calidad de los servicios.

Condición	n	%
De acuerdo	66	66%
En desacuerdo	24	24%
No responde	10	10%
TOTAL	100	100%



Comentario

66 % reconoce que, la Ley Servir 30057 promueve estabilidad laboral, beneficios laborales, CTC, capacitaciones y calidad de los servicios. El régimen CAS por ser el más numeroso son los llamados a integrarse al régimen laboral único; sin embargo, ello no viene ocurriendo, los trabajadores son renuentes al cambio, existiendo en la atmosfera laboral pública escepticismo que retrotraerse a la etapa de transición de paso al nuevo sistema laboral, temor al concurso público,

evaluación permanente, son algunos indicadores que escurren en su mente para no ser voluntarios al paso de la nueva Ley.

4.2 Contrastación de hipótesis

Hipótesis general (Conjetura afirmativa Hi., proposición generalizada de trabajo, precisa posibles indicadores de variables descriptiva correlacional y/o asociativas)

Concurso público, meritocracia y evaluación permanente son algunos indicadores que dificultan la unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS a los alcances de la Ley Servir 30057.

Las que se contrasta con los resultados de tabulaciones y graficas porcentuales, 01, 04 al 06 por lo siguiente:

1. 70 %, si se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057, hay una lentitud, falta sensibilizar y motivar a los trabajadores en las dos mil entidades de los tres niveles de gobierno.
2. Servir debe visualizar para el exterior aspectos que den valor al procedimiento, eliminando barreras y entrampamientos burocráticos, buscando la habilitación económica presupuestaria en el MEF, más si estamos saliendo de la pandemia Covid 19, migrar a un nuevo régimen por más beneficioso que resulte no es nada fácil para el trabajador.
3. Servir no refleja mayor empuje, empatía, sensibilización y flexibilidad para con los trabajadores de las instituciones, su procedimiento tedioso y burocrático espanta las intenciones de paso al nuevo régimen, el financiamiento es un indicador importante para cumplir con la finalidad de la Ley, donde trabajadores CAS adquirirán equidad y múltiples beneficios laborales.

4. 80 % en desacuerdo, con que en el país haya hasta quince regímenes laborales diferenciado en salarios y beneficios sociales, alcanzando a más de 1 millón 400 mil trabajadores de la administración pública, siendo los más usuales D. Legis. 276, 728 y 1057.
5. El Régimen laboral único Ley 30057 no permitirá tener disperso a sus servidores, hoy ello implica una ardua labor de distribución económica planillera de las unidades de Recursos Humanos de las más de dos mil entidades públicas.
6. 80 % reconocieron que, los Contratos Administrativos de Servicios constituyen la mayor masa trabajadora dentro de los regímenes laborales en el país, alcanza el 19 % de la masa trabajadora estatal.
7. Hay entidades del Estado donde el 100 % del personal tienen la misma condición CAS, generalmente son los que más ganan en las instituciones, superan hasta en cuatro veces a uno del régimen 276, realizando una misma función en su centro laboral.
8. 54 % de acuerdo que, servidores CAS sean los llamados a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir, pues sus contratos son inestables y temporales, sin escalas, renovables a un puesto de trabajo determinado.
9. Los trabajadores Cas que se adecuen a la Ley servir, no serán despedidos arbitrariamente, no estarán sujetos a períodos de prueba, por ser el grueso de los trabajadores debe pasarse progresivamente.
10. Los indicadores (concurso público, la meritocracia, evaluación permanente entre otros) que exigen la Ley, vienen frenando la etapa de transición y adecuación a sus alcances.

Hipótesis Específicas

HE1. Hay servidores CAS que realizan una misma función en entidades públicas y ganan hasta cuatro veces más del régimen 276, generando un clima de trabajo impropio.

HE2. Las barreras y entrapamientos burocráticos Ley Servir impide transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.

Se contrastan con los resultados de tablas y gráficos 02, 03, 06 y 08 por el siguiente análisis de los hechos:

1. 80 % afirmaron, hay Cas que realizan una misma función en entidades públicas y ganan hasta cuatro veces que uno del régimen 276, generando clima de trabajo impropio laboral.
2. La Constitución Política Art. 22 protege el empleo, el trabajo como deber y derecho, no se tiene política laboral clara, en cuanto a sueldos y salarios, como también los beneficios sociales.
3. El gobierno debe orientarse en una filosófica prioritaria de gestionar empleo con equidad sostenida, garantizando en bienestar de las familias, madres, menores e incapaces, promoviendo a futuro mejoras y mayores condiciones de trabajo para el progreso social y capacidad económica que cubra la canasta familiar.
4. 64 % afirmaron que, las barreras y entrapamientos burocráticos de la Ley Servir impide la transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS, los responsables de la adecuación al régimen único, deben demostrar mayor empatía e interés de empuje con fuerza para la mutación al régimen.
5. El CAS no es equitativo, son contratos temporales e injustos con derechos no claros y a medias tintas, estos trabajadores se resisten al cambio, temor al concurso público, evaluación y meritocracia permanente que exige la nueva Ley.

6. No hay voluntad política, los propios trabajadores demuestran renuencia a participar en las convocatorias públicas de méritos, establecer el régimen único demandará muchos años, la Ley Servir inicialmente proyectó un plazo de transición y adecuación de 6 años (primera “Disposición Complementaria Transitoria) para los trabajadores bajo el régimen de los DL 276, 728 y 1057, vía concurso y voluntario.
7. Este nuevo régimen ofrece un horizonte de carrera laboral progresiva para el servidor público elevando la calidad de los servicios que el Estado debe brindar a los ciudadanos.
8. 70 % reconoce que, no hay fecha límite para incorporarse al régimen laboral único del Servicio Civil, se accede por meritocracia, concurso público abierto, régimen único con atribuciones normativas, resolutivas, intervencionista y sancionadora.
9. Los incorporados a Servir gozan de mejores condiciones económicas por la labor realizada, dos gratificaciones, compensación por tiempo de servicios lo que no tiene un CAS, no hay despido de sus trabajadores, tienen estabilidad laboral, pese a todo estos beneficios hay renuencia al cambio laboral.
10. 66 % la Ley Servir 30057 promueve estabilidad laboral, beneficios laborales, CTC, capacitaciones y calidad de los servicios. El régimen CAS por ser el más numeroso son los llamados a integrarse al régimen laboral único.
11. Los trabajadores son renuentes al cambio, existiendo en la atmósfera laboral pública escepticismo de retrotraerse a la etapa de transición de paso al nuevo sistema laboral, temor al concurso público, evaluación permanente, son algunos indicadores que escurren en su mente para no ser voluntarios al paso de la nueva Ley

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN

5.1 Discusión de resultados

1. Categóricamente en desacuerdo que, en el país haya hasta quince regímenes laborales diferenciado en salarios y beneficios sociales, alcanzando a más de 1 millón 400 mil trabajadores de la administración pública, siendo los más usuales D. Legis. 276, 728 y 1057.
2. El Régimen laboral único Ley 30057 no permitirá tener disperso a sus servidores, hoy ello implica una ardua labor de distribución económica planillera de las unidades de Recursos Humanos de las más de dos mil entidades públicas con diferentes contratos laborales.
3. Hay entidades del Estado donde el 100 % del personal tienen la misma condición CAS, generalmente son los que más ganan en las instituciones, superan hasta en cuatro veces a uno del régimen 276, realizando una misma función en su centro laboral.
4. Los trabajadores Cas que se adecuen a la Ley servir, no serán despidos arbitrariamente, no estarán sujetos a períodos de prueba, por ser el grueso de los trabajadores debe pasarse progresivamente a Servir.
5. La Constitución Política Art. 22 protege el empleo, el trabajo como deber y derecho, no se tiene política laboral clara, en cuanto a sueldos y salarios, como también los beneficios sociales.

6. El CAS no es equitativo, son contratos temporales e injustos con derechos no claros y a medias tintas, estos trabajadores se resisten al cambio, temor al concurso público, evaluación y meritocracia permanente que exige la nueva Ley.
7. No hay fecha límite para incorporarse al régimen laboral único del Servicio Civil, se accede por meritocracia, concurso público abierto, régimen único con atribuciones normativas, resolutivas, intervencionista y sancionadora.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones.

1. 70 %, si se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057, hay una lentitud, falta sensibilizar y motivar a los trabajadores en las dos mil entidades de los tres niveles de gobierno.
2. 80 % reconocieron que, los Contratos Administrativos de Servicios constituyen la mayor masa trabajadora dentro de los regímenes laborales en el país, alcanza el 19 % de la masa trabajadora estatal, sobre la base de 1 millón 400 mil trabajadores estatales.
3. Los indicadores (concurso público, la meritocracia, evaluación permanente entre otros) vienen frenando la etapa de transición y adecuación a los alcances de la Ley Servir.
4. Hay servidores Cas que realizan una misma función en entidades públicas y ganan hasta cuatro veces que uno del régimen 276, generando clima de trabajo impropio laboral.
5. 64 % afirmaron que, las barreras y entrampamientos burocráticos de la Ley Servir impide la transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS, los responsables de la adecuación al régimen único, deben demostrar mayor empatía e interés de empuje con fuerza para la mutación al régimen.
6. No hay voluntad política, los propios trabajadores demuestran renuencia a participar en las convocatorias públicas de méritos, establecer el régimen único demandará muchos años, la Ley Servir inicialmente proyecto un plazo de

transición y adecuación de 6 años (primera “Disposición Complementaria Transitoria) para los trabajadores bajo el régimen de los DL 276, 728 y 1057, vía concurso y voluntario.

7. 66 % la Ley Servir 30057 promueve estabilidad laboral, beneficios laborales, CTC, capacitaciones y calidad de los servicios. El régimen CAS por ser el más numeroso son los llamados a integrarse al régimen laboral único.
8. Los trabajadores son renuentes al cambio, existiendo en la atmosfera laboral pública escepticismo de retrotraerse a la etapa de transición de paso al nuevo sistema laboral, temor al concurso público, evaluación permanente, son algunos indicadores que escurren en su mente para no ser voluntarios al paso de la nueva Ley.

6.2 Recomendaciones

1. Servir debe visualizar para el exterior aspectos que den valor al procedimiento, eliminando barreras y entrapamientos burocráticos, buscando la habilitación económica presupuestaria en el MEF, más si estamos saliendo de la pandemia Covid 19, migrar a un nuevo régimen por más beneficioso que resulte no es nada fácil para el trabajador.
2. Servir debe reflejar mayor empuje, empatía, sensibilización y flexibilidad para con los trabajadores de las instituciones, su procedimiento no debe ser tedioso y burocrático espanta las intenciones de paso al nuevo régimen, el financiamiento es un indicador importante para cumplir con la finalidad de la Ley, donde trabajadores CAS adquirirán equidad y múltiples beneficios laborales.
3. Los servidores CAS deben ser los llamados a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir, pues sus contratos son

inestables y temporales, sin escalas, renovables a un puesto de trabajo determinado.

4. El gobierno debe orientarse en una filosofía prioritaria de gestionar empleo con equidad sostenida, garantizando el bienestar de las familias, madres, menores e incapaces, promoviendo a futuro mejoras y mayores condiciones de trabajo para el progreso social y capacidad económica que cubra la canasta familiar.
5. Este nuevo régimen ofrece un horizonte de carrera laboral progresiva para el servidor público elevando la calidad de los servicios que el Estado debe brindar a los ciudadanos.
6. Los incorporados a Servir gozarán de mejores condiciones económicas por la labor realizada, dos gratificaciones, compensación por tiempo de servicios lo que no tiene un CAS, no hay despido de sus trabajadores, tienen estabilidad laboral, pese a todo estos beneficios hay renuencia al cambio laboral.

CAPÍTULO VII

FUENTES DE INFORMACION

7.1. Fuentes bibliográficas.

- (Flores, 2020), desarrolla su Tesis titulada, *“Ley servir y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Ucayali 2019”*
Presentada Cesar Vallejo- Trujillo
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44251/Flores_BHV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- (Cahuata y Cuno, 2021), Tesis titulado, *“Análisis de la ejecución inmediata de las sanciones administrativas de la ley servir a la luz del derecho al trabajo y la dignidad personal del trabajador. Perú 2015- 2020”*”, presentada Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa
http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13930/ABcuyad_camolc1.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- (Montalvo, 2017) Tesis Titulada: *“Reforma unificadora de los regímenes laborales del sector público con el objeto de satisfacer los principios de mérito y de acceso a la función pública en condiciones de igualdad, bajo la luz de la Ley del Servicio Civil”*. Presentada en la pontificie Universidad Católica del Perú.
[file:///C:/Users/Hp/Downloads/744-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2757-2-10-20210624%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/744-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2757-2-10-20210624%20(1).pdf)

- (Ricapa, 2020), Presenta la tesis titulada “*Contrato Administrativo de Servicios - CAS- y derecho al trabajo en la Municipalidad del Distrito de Yanacancha, 2019*”. Presentada en la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.- Cerro De Pasco
http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf.
- (Romero y Sánchez, 2017), Investigación titulada: *La aplicación de la legislación laboral contractual, vista desde el derecho comparado Colombia vs. Perú 2017*”. Presentada en la Universidad Politécnica- Colombia.
<https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1170/TEXT0%20La%20Legislaci%C3%B3n%20laboral%20contractual%20vista%20desde%20el%20Derecho>.
- (Sánchez, 2016) investigaron. Titulada: “*Homologación jurídica laboral de los trabajadores del sector público y privado*” Presentada en la Universidad Autónoma de los Andes – Ecuador
<https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6132/1/TUSDMDL001-2017.pdf>
- (Candia, 2018), Investigación titulada: “*Un análisis del “trabajo digno” y de las trayectorias laborales de la juventud boliviana, en el periodo 2007 – 2015*”. Presentada en Facultad Latinoamericana – México
https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/194/1/Candia_AG.pdf.

- (San Martín, 2017) investigaron. Titulada: “*Régimen jurídico del personal laboral en la administración pública. La reestructuración del Servicio Andaluz de Empleo.*” Presentada en la Universidad de Pablo de Olavide – España
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=173099>

7.2. Fuentes bibliográfica

- https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44251/Flores_BHV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/13930/ABcuyad_camo1c1.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- [file:///C:/Users/Hp/Downloads/744-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2757-2-10-20210624%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Hp/Downloads/744-Texto%20del%20art%C3%ADculo-2757-2-10-20210624%20(1).pdf)
- http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/2442/1/T026_70772022_T.pdf.
- <https://alejandria.poligran.edu.co/bitstream/handle/10823/1170/TEXT0%20La%20Legislaci%C3%B3n%20laboral%20contractual%20vista%20desde%20el%20Derecho>.
- <https://dspace.uniandes.edu.ec/bitstream/123456789/6132/1/TUSDMDL001-2017.pdf>
- https://flacso.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1026/194/1/Candia_AG.pdf
- <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=173099>
- <https://core.ac.uk/download/pdf/198122432.pdf>.

- <https://economipedia.com/definiciones/administracion-publica.html>
- <https://dpej.rae.es/lema/concurso-p%C3%BAblico>
- <https://economipedia.com/definiciones/meritocracia.html>
- <https://web.ins.gob.pe/sites/default/files/Archivos/triptico%20de%20preguntas%20frecuentes%20Transito.pdf>
- https://www.google.com/search?q=estabilidad+laboral+definicion&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&oq=&a
- https://www.google.com/search?q=d.+leg+728+definicion&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&oq=&aqs=chrome.4.35i39i362l8.96347j0j7&sourceid=chrome&ie=UT
- https://www.google.com/search?q=d.+ley+276+definicion&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&oq=&aqs=chrome.6.35i39i362l8.133138j0j7&sourceid=chrome
- https://www.google.com/search?q=d.+leg.+1057.+definicion&rlz=1C1CHBF_esPE958PE958&oq=&aqs=chrome.7.35i39i362l8.172379j0j7&sourceid=chrome&ie

ANEXOS

Anexo I Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Qué dificultades de unificación e incorporación presentan los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para incorporarse a los alcances de la Ley Servir 30057?</p> <p>Problemas específicos PE1. ¿Por qué los CAS que realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces a uno del régimen 276, generando un clima de trabajo impropio?</p> <p>PE2. ¿En qué medida las barreras y entrapamientos burocráticos Ley Servir impide transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS?</p>	<p>Objetivo general Determinar las dificultades de unificación e incorporación que presentan los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para incorporarse a los alcances de la Ley Servir 30057.</p> <p>Objetivos Específicos OE1. Evaluar casos de los trabajadores CAS que realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces a uno del régimen 276, generando un clima de trabajo impropio</p> <p>OE2. Determinar si las barreras y entrapamientos burocráticos Ley Servir impide transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.</p>	<p>Hipótesis general Concurso público, meritocracia y evaluación permanente son algunos indicadores que dificultan la unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS a los alcances de la Ley Servir 30057.</p> <p>Hipótesis específicas HE1. Hay servidores CAS que realizan una misma función en entidades públicas y ganan hasta cuatro veces más del régimen 276, generando un clima de trabajo impropio.</p> <p>HE2. Las barreras y entrapamientos burocráticos Ley Servir impide transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.</p>	<p>V1=VX</p> <p>UNIFICACIÓN E INCORPORACIÓN TRABAJADORES D. LEG 1057 CAS</p> <p>V2=VY</p> <p>LEY SERVIR 30057</p>	<p>- Índice de incorporación - Nivel de masa laboral - Clima laboral - Nivel de escala remunerativa - Resistencia al cambio</p> <p>- Estabilidad laboral - Implementación progresiva - Concurso público merito - Nivel sensibilización laboral - Nivel de motivación - Entrampamientos burocráticos</p>	<p>Población Abogados en ejercicio Huaura (100)</p> <p>Muestra: 50 elementos</p> <p>Nivel de investigación Descriptivo Correlacional</p> <p>Tipo de investigación Aplicada</p> <p>Enfoque Cualitativo</p> <p>Diseño No experimental</p> <p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumento Cuestionario</p>

Anexo II. Instrumentos para la toma de datos

N°	ITEMNS	RESPUESTA		
		SI	NO	NO RESPONDE
1	Se presentan dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores del D. Ley 1057 CAS para pasarse a los alcances de la Ley Servir 30057.			
2	Los CAS que realizan una misma función en entidades públicas ganan hasta cuatro veces que uno del régimen 276, generando clima de trabajo impropio			
3	Las barreras y entrapamientos burocráticos de la Ley Servir impide la transición y adecuación progresiva de los trabajadores CAS.			
4	Es justo que en el país hayan más de quince regímenes laborales diferenciado en salarios y beneficios sociales.			
5	Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) constituyen la mayor masa trabajadora dentro de los regímenes laborales en el país.			
6	Por las características laborales de los servidores CAS son los llamados a potenciar e implementar progresivamente al régimen único de la Ley Servir.			
7	Actualmente hay fecha límite para incorporarse al régimen laboral único del Servicio Civil			
8	La Ley Servir 30057 promueve estabilidad laboral, beneficios laborales, CTC, capacitaciones y calidad de los servicios.			