



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE DERECHO
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO**

“El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017”

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Priya Leni Najarro Guzmán

ASESOR METODOLÓGICO:

Dr. Pedro Santisteban Llontop

ASESORES TEMÁTICOS:

Mg. Elías Gilberto, Chávez Rodríguez
Dr. Rosas Job, Prieto Chávez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Público

**LIMA – PERÚ
2018**



ACTA DE APROBACIÓN DE LA TESIS

Código : F06-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

El Jurado encargado de evaluar la tesis presentada por don (ña)
.....
cuyo título es:
.....
.....
.....

Reunido en la fecha, escuchó la sustentación y la resolución de preguntas por el
estudiante, otorgándole el calificativo de: ..14... (número)
(letras).

Lugar y fecha.....

.....
PRESIDENTE
DR. PRIETO CHAVEZ, ROSAS JOB

.....
SECRETARIO
DR. SANCHEZ SAN MARTIN
PEDRO P. O. S. B.

.....
VOCAL
DR. CHAVEZ RODRIGUEZ
ELIAS GILBERDO

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------

Dedicatoria:

A mis padres que fueron la luz en mi camino, a mis sobrinos que son mi fuerza para mí día a día y mis amigos por la amistad brindada.

Agradecimiento:

A mis padres por su apoyo constante, los profesores de la escuela y a mis compañeros por la paciencia, enseñanza y apoyo hacia mi persona.

Declaración de autenticidad

Yo, Priya Leni Najarro Guzmán, con DNI N° 71544899, a efectos de compartir con las disposiciones vigentes consideradas en el registro de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de cita y referencia para las fuentes consultadas, por lo tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido auto plagiado, es decir no ha sido publicada ni presentada con anterioridad para obtener grado o título profesional alguno.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados duplicados ni copiado y por lo tanto lo que se presenta en la presente tesis se contribuirán en aportes a la realidad investigada.

En tal sentido de identificarse fraude plagio, auto piratería o falsificación asumo la responsabilidad y las consecuencias que de mi accionar deviene sometiéndome a las disposiciones contenidas en las normas académicas de la Universidad César Vallejo.

Lima, 15 diciembre del 2018



Priya Leni Najarro Guzmán
DNI N° 71544899

Presentación

Señores miembros del jurado:

En cumplimiento con el Reglamento de Grados y Títulos para la elaboración y la sustentación de la tesis de la sección de Pregrado de la Universidad “César Vallejo”, para obtener el grado de abogada, presento ante ustedes la tesis titulada: “El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte en el año 2017”, la misma que someto a vuestra consideración; asimismo la citada tesis tiene la finalidad de analizar si existe medidas de protección hacia los derechos laborales de los servidores judiciales respecto a las modalidades que son contratados.

La presente tesis consta de seis capítulos denominado introducción, en donde se precisa la aproximación temática, se desarrollan los trabajos previos o antecedentes, las teorías relacionadas o marco teórico; establecido en dicho capítulo el problema de investigación, los objetivos y los supuestos jurídicos generales y específicos. En el segundo capítulo se describe el marco metodológico en el que se sustenta la presente tesis, acotando que nuestra investigación está enmarcada en el enfoque cualitativo, con un tipo de estudio básico orientada a la comprensión, asimismo se desarrolla el diseño de investigación, la muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los aspectos éticos.

Acto seguido se desarrollarán los resultados en el tercer capítulo, que permitirán realizar la discusión (cuarto capítulo), para arribar a las conclusiones (quinto capítulo) y finalmente efectuar las recomendaciones (sexto capítulo), todo ello con los respaldos bibliográficos y las evidencias contenidas en los anexos del presente trabajo de investigación.

La autora.

Índice

Página de jurado	II
Dedicatoria	III
Agradecimiento	IV
Declaratoria de autenticidad	V
Presentación	VI
Índice	VII
RESUMEN	X
ABSTRAC	XI
I. INTRODUCCIÓN	
1.1.- Aproximación temática	13
1.2.- Marco Teórico	23
1.3.- Formulación del problema	48
1.4.- Justificación del estudio	49
1.5.- Supuestos u Objetivos de trabajo	50
II. MÉTODO	
2.1.- Diseño de investigación	53
2.2. Métodos de muestreo	53
2.3.- Rigor Científico	57
2.4.- Análisis Cualitativo de datos	60
2.5.- Aspectos éticos	61
III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS	62
IV. DISCUSION	78
V. CONCLUSIONES	86
VI. RECOMENDACIONES	88
VII.BIBLIOGRÁFICAS	96

ANEXOS

Anexo N°1: Matriz de consistencia

Anexo N°2: Validación de los instrumentos

Anexo N°3: Guía de Entrevista

Anexo N°4: Guía de Análisis Documental

Anexo N°5: Casación Laboral N°7945-2014 – Cusco

Anexo N°6: Proyecto de Ley N° 2580/2017-JR

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N° 01: Regímenes laborales del sector público en el Perú.....	23
Tabla N° 02: Las causales de extinción de un contrato de trabajo.....	28
Tabla N° 03: Caracterización de sujetos.....	55
Tabla N° 04: Validación por expertos.....	59
Tabla N° 05: Categorización de variables.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N° 01: Procesos de gestión de servidores CAS.....	38
Figura N° 02: Planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).....	42

RESUMEN

En la presente tesis se llevó a cabo una investigación acerca de los servidores del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios de la Corte Superior de Justicia del Poder Judicial de Lima Norte en el año 2017, siendo sujeto bajo esta modalidad de contratación por años vulnerado e infringiendo su naturaleza conforme a lo establecido por la ley, teniendo como objetivo determinar de qué manera el Régimen CAS se aplica en las modalidades de Contratación Administrativa de Servicios del Poder Judicial.

Empleando el tipo de investigación cualitativa, haciendo el uso de una técnica de recolección de datos, análisis documental y derecho comparado, teniendo como población los servidores de la Corte Superior de Justicia y como muestra la sede de Macedo de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Por lo que se determinó que existe una mala aplicación del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios, siendo los únicos perjudicados los servidores que están bajo esta modalidad de contratación, vulnerando sus beneficios laborales.

Palabras Claves: Régimen, estabilidad, derechos laborales, beneficios sociales.

ABSTRACT

In the present thesis an investigation was carried out about the servants of the System of Administrative Contracting of Services of the Superior Court of Justice of the Judicial Power of Lima North in the year 2017 being subject under this modality of hiring for years violated and infringing its nature in accordance with those established by law, with the objective of determining how the CAS Regime is applied in the modalities of Administrative Contracting of Services of the Judiciary.

Using the type of qualitative research, making use of a technique of data collection, documentary analysis and comparative law, having as a population the servants of the Superior Court of Justice and as it shows the headquarters of Macedo of the Superior Court of Justice of Lima North.

Therefore, it was determined that there is a bad application of the Administrative Contracting System for Services, being the only ones affected the servers that are under this type of contract, violating their labor benefits.

Keywords: Regime, stability, labor rights, social benefits

I. INTRODUCCIÓN

1.1 APROXIMACIÓN TEMÁTICA

Según La República, señala que en la actualidad en nuestro país sufre una desorganización en las modalidades de contratación, existen aproximadamente 400 mil trabajadores estatales en el régimen de Contratación Administración de Servicios del Decreto Legislativo N° 1057, según la Central de Trabajadores Estatales (CTE), esta demanda de trabajadores no cuenta con la estabilidad laboral ya que por años firmaban de manera trimestral o mensual (2017, Mayo 27). A consecuencia de la huelga a fines del año 2016 los servidores judiciales en la actualidad firman los contratos por un año fiscal. Este régimen se rige netamente por las normas del Decreto Supremo N° 075-2008.

El régimen de Contratación Administrativa de Servicios, conocido como modalidad (CAS), se rige bajo el Sector Público, es la relación entre el Estado y la persona natural a fin que preste sus servicios a cambio de una remuneración. La carrera pública administrativa se encuentra regidas por las modalidades de contratación, el régimen del Decreto Legislativo N° 276, el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y el Régimen Especial de Contratación del Decreto Legislativo N° 1057. Esta última modalidad de contratación entra en vigencia a partir del 29 de Junio del 2008.

Según lo mencionado, los tres regímenes de modalidad de contratación actualmente están siendo transformados y absorbidos por la nueva Ley del Servicio Civil N° 30057, disposición normativa de carácter unificador con el objetivo de eliminar los diferentes regímenes laborales del Sector Público constituyéndose a solo uno. Es de carácter facultativo, es decir que la norma no exige o coacciona al servidor para que se someta a dicha ley sino de manera voluntaria por medio de un concurso público. Se rige para los servidores públicos, con el objetivo de que los trabajadores posean altos estándares de eficacia y eficiencia con esta nueva ley de implementación, fue publicado en Julio del año 2013.

Por otro lado, el Poder Judicial población que se está estudiando, está conformado por servidores jurisdiccionales y administrativos que están sujetos por diferentes modalidades de Contratación es decir que la institución como la Oficina de Personal y Recursos Humanos, aún manejan estas tres diferentes modalidades de contratación, y está en proyecto si los servidores del Poder Judicial pasarán a la Ley de Servicio

Civil.

En inicios de la problemática de los CAS, existe la ley N° 29849 que se hace denominar, “La eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057”, otorgando así los derechos laborales, del cual tiene como objetivo principal la eliminación de dicho régimen. Pero hasta el día de hoy no se ha subrogado dicho Régimen, pero si ha tenido modificaciones de diferentes artículos, que a través de las bases sindicales se han ido logrando para fines de igualdad de intereses colectivos de los derechos laborales respecto a los Decretos legislativos N° 728 y N° 276.

A pesar de existir una ley que consista en la eliminación progresiva del CAS como se señaló en el párrafo anterior y haya tantas bases sindicales; no se ha podido suprimir dicha Modalidad de Contratación, ya que los propios servidores, siguen en la búsqueda de la estabilidad laboral permanente, derechos y beneficios laborales.

En el presente proyecto se investigó de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal del Poder Judicial de Lima Norte 2017. La cual se estudió netamente a los servidores del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, siendo así se resaltaré si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación y de qué manera la estabilidad laboral influye en las modalidades de contratación por concurso público, si se están vulnerando los derechos laborales en la aplicación del régimen CAS en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte en el año 2017 y porque existen tantas desigualdades con otras modalidades de contratación. Y el impacto y cumplimiento de los derechos laborales de la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios en el sector público y que implicancia tendría pasar a la modalidad de N° 728.

Según señala la Resolución Administrativa N°485-2017-P-PJ indica que; En la actualidad se percibe que en la modalidad de contratación del Decreto Legislativo N° 1057 – Contratación Administrativa de Servicios se encuentran 135 servidores judiciales, en la modalidad de contratación del Decreto Legislativo N° 728 se encuentran 643 servidores judiciales y en la modalidad de Contratación del Decreto Legislativo N° 276 se encuentran 114 servidores judiciales en el Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, que abarca desde la sede de Canta hasta La

sede de CISSAJ- Puente Piedra – Zapallar.

Finalmente, se puede resaltar que el Estado con su nivel de desorganización no solo afecta a los mismos servidores judiciales sino a su vez a las familias que se mantienen con la remuneración básica vital de los trabajadores. Los servidores judiciales a pesar de estar en diferentes modalidades de contratación cumplen con las mismas funciones, según sus plazas laborales, entonces ¿Porque perciben diferentes remuneraciones si ambos sirven para la misma institución pública y cumplen las mismas funciones? El Estado no se concientiza, ni la misma entidad (Poder Judicial) respecto a la problemática existente que tienen los servidores judiciales.

Trabajos Previos

Benavides (2007), en su Tesis titulada “Análisis de la nueva Ley N° 20.123 y su inserción en el sistema de flexibilidad laboral en Chile, a la Luz de las Conferencias 85° y 86° de la organización internacional del trabajo”, para optar el grado de Licenciado por la Universidad de Chile, planteo como objetivo general la flexibilidad laboral en el país de Chile. La metodología empleada; respecto al tipo de investigación fue descriptivo, de enfoque cualitativo, no experimental. Aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, mediante el cual llegó a la siguiente conclusión: Refiere que, el deber de los ministros es adoptar medidas necesarias para garantizar el goce de los trabajadores sujetos a régimen de subcontratación, a la misma protección que gozan trabajadores con una relación de empleo reconocida; la segunda, es que las medidas que garanticen una protección adecuada de derechos las cuales les pertenecen, sin relacionarla con la misma protección que gozan los trabajadores que poseen una relación de empleo reconocida. Unas de las materias que contempla son la sindicalización y negociación colectiva, mientras la de remuneración se encuentra en segundo plano (p. 88).

Lo que indica el autor en mención es que se debe reconocer los mismos derechos de un trabajador estable al igual que un trabajador no estable, es una lucha constante de los trabajadores laborales que están sujetos bajo modalidades de contratación recibiendo un trato imparcial. Nos señala que la remuneración salarial, pero si los derechos laborales que hace mención. Y respecto a la lucha de los derechos laborales que se garantice una protección adecuada no solo por parte del Sindicato que es el

escudo de protección cuando las normas se infringen, si no el mismo personal de Poder judicial debería verlas los propios derechos de los trabajadores. No solo ellos si no nosotros mismos como trabajadores no estables.

Hernández (2008), en su Tesis titulada “El procedimiento de estabilidad relativa en la ley orgánica procesal del trabajo”, para obtener el grado de Magister en la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela, cuyos objetivos fueron la ley garantiza la estabilidad en el trabajo para evitar el despido arbitrario. La metodología empleada; respecto al tipo de investigación fue descriptivo, de enfoque cualitativo, no experimental. Aplico la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, mediante el cual llegó a la siguiente conclusión: La estabilidad es una garantía que está establecida en la Constitución Política de Venezuela para el trabajador ya que de esta manera no puede ser despedido sino por causa justa, ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, salvo los procedimientos establecidos por las ley en este sentido, se clasifica en primer orden, la estabilidad general o relativa; la cual abarca en general a todos los trabajadores que no son indeterminados, además los trabajadores que estén modo de prueba es decir los tres primeros meses, como indica la norma, excepto los trabajadores temporales, eventuales u ocasionales (p.30).

En efecto, la Constitución Política de Venezuela apoya a los trabajadores respecto a la estabilidad laboral sin titubear sus derechos laborales de los trabajadores, ni como el despido arbitrario no justificado de los trabajadores. Y debiendo así mejorar sus condiciones de trabajo, puesto que, después de cumplir los tres meses no tiene la seguridad como otras modalidades de permanencia sino aún tiene riesgos de ser despedidos porque a pesar de estar sujeta a un contrato su naturaleza de la modalidad es temporal.

Granizo (2004), en su Tesis titulada “La flexibilidad laboral su orientación y repercusión en el derecho laboral Ecuatoriano actual” para optar el grado de Magister en la Universidad Andina Simón Bolívar sede de Ecuador, cuyos objetivos fueron reglamentar la aplicación de la flexibilización laboral de Ecuador. La metodología empleada; respecto al tipo de investigación fue descriptivo, de enfoque cualitativo, no experimental. Aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, mediante el cual llegó a la siguiente conclusión: El país de Ecuador existe un proceso

de flexibilización y dio inicios con la Ley del Régimen de Maquila y la contratación laboral a tiempo de servicio parcial en 1960, la Ley de Zonas Francas de 1991, se radicaliza con la Ley 133 de Noviembre de 1991 y las Leyes para transformación Económica de Ecuador así mismo la Inversión y Participación Ciudadana; son normas establecidas las cuales están en la legislación laboral del Ecuador basándose así en los contratos de trabajos eventuales, o de intermediación por horas en actividades habituales de las empresas; es así que se regulariza las huelgas, e incrementando el número de los trabajadores para constituir organizaciones laborales sindicales, para no eliminar el derecho colectivo de trabajo, por lo cual se agravaría al publicarse la Ley de Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público, en la que se suprime el principio de autonomía colectiva al fijarse mediante la ley los límites del monto de las indemnizaciones (p.50).

Según el presente autor indica que la legislación laboral ecuatoriana, suprime el derecho colectivo de trabajo la cual no estaría beneficiando en ninguna medida a los servidores laboral, incluso indica el autor que se agrava de tal magnitud que se publica en la Ley de Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y Unificación y Homologación de las remuneraciones del Sector Público.

A qué medida la República de Ecuador restringirá los derechos de los servidores, y la Organización Internacional de Trabajo porque no está velando los derechos de los trabajadores que gravemente están siendo vulnerados sus derechos laborales.

Mariscal (2013), en su Tesis titulada “La defensa pública de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”, para optar el grado de Magíster por la Universidad Regional de Los Andes de Bolivia, cuyo objetivo fue, la protección de los derechos laborales de los servidores públicos. La metodología empleada; respecto al tipo de investigación fue descriptivo, de enfoque cualitativo, no experimental. Aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, mediante el cual llegó a la siguiente conclusión: El derecho del trabajo es únicamente la protección al trabajador, cumpliendo la función de resguardar a la parte más débil de la relación bilateral y la gran necesidad de incorporar la defensa pública de los derechos laborales para los servidores que

perciben un salario mínimo, la cual no les beneficia ya que cumplen funciones de trabajadores de diferentes modalidades que perciben más que estos (p.50).

Indica el autor que hay una necesidad de proteger a la parte más débil, es decir a los trabajadores, ya que sus derechos laborales no están siendo amparados correctamente, por una defensa pública (sindicatos) por los mismos ingresos bajos que perciben. Además, cumpliendo funciones igualitarias de trabajadores de diferentes modalidades, no obtienen una paridad de los ingresos – derechos laborales.

Canessa (2006), en su tesis Titulada “Los derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional” para optar el grado Doctoral por la Universidad Carlos III de Madrid, cuyos objetivos fueron los derechos laborales que se pueden ejercer bajo el enfoque del servidor laboral. La metodología empleada; respecto al tipo de investigación fue descriptivo, de enfoque cualitativo, no experimental. Aplicó la técnica de encuesta y como instrumento el cuestionario, mediante el cual llegó a la siguiente conclusión: El conjunto de los derechos laborales se estaría beneficiando solo a pocas personas, la cual pertenece a un grupo determinado de titulares únicamente de un derecho laboral, aunque el ejercicio de los derechos se debería beneficiar a los que requieran una necesidad básica. Incluso los derechos sociales, organizan bajo una forma jurídica, además el ordenamiento jurídico tiene la exigencia de que los titulares de los derechos puedan y deban gozar con el poder de ejercerlos (p. 80).

Tal como indica el autor, los titulares de los derechos laborales deberán hacer uso, goce y disfrute. Pero no se hace mención a los que están sujetos a modalidad de contratación temporal o eventual que, anteriormente, ya se señaló las funciones que cumplen, la cual tendrían una congruencia en la modalidad de contratación administrativa de servicios que no ejercen algunos derechos laborales o sociales. Pero la mayor parte de los derechos laborales que están sujetos netamente a los servidores de plazo indeterminado.

Beltrán (2013), en su Tesis titulada “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado”, para optar el grado de Magíster por la Pontificia Universidad Católica del Perú, menciona que su objetivo fue la naturaleza de los Servidores No Personales el cual utilizo como metodología al tipo de investigación descriptivo, enfoque cualitativo y no experimental. Además, aplicó

como técnica la encuesta e instrumento el cuestionario, concluyendo que: Las modalidades de contratación de servicios no personales fueron desnaturalizadas, ya que la labor que desempeñan estos trabajadores era de naturaleza netamente permanente además se concluye que estaban sujetos a una dependencia directa; siendo unas de las características notables de los contratos laborales y no civiles. Por ende, quiere decir que las funciones que cumplían estos servidores eran los mismos que cumplía un trabajador estable, la cual el proceso fue por concurso público de acuerdo a lo establecido en la norma. Y los trabajadores que tenían los derechos reconocidos estarían registrados en planilla, además tendrían el pago de sus beneficios sociales, bonificaciones y la posibilidad de acceder a mejores puestos, y otros beneficios más. La labor fue reconocida por distintas sentencias la cuales se emitieron en el Tribunal Constitucional, el cual la ampara el Principio de Primacía de la Realidad reconociendo así un vínculo de reciprocidad entre las personas contratadas mediante SNP y el Estado. (p.83).

La presente modalidad del régimen especial o servicios no Personalizados, que se originó en los años 90 por la desaparición de la estabilidad laboral de los servidores públicos donde les exigieron pasar a una la flexibilidad laboral poco rentable e inestable, según consta en el proyecto de tesis de Beltrán, la desnaturalización de la modalidad de contratación de los servidores públicos.

Palomino (2016), en su Tesis titulada “Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación de regímenes especial CAS al personal de la municipalidad Provincial de Trujillo”, para optar el grado de Maestría de Derecho por la Universidad Nacional de Trujillo, cuyos objetivos fueron las Modalidades Contratación de los servidores públicos, menciona que la presente modalidad de contratación administrativa de servicios es un régimen de denominación especial, netamente para el sector público, el cual existe una relación entre persona natural prestadora de servicios de manera subordinada. Por lo que se rige a través de normas especiales que confieren a las partes los beneficios y obligaciones únicamente pertenecientes al régimen en mención. El servidor público sujeto a dicha modalidad de servicios son aplicables en la Ley N°28175 “Ley Marco del Empleo Público”, La ley del Código de Ética de la Función Pública y las continuas normas que cumplirán con regular el servicio civil, y el estándar de ingreso mensual la responsabilidad

administrativa funcional o establecer principios, deberes, obligaciones, incompatibilidad, prohibiciones, infracciones y sanciones que se aplican al servicio, función o cargo para el que fue contratado del cual en un futuro desempeñara; sujeto a las cláusulas del contrato y las normas que se rigen la institución. (p.82)

El régimen de Contratación de Servicio Administrativo es netamente dirigido al sector Público, el cual presta sus servicios a la Entidad Pública del Estado, donde existen varios decretos legislativos y normas especiales que regulan esta modalidad de contratación con el fin de que se amparen los deberes, las obligaciones, las capacitaciones para el cargo o función que fueron encomendados, sujetos a una remuneración específica y escasos derechos que la amparan.

Alegre (2017), en su Tesis titulada “Tratamiento contrato administrativo de servicios en el Perú como acto jurídico” para optar el título por la Universidad Nacional Antúnez de Mayolo de Ancash, menciona que los principales conflictos que se generaron por las modalidades de contratación de Servicios No Personales, son las medidas de solución que adopta el Estado con la presentación del Decreto Legislativo N° 1057, Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, la cual se resalta que los servidores públicos desempeñan labores de un trabajador indeterminado de subordinación directa; siendo características de contratos laborales y no civiles; es decir su labor era igual a la labor que desempeñada un trabajador sujeto a la modalidad de N° 728 y N° 276, [...] y la modalidad CAS, se vulnero el derecho de igualdad reconocido constitucionalmente a los trabajadores del Estado (p. 70).

Lo que el autor nos hace mención que los servidores de la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), desempeñan labores de un trabajador estable o indeterminado, pero perciben una remuneración no acorde con sus funciones, y se estaría vulnerando un derecho constitucional que hace mención el Dr. Alegre.

Marcenaro (2009), en su Tesis titulada “Los derechos Laborales de rango constitucional”, para optar el grado de Magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú, cuyo objetivo fue resguardar el bienestar de los servidores públicos según se señala en la Constitución Política del Perú, señalando que la mayoría de las constituciones como referencia que el Estado es el encargado de dar trabajo. Lo que

se podrá apreciar en las constituciones europeas, es la protección el derecho al trabajo. Además, hay cuatro tipos de constituciones en Europa y once constituciones en Latinoamérica que protegen el derecho al trabajo. A diferencia de otros continentes su constitución no respalda el derecho al trabajo. (p.38)

Según señala este autor la Constitución Política es el ente regulador de los derechos laborales, que el estado debe guiarse bajo una forma estricta y rigurosa, la cual hoy en día no se cumple ya que en el Decreto Legislativo N° 1057 modalidad de Contratación Administrada de Servicios, se encuentra un Decreto Legislativo N° 29849 que elimina, esta modalidad de contratación. Una modalidad de contratación sin bandera la cual no cumple con ningún estándar del derecho laboral.

Tenorio (2014), en su Tesis titulada “Perú: Diferencias Salariales entre Trabajadores del Sector Público y Sector Privado, 2004-2011” para optar el grado de Magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Cuyos objetivos fueron las notables diferencias remunerativas del sector Privado y Público menciona que las diferencias de los ingresos remunerativos de las instituciones del Sector Público y Privado, el ingreso salarial y los beneficios son notables o bastantes distantes de la realidad lo que tiene la implicancia de ineficiencia, puesto que la remuneración salarial de cada peruano es por debajo de lo necesario, por lo que se deben conformar con un bajo capital que se les atribuye por la incapacidad de poder pagarles lo que se debería cumplir. Debido a la reforma de Servicio Civil que el presente gobierno quiere implementar puesto que existe la ley vigente pero aun los trabajadores se rigen bajo diferentes modalidades de contratación. Se ha abordado esta problemática, que creó la autoridad Nacional del Servicio Civil en el 2008, entidad que ha liberado la elaboración de una propuesta normativa de la nueva carrera pública, la cual tendría como uno de sus ejes la reforma salarial del Sector Publico. (p.50)

Según lo que menciona el autor, la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil, tiene como fin la eliminación de las modalidades de contratación unificándolas, para que se cumpla con establecer un régimen único que abarca los derechos laborales como beneficios sociales, el ingreso salarial y exclusivo para las personas que prestan sus servicios al sector Público, desterrando así las diferentes modalidades de contratación que fueron sometidos los trabajadores.

Marco Teórico

Los Regímenes del Sector Público.

Se hace mención en el presente trabajo, a las modalidades de contratación que están siendo maniobradas en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte está conformada por tres regímenes de contratación. La cual cumple las características como una subordinación y remuneración que existe entre el estado y el servidor público, ya sea nombrado o contratado por el Estado, por lo que se genera un desorden en la administración pública respecto a los deberes y derechos. A continuación, se procederá a mencionar cada régimen de contratación de forma más detallada.

Tabla N° 01: Regímenes laborales del sector público en el Perú

SERVICIO CIVIL		
Generales	Carreras Especiales	Otros
Carrera <ul style="list-style-type: none"> - Administrativa (D. Legislativo 276 – 1984) 	<ul style="list-style-type: none"> - Profesorado y magisterial (Ley 24029 – 1984 y Ley 29062 – 2007). - Docentes universitarios (Ley 23733-1983). - Profesionales de la salud (Ley 23536 – 1982). 	Sin carrera con vínculo laboral. <ul style="list-style-type: none"> - Gerentes públicos (D. Legislativo 1024 – 2008)
Sin carrera con vínculo laboral <ul style="list-style-type: none"> - Régimen de la actividad privada (D. legislativo. 728 – 1991) - Contratación administrativa de servicios – CAS (D. Legislativo 1057 – 2008 y modificado 2012) 	<ul style="list-style-type: none"> - Asistenciales de la salud (Ley 28561-2005) - Magistrados (Ley 29277 – 2008) - Fiscales (D. Legislativo 052-1981 y modificado 2010) - Diplomáticos (Ley 28091-2003 y modificada 2005) - Servidores penitenciarios (Ley 29709 – 2011) - Militares y Policías (Ley 28359 – 2004 y Ley 27238 – 1999). 	Sin carrera con vinculo civil <ul style="list-style-type: none"> - Convenios de administración con PNUD - Fondo de Apoyo General (D. Legislativo 255650-1992)

Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil – Gerencia de Políticas Gestión de Recursos Humanos

La carrera Administrativa Pública en el Perú

En el Perú, los servidores públicos se ven obligados a velar por un conglomerado de principios, normas y procesos de la administración pública. Esta administración tiene como objetivo la incorporación de personal idóneo calificado. Tiene como fin la remuneración salarial básica, cuenta con beneficios y bonificaciones.

1. La Ley de Marco del Empleo Público N° 28175

Se debe entender que, el servidor es aquel que presta sus servicios a la entidad pública, bajo una fiabilidad que un nombramiento o un contrato de la autoridad competente, conforme a lo establecido según lo ordenado por la ley, bajo la normativa legal, con tutela remunerativa mensual correspondiente a su contribución laboral. El funcionario público, es aquel que con cargo de mayor rango desempeña un poder público en los organismos de autonomía.

La presente ley se aplica en las entidades de la administración pública.

- a) Poder Legislativo
- b) Poder Ejecutivo
- c) El poder Judicial
- d) Los Gobiernos regiones
- e) Los Gobiernos Locales
- f) Los organismos constitucionales

En el caso de los funcionarios de confianza se aplica bajo su misma naturaleza las labores que se ejerzan. Y al respecto de las Fuerzas Armadas y la Policía Nacional del Perú no están comprendidos en la norma, el personal civil se regiría por la presente ley salvo disposición contraria de la norma.

Se basa con unas de las principales características de la alta contribución por las funciones que cumple según sea su cargo ocupacional, lo que está establecido en la norma.

Estos funcionarios que están regulados en la normativa, el desempeño de sus funciones como su ingreso remunerativo también la conclusión de la misma, están clasificados en:

a) Directivo superior

Es aquel que cumple con funciones administrativas de un director la que proyecta un marco de programas, bajo la tutela de supervisar la rendición de los empleados públicos, y la creación de políticas y reglamentos de un gobierno en contribución de una manera administrativa y colaboradora.

Esta categoría tiene por origen a los directores nacionales o generales, gerentes jefes de Oficinas y otros análogos, los que no pueden ocupar cargos de confianza. También son los jefes de programas o proyectos que no sean instituciones públicas si no orgánicas o desconcentradas de una entidad pública.

Con lo expuesto, en el Decreto legislativo N° 043-PCM-2004, son los cargos del segundo nivel organizacional, es decir, el directivo superior, que se estaría indicando que dependerían exclusivamente de un alta directiva entidad del gobierno.

b) Ejecutivo

Está conformado por una sub - clasificación de servidores públicos, los de tipo ejecutivo deben desarrollar funciones administrativas, a través de un ejercicio de autoridad, de atribuciones resolutivas, asesoría legal, y otras más. Las que se requieran una garantía de actuación administrativa.

c) Especialista

Son especialistas que desempeñan labores de ejecución de servicio, pero no ejercen funciones administrativas. Están conformados por individuos de un perfil profesional, además cumplen con el ejercicio de sus funciones y se distinguirían con una mayor complejidad, responsabilidad y los niveles de coordinación en los que desempeñarían.

d) Apoyo

Son servidores del cual desempeñan una labor auxiliar o complementaria, según el grupo que conformaría u ocupacional.

2. El Decreto Legislativo N° 276, de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público.

El Decreto Legislativo N° 276, o también llamada “Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneración del Sector Público”, dicha carrera está basada con un conjunto de normas, principios y procesos, que cumplen con regular los derechos y deberes de los servidores o empleadores públicos de perfil estable lo que, estarían prestando sus servicios al estado y son de naturaleza permanente en la administración pública. Tiene como fin, la integración de un personal idóneo, garantizando la permanencia, capacidad y desarrollo, en el desempeño de las funciones, dentro de una estructura semejante a la par de grupos ocupacionales y de niveles.

Por otro lado, cumplen con ocho procesos de clasificación las cuales son: la selección, capacitación, promoción, evaluación, desplazamiento, sanciones, remuneración e incentivos, desvinculación. A continuación, se procederá a detallar más a fondo el presente Decreto Legislativo.

a) Los funcionarios, autoridades de la carrera administrativa.

La carrera administrativa cumple con una clasificación las cuales son: los cargos de autoridades, funcionarios políticos y empleados de confianza lo que se puede decir que no tienen suficiente experiencia o requisitos formales, puesto que el mayor porcentaje son escogidos de manera directa por el empleador, así como los cargos de confianza, que esta supeditadas hasta donde dure la confianza depositada en los empleadores.

b) Servidores Públicos de Carrera Administrativa

Son aquellos trabajadores que prestan su servicio en función al estado, dentro de una jornada legal. Ingresan a través de un concurso público respecto a sus méritos. Cumplen con la característica de naturaleza especial jurídica permanente, en una situación de regularización del cumplimiento de las funciones dentro de la administración pública.

Se puede resaltar el Artículo 39° de la Constitución Política del Perú, que hace precisión que, “todos los funcionarios y trabajadores públicos están al servicio de la Nación”, corresponde a la labor que desempeñan los servidores públicos.

De acuerdo, al Decreto Legislativo N° 276 el personal designado de esta modalidad de la carrera administrativa está conformada por tres selectos grupos de empleadores: auxiliares, técnicos y profesionales, y cada uno de estos desempeñan las funciones que les corresponde, y tendrían una categoría remunerativa, aprobada en el Decreto Supremo N° 051-91-PCM.

Por lo que en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte hay 114 servidores de la modalidad de contratación de la Ley de Bases de la Carrera Administrativa N° 276, se encuentran comprendidos peritos judiciales, cargos administrativos y cargos jurisdiccionales.

c) Servidores Públicos Contratado por Servicios Personales

Los servidores que estarían prestando sus servicios a las entidades públicas están sujetos bajo la modalidad de sus respectivos contratos. Ya que no están sujetos dentro de la Carrera Administración Pública.

3. Régimen del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, Decreto Supremo N° 003-97 TR.

Este régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 fue promulgado el 8 de noviembre del año 1991, se encarga de fomentar la capacitación y formación de los servidores laborales, teniendo como fin la elevación del nivel de producción.

En el Perú, se pensó en la flexibilización de las modalidades y mecanismos de contratos que comprendió que debía haber una estabilidad laboral por ello surge los contratos temporales, accidental y contratos para obra o servicio.

En la modalidad de contratación del Decreto Legislativo N° 728 se encuentran 643 servidores judiciales teniendo como población la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, entre plazos fijos e indeterminados, su ingreso es por concurso público, como lo indica el Art. 4 del Decreto Legislativo N° 728.

La modalidad de contratación se presentaría en dos categorías: la modalidad de contratación de Plazo Determinado y Contrato de Plazo Fijo.

a) El contrato a Plazo Indeterminado

Este tipo de contrato tiene como característica principal que su contratación puede ser tanto verbal y/o escrita, además existe en la relación el cumplimiento de subordinación y dependencia, que será debidamente remunerada.

b) El contrato a plazo fijo sujeto a Modalidad

Esta modalidad de contratación es de tres tipos; La naturaleza temporal, la naturaleza accidental, y de obra o servicio. Establecido en el Artículo 53 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728. Consta de nueve modalidades de contratación según lo establecido en los Artículos 54°, 55° y 56°. La norma también comenta de cada una de las modalidades de contratación, la duración, extinción y los requisitos.

Tabla 02: *Las causales de extinción de un contrato de trabajo.*

Causales Generales	Causas Justas	
	Por Capacidad	Por Conducta
Fallecimiento	Pérdida de capacidad física o mental	Condena penal por delito doloso
Renuncia o retiro voluntario requiere un aviso previo con 30 días de anticipación. Termino del contrato (casos bajo modalidad temporal). Mutuo disenso Invalidez absoluta permanente. Jubilación (obligatoria cuando el varón cumple 65 años o cuando la mujer cumple 60 años). Despido justificado (causa justa). Cese colectivo por causa objetiva, en los casos y forma permitidos por la ley.	Rendimiento promedio deficiente en relación con la capacidad del trabajador.	Inhabilitación del trabajador Falta grave, tales como incumplimiento de las obligaciones del trabajador, disminución deliberada y reiterada del rendimiento, apropiación (sea efectivamente consumada o frustrada) de bienes o servicios del empleador y entrega de información a terceros, entre otros.

Fuente: Autoridad Nacional del Servicio Civil – Gerencia de Políticas Gestión de Recursos Humanos

4. La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil

El objetivo de la presente ley, es establecer un único y exclusivo régimen de contratación solo para servidores judiciales de entidades públicas, con el fin de unificar las diferentes modalidades en una sola, de manera voluntaria y alcanzar niveles de mayor eficiencia y eficacia en la Administración Pública.

Se señala la Ley de Servicio Civil en el presente trabajo puesto que la ley nos indica que tiene como fin unificar las diferentes modalidades de contratación que existen en las entidades Públicas. Ya que a inicios del año pasado los servidores de CAS de Es Salud lograron pasar al régimen predominante de su propia institución, es decir al régimen privado, sin ningún concurso público. Esto alentó que las diferentes instituciones del sector público se animen a eliminar rotundamente el Régimen CAS.

La selección para pasar a la Ley de Servicio Civil lo señala el Artículo N° 8, el proceso de selección, indica que tiene como finalidad la selección de los servidores, se sobreentiende que será por un concurso público, aunque la norma no señale expresamente ello. Solo pasa los servidores de Confianza que no deben dar ningún examen público.

La norma nos indica en el Art. 1, el Ámbito de aplicación resalta al Poder Judicial y en el Art. 2, nos señala la Clasificación de los servidores civiles.

Señala el debido proceso hacia la mencionada ley, la Gestión del Rendimiento y la Evaluación de desempeño, Las competencias, Derechos Obligaciones del Personal de Servicio Civil y los Derechos Colectivos, Causas de Suspensión y término del Servicio Civil, Los Servidores Civiles de Carrera, los Directivos Públicos y los servidores de Confianza.

Según, La República señala que el Sr. Luis Galarreta y el Presidente del Poder Judicial, Duberli Rodríguez señalaron que se promulgó la Ley de la Carrera del Trabajador Judicial que concluye que los más de 25 mil servidores administrativos y jurisdiccionales que excluye ampliamente de la Ley de Servicio Civil N° 30057. Señalando que se rigen de una sola ley y no es, favoritismo sino “meritocracia”. (2018, Marzo 27).

Respecto a lo pronunciado se entiende que los servidores judiciales ya no estarán en la Ley civil, puesto que, ya se había sostenido una reunión para que los servidores judiciales

pasaran a la Ley de Servicio Civil, pero ya con lo pronunciado por el presidente del Poder Judicial, los servidores quedan fuera de dicho régimen.

Entonces, solo quedaría la ley de la carrera judicial y los regímenes que cada servidor judicial los Decretos Legislativos N° 276, N° 728 y N° 1057.

5. La Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, Ley N° 30745.

El objetivo de la presente ley es regular el ingreso, permanencia, ascenso y conclusión que se comprende de todos los servidores Jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial.

Lo que contempla todos los regímenes del Poder Judicial, el decreto Legislativo N° 728, N° 276 y N° 1057 entre otros, y en el Título I, disposiciones Generales en el Art. 3 hace mención a los niveles de función de la carrera del trabajador judicial, desde sus funciones hasta los cargos de los servidores del Poder Judicial están establecidas por el Consejo Ejecutivo Nacional del Poder Judicial.

En efecto, hay hasta un sétimo nivel, donde encontramos a relatores de la Sala Suprema, secretarios de la sala suprema y hasta un primer nivel de asistentes de comunicaciones, auxiliares administrativos II, auxiliar judicial. Por lo que hay plazas jurisdicciones y administrativas que vela la presente ley.

La norma establece un régimen laboral exclusivo para los trabajadores y excluyendo de forma inmediata la ley del Servicio Civil, la que se cataloga en siete niveles la carrera judicial.

Por lo que recoge diversos principios como el derecho a la protección contra el despido arbitrario y establece indicaciones del ingreso, permanencia y ascenso de las plazas sometidas a concurso público.

Incluso señala la negociación colectiva que está estipulado en el Artículo 33, y el Convenio del 87 y el Convenio 151 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), indicando que no se aplica a los funcionarios ni a los servidores de confianza, lo que es un punto importante ya que si la norma apoya a la negociación es así que hay un respaldo a sus derechos de los servidores públicos.

Régimen de Contratación Administrativa de Servicios

Para comenzar se tocará los diferentes conceptos de estabilidad, que es un tema primordial que sustentamos en el presente trabajo.

a) La Estabilidad laboral en el Perú

Según Montenegro, la política de trabajo se constituye una obligación netamente del Estado que garantiza a las personas una capacidad para trabajar, la cual tendría una población Económicamente activa. Siendo así ejercicio del derecho constitucional es de trabajar asegurándoles una ocupación plena en el trabajo como en su participación en el resultado de producción. (1968, p.169)

La estabilidad tiene como precedente, la característica de vulneración ya que nuestro país ha sufrido un desequilibrio en cuanto a la estabilidad laboral por la forma como gobernaban los jefes de Estado, por lo que se constituyó una aspiración, un ideal social y político de la clase trabajadora y de los Estados, como expresión de la libertad de desarrollo y creatividad en el trabajo o mano de obra.

En síntesis, se puede decir que la estabilidad del trabajo es de carácter general y de política económica que se desarrolla en todo el Estado, constituyendo así una obligación del Poder Ejecutivo en proteger el empleado de cada una de las personas y con la capacidad de trabajar, eliminando y dando como respuesta el desempleo y subempleo.

Según (Krotoschin, 1968, p.111) hace mención: “El derecho al empleo es diferente al derecho al trabajo, al cual se menciona en algunas constituciones nacionales también declaraciones de carácter internacional. Lo que, el derecho público al que corresponde un deber del estado mientras, derecho al empleo es el derecho privado que produce efectos entre las partes de la relación laboral”.

Por ende, el derecho a la estabilidad del trabajo y el derecho a tener un trabajo son derechos reconocidos en nuestra Constitución vigente; Se puede mencionar que el derecho al empleo es pertenecer o integrar a una persona a un determinado trabajo, por el que recibirá una remuneración mientras que la estabilidad laboral significa que el Estado debe proteger al trabajador frente a despidos arbitrarios por parte del empleador. Todo ello tiene como finalidad que dicho trabajador pueda participar en la actividad económica y que, de

esta manera, se pueda garantizar su bienestar.

b) La flexibilidad en el Perú

Concepto

Por otra parte, Blancas (1994, p51) indica que: “La flexibilidad busca destruir el equilibrio construido por el Derecho Laboral, inclinándose en favor del empresario, bajo la errónea creencia de que a mayor poder empresarial mayor eficiencia y por consiguiente mayor crecimiento económico”.

La flexibilización laboral tiene como objetivo principal desaparecer la institución de la estabilidad del empleo, atacando en la forma indirecta a las organizaciones sindicales.

Es este proceso de desmantelamiento de las instituciones en el derecho al Trabajo principalmente tomamos como eje la estabilidad en el empleo a través de la flexibilización de la normatividad laboral tuitiva del empleador iniciada en nuestro país en la década de los 90; la que es de sumo interés en el presente trabajo de investigación, pues mediante ella se ha incrementado el número de trabajadores eventuales, precarios o inestables, por ende ha afectado a los trabajadores y a su vez a los sindicatos que estaban acostumbrados a contar entre sus miembros a trabajadores estables.

Según El Comercio, señala que no hay un reconocimiento hacia los problemas de la falta de flexibilización laboral en el Perú, incluso que tuvo un crecimiento de 6% a 8%. Cabe decir que es un problema de crecimiento económico minimizándolo a solo un factor puntual. (2018, p. 18).

Entonces, se debe agregar que debe tener el ministro de MEF una vista puntal respecto a los insumos e información correspondiente a optar las medidas de formalización.

Lo que en el gobierno del señor Alberto Fujimori inicio es favorecer a las empresas o al señor empresario (burgués) dejando de lado los intereses que tienen los servidores o trabajadores laborales esto incremento que la suma de derechos no tenga la menor importancia sometiéndose bajo una coacción de estas destituidos de las empresas y quedar fuera del vínculo laboral.

Antecedentes

En el Perú el CAS tuvo sus inicios en lo constitucional: la Constitución Política del Perú del año 1993, dio origen a la carrera administrativa en el Perú lo cual, se basó en la Ley de Estatuto y Escalafón del Servicio Civil 1950. A posteriori, la mencionada ley se sustituye por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público – el Decreto Legislativo N° 276, difundida en 1987 y regulada por los años 1985 y 1990. La mencionada, contiene el régimen laboral general del sector público, es un sistema cerrado en el que establecían los mecanismos de ingreso y promoción fundamentados en los principios de igualdad y de mérito, que se dan de forma obligatoria por el concurso público y la homogeneidad en el régimen único de remuneraciones (Lacoviello y Zuvanic, 2005).

En la década de los noventa, se eliminó la estabilidad del empleo, y la disminución radical del aparato administrativo que implicó considerablemente un promedio de despido de 450.000 trabajadores. Lo que fomentó la flexibilidad del sector público y una supuesta modernización institucional. Por lo que se indujo a los diversos mecanismos que se realizaron según la mano de obra que requerían es así que la inestabilidad en el Perú, en los años 1990 y 1992 con el gobierno del Señor Alberto Fujimori, trajo una abrupta relación de trabajo dando como resultado el desempleo masivo afectando a las familias peruanas.

Se dejó a la carrera administrativa, se habilitó al sector público el régimen laboral privado del Decreto Legislativo N° 728. Se dispersó la modalidad de Servicios No Personales (SNP). De esta manera, la contratación de los trabajadores para la prestación de servicios al Estado se realizaba desde un principio a través de una modalidad "sui generis", correspondiendo como nombre contrato de servicios no personales (SNP), según se señala que condujo a otras modalidades de contratación para prestar sus servicios. No se adecuarían a las exigencias jurídicas, evidenciando así una gran inequidad a los derechos laborales y beneficios sociales.

Esta modalidad de contratación no corresponde a ninguna otra categoría jurídica, por lo que carece de precedentes normativos y doctrinarios por una adecuada precisión legal, pues solo en algunas normas se han mencionado como la Ley de Contratación y Adquisición del Estado, ya que no se precisó sus alcances a través de ninguna norma específica.

Los Servicios No Personalizados

Los contratos de Servicios No Personales están regulados en el Decreto Supremo N°065-85-PCM, Reglamento Único de Adquisiciones para el Suministro de Bienes y Prestaciones de Servicios No personales.

Los Contratos de Servicios No Personales, fue creado en el año 1985, se tiene por concepto que es el cumplimiento de una actividad o trabajo que lo constituye una persona natural o jurídica, ajena al organismo público a cambio de una retribución económica, para atender una necesidad intangible.

Cabe decir que las empresas o entidades podían contratar bajo esta modalidad sin que exista ningún vínculo laboral de por medio, entonces cualquier persona que cumple el perfil sería contratado por la empresa, bajo un contrato de locación de servicios.

El RUA considera que los servicios prestados por un tercero a cambio de una contraprestación son considerados “Servicios No Personales” y tienen como fin constituirse con la norma que regulara los procesos de adquisición de bienes y prestaciones de servicios autónomos, pero cuando entro en vigencia la Ley 26850 “Ley adquisiciones y Contrataciones del Estado”, lo que regulo las adquisiciones de bienes y la contratación de servicios.

Debemos mencionar que la forma de contratación del SNP, si bien es cierto es un servicio privado que contrataba con un determinado perfil y a su vez constituía un determinado fin que es el trabajo lo que conlleva a contratos bajo la modalidad de locación de servicios, donde el locador es el contratado y la locadora es la entidad contratante y los calificaban como contrato de servicios no personales. La cual en merito a ello la Resolución Directoral N° 007-99-EF-76.01, que indica si un trabajador firma un contrato de locación de servicios, “el locador está obligado, sin la necesidad de estar subordinado al comitente, a prestar sus servicios por cierto tiempo o para un trabajo determinado a cambio de una retribución, sin que medie vínculo laboral”.

Cabe precisar, que el tiempo durante la vigencia de dicha norma en mención, constituye diversas entidades del sector público una de ellas es el Poder Judicial, contratando en forma masiva. El Estado contrataba a estas personas sin ningún beneficio o derechos laborales a su vez prestaban sus servicios de manera subordinada.

6. Régimen Contratación Administrativa de Servicios del Decreto legislativo N°1057.

Es el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios se encuentra regulado mediante el Decreto legislativo N°1057, entrando en vigencia fue el 29 de Junio del 2008.

Esta norma tiene por objetivo garantizar los principios de méritos y capacidad, igualdad de oportunidades y profesionalismo de la administración pública. En efecto, las plazas son convocadas a concurso público.

La presente modalidad de contratación que estamos tocando no es aplicable para las empresas del sector privado, pues solo a entidades públicas como, por ejemplo: El Poder Judicial, Ministerio Público, Poder Ejecutivo Gobiernos regionales, Universidades públicas, etcétera.

Las empresas del Estado sus contratos no se les aplica los contratos financiados por las entidades de cooperación internacional o los organismos internacionales, ni como los contratos de fondo de apoyo Gerencial y otra modalidad contractual de prestación de servicios autónomos realizados fuera del ámbito de la entidad contratante.

Haremos un paréntesis indicando que si bien es cierto la modalidad de Contratación de Servicios Administrativos suele reconocer algunos derechos no otorga es una gran medida beneficios ni mucho menos derechos laborales como servidores públicos, ya que como se está detallando los de Servicios No Personalizados pasaron a la modalidad de Contratación de Servicios Administrativos.

La Naturaleza del Contratación Administrativa de Servicios

Según lo que indica el Artículo 3 del Decreto Legislativo N°1057, establece lo siguiente sobre la naturaleza jurídica de los CAS, “El contrato administrativo de servicios una modalidad especial propia del derecho administrativo Publico”.

Entonces, habría una discrepancia, ya que el trabajador contratado está sujeto al régimen y prestando servicios de manera no autónoma, por lo que el trabajador muestra una “dependencia” hacia la entidad estatal, es decir existe una “subordinación” con dicho pacto contractual.

Características de la prestación en el régimen CAS

Como consecuencia de la demanda interpuesta por cinco mil trabajadores contra el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento el Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, que regula el Régimen Especial de Contratación de Servicios Administrativos, que fue resuelto en la sentencia N° 00002-2010-TC/PI de fecha 7 de Septiembre de 2010.

Se nombra una comisión que se evaluará los regímenes existentes del estado emitiendo el informe D.S. 004-2001 TR por Mario Pasco ex - ministro de trabajo. Proponiendo una comisión multisectorial encargada de estudiar la situación del personal de la Administración Pública Central. Según el informe propone la creación del CAS que reemplace los SNP y que sea regido por el derecho administrativo y no por el derecho laboral.

Se interpuso la primera demanda de inconstitucional con más de cinco mil trabajadores, según lo señalado en la sentencia N° 00002-2010-TC/PI reconociendo así que es un Régimen laboral Especial, la que declara Improcedente la demanda de inconstitucionalidad, en el extremo referido al impugnado Decreto Legislativo N° 1057, conforme a lo expuesto en los fundamentos N° 11 y 12. E infundada la demanda de inconstitucionalidad en los demás extremos, teniendo una aclaración y su reglamento 075-2008.

Por ende, se interpone una segunda demanda es la sentencia 014 – 2012 – PI/TC indicando que falta los derechos laborales colectivos, no es administrativo es laboral y régimen especial. Teniendo a consecuencia la Ley 29849 de eliminación Progresiva del régimen CAS recoge prácticamente todos los derechos donde el tribunal emite un reconocimiento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios a un Régimen Especial de Contratación de Servicios Administrativos. Según, las modificatorias emitida por el Tribunal Constitucional dispuesto por el Decreto N°065-2011-PCM, de fecha 27 de Julio del 2011.

7. Ley N° 29849, ley que establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.

Ley que establece la eliminación progresiva del régimen CAS según las normas establecidas. La cual no se encuentran sujeta a la ley de bases de la Carrera Administrativa.

- a) Se reconoció su naturaleza laboral de los CAS, la cual les corresponde la remuneración de beneficios laborales.
- b) Percibir mensualmente no menos de la remuneración mínima vital.
- c) La jornada de labor sería establecida no mayor a las 8 horas laborales o 48 horas semanales con el descanso semana obligatorio de 24 horas consecutivas como mínimo.
- d) El tiempo de refrigerio no debe ser considerado como parte de la jornada laboral.
- e) El aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, conforme a lo establecido por el presidente de la República, ahora esto no es un sueldo básico, sino solo un monto establecido por el superior, la cual solo es de s/. 300 nuevos soles, se está dando actualmente.
- f) Vacaciones remuneradas de 30 días naturales.
- g) Se cumplirá con las licencias de goce de remuneraciones al igual que los demás regímenes de contratación laboral.
- h) Gozar con los derechos laborales de la Ley N°29783 – Ley de Seguridad y Salud en el trabajo.
- i) El derecho a la sindicalización y huelga.
- j) El derecho a recibir un certificado de trabajo al término del contrato.
- k) Permiso por lactancia materna y licencia por paternidad.
- l) Afiliación a un régimen previsional y al régimen contributivo de salud.
- m) El régimen CAS sería un sistema de contratación laboral independiente.

Según el tiempo de duración del contrato sujeta a esta modalidad. El tribunal, considera que la prórroga es automática por ende el trabajador continúa laborando después de la fecha de vencimiento del contrato, este hecho no genera que sea de un contrato indeterminado, ya que en el Artículo 5 del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM prescribe que la duración del contrato no puede ser mayor a un año fiscal.

Por ende, se considera que la naturaleza del contrato es netamente temporal, y contrario a lo que expresa el Artículo 5 del Decreto 075-2008-PCM.

Figura N° 01: *Procesos de gestión de servidores CAS*



Fuente: Servir GPGRH

La estabilidad de la modalidad CAS

Tal como se hace mención la modalidad especial de contratación administrativa de servicios no hace referencia o no reconoce el CTS ni la estabilidad laboral.

Lo publicado en el peruano de fecha 4 de Julio del 2014, el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral en cuyo numeral 2.1.4 se acordó lo siguiente: Si los trabajadores CAS continúan prestando servicios sin suscribir un nuevo contrato, no existiría una invalidez de los contratos de servicios; sin embargo, no origina una prórroga automática por lo que se entiende que la relación laboral posterior fue o es según será el caso, una naturaleza determinada. Pero en el III y IV pleno se indica que no se considera como indeterminado, pues tendrá la misma condición que tuvo al ingresar aceptando todas las cláusulas del contrato.

Además, los trabajadores que migraron al régimen CAS, ahora son forzados a la suscripción de un contrato con plazos determinados, sujeto a renovación o no, trabajadores que en muchos casos vienen desempeñando las mismas funciones por muchos años. La que se estaría haciendo un mal uso a esta modalidad de contratación porque los trabajadores que están sujetos bajo esta modalidad de contratación deberían ya permutar a una

modalidad de contratación con derechos laborales, beneficios sociales, CTS, más que nada la estabilidad tan buscada que ahora no la tienen.

No se aplica el Principio de Primacía de la Realidad y el Principio del Derecho de Igualdad, porque no tienen la misma naturaleza por lo que se justifica un trato diferenciado. Incluso se está creando un módulo corporativo de la Nueva Ley Procesal del Código Penal, la cual todas las plazas serán de modalidad de Contratación Administrativa de Servicios (CAS).

Un servidor de modalidad CAS y solo perciben su sueldo y en caso de Julio y diciembre por aguinaldo perciben 300 nuevos soles por mandato del Presidente de la República del Perú, si es que renuncian o les rescinden el contrato solo cobrarían sus vacaciones NO gozadas. A diferencia de un servidor judicial de modalidad N° 728 estos percibirían bonos, gratificaciones, complemento de salud de un 9%, CTS, etcétera.

Entonces se puede determinar que la modalidad de contratación administrativa de servicios se estableció en un primer momento las normas básicas especiales, y conforme a la demanda fue modificándose, por ende, lo que se pretende en el presente trabajo es determinar cuál es la situación jurídica derechos laborales del Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios y si se estarían respetando los derechos laborales y sus consecuencias jurídicas del el ya mencionado régimen de contratación, que se da netamente a los servidores públicos.

Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen CAS e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora.

Presentado por el Congresista Luis Humberto López Vilela y el Congresista Carlos Alberto Domínguez Herrera según lo dispuesto en el Artículo 107 de la Constitución Política del Estado y los Artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de las Republica, indican que:

Tiene como objetivo que todos los servidores del sector público, que estén bajo la Modalidad del Régimen CAS se incorporen al régimen laboral ordinario de la entidad empleadora o institución que desempeñan sus labores.

Tiene como requisitos:

- a) Realizar las labores permanentes desde la fecha de entrada.
- b) Estar bajo la modalidad del CAS por 02 años continuos y como mínimo 03 años de modo discontinuo, dentro del periodo de los 04 años desde que entró en vigencia la presente ley.
- c) Haber ingresado a laborar por concurso público como lo exige la presente norma del Régimen CAS.
- d) Cumplir con las exigencias que tiene cada plaza.
- e) No tener antecedentes penales o impedimentos para estar sujeto bajo un régimen de contratación para el Estado.

La aplicación progresiva, se da después de los 05 meses desde que entra en vigencia la presente ley y un plazo no mayor a 05 años, conforme lo requerido la institución pública que este sujeto cada servidor.

Disposiciones complementarias:

Los servidores que hayan renunciado a la presente norma para estar sujetos bajo otra modalidad, se les reconocerá los mismos derechos que están sujetos la presente ley.

La presente norma no afectará al tesoro público ni afecta al gasto e inversión en materiales, infraestructura y demás, se financiará según el presupuesto asignado por cada entidad.

La cual la presente norma que tiene como objetivo de eliminación del Régimen CAS aún está en proceso de aceptación si bien es cierto está en el pleno, pero aún no se aprueba se entiende que estaría en proceso de debate.

Motivos expuestos:

Que según lo que señala la Constitución Política del Perú en el Artículo 1º que la defensa de la persona humana y el respeto a su dignidad es el fin supremo de la sociedad y del Estado, en concordancia con este, el Artículo 2º establece que la persona tiene derechos a la igualdad ante la ley y según lo que señala la Carta Magna establece que el principio de igualdad y oportunidades sin discriminación alguna.

Según lo previsto en el Régimen DE Contratación Administrativa de Servicios el Decreto Legislativo N° 1057, desnaturaliza la naturaleza temporal para la que fue creada la

modalidad. Ya que en la actualidad la modalidad CAS es una versión "mejorada" de los Servicios No Personales creando una inestabilidad en los trabajadores laborales quienes no tiene expectativas a crecer ya que la naturaleza del CAS es transitoria.

En las instituciones estatales se rigen de dos modalidades de contratación las N° 276 y 728 son los principales regímenes del Estado.

De la misma manera la modalidad CAS fue creada con un fin de solucionar la problemática generada por el incremento o proliferación de los SNP en el Sector Publico. Lo que tuvo como origen el régimen CAS, creándose con tres objetivos:

- a) Tener acceso a la seguridad social como al sistema pensionario.
- b) Reconocimiento de los derechos fundamentales según lo ordenado por la Constitución Política del Perú.
- c) Las normas apropiadas para el régimen.

Se presume que el régimen CAS iba finiquitar con la informalidad en las relaciones laborales.

Entonces la norma contrata a servidores por su naturaleza del Régimen CAS de forma permanente para el Sector Publico, creando una inestabilidad tanto para la labor que ejecutara como para el mismo servidor. Siendo así, la relación empeora ya que los servidores cumplen con labores netamente de un servidor indeterminado, ante ello el Estado aún no se manifiesta y crece cuando la inestabilidad genera un malestar de índole institucional reflejando un clima laboral y organizacional, teniendo como consecuencia con cumplir con los objetivos y misión que se proyecta la institución, no gozando con:

- a) Remuneración
- b) Gratificaciones
- c) Bonificaciones
- d) Compensación por tiempo de servicios
- e) Horas extras según lo indique el jefe inmediato
- f) Capacitaciones
- g) No tiene derecho a seguro contra accidentes, lesiones, vida, etcétera.

Cabe señalar que al desaparecer estas esta modalidad de contratación se cerraría la abertura

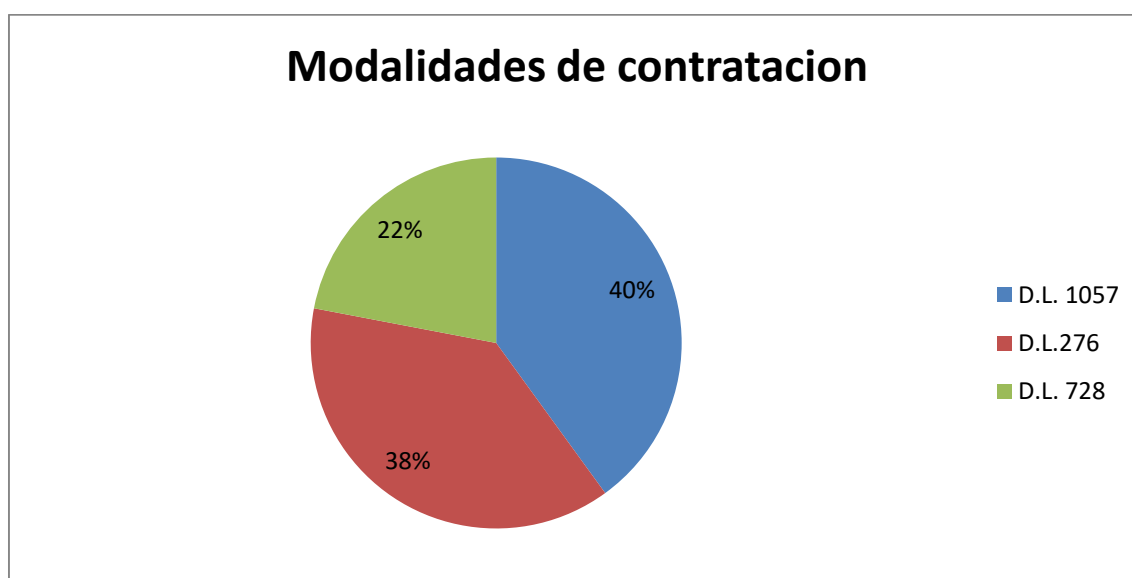
existente entre el recurso humano de las diferentes entidades públicas. Ya la naturaleza de las instituciones son cargos o plazas que desarrollan es de intereses permanente, entonces el Estado brindó puestos de trabajo temporales a través del régimen CAS.

Incluso el Expediente N° 0002-2010-PI/TV, reconoció que en el Contrato de Servicio Administrativo es un régimen laboral transitorio a su vez reconoció la desigualdad generada entre las modalidades de contratación de las instituciones públicas. Y en la actualidad, aun laboran en instituciones del Estado brindando diferentes modalidades de contratación cumpliendo el mismo desempeño de las labores de un servidor público de otra modalidad de contratación (permanente).

A pesar de existir la Ley 29849, Ley que establece la eliminación progresiva del CAS, no se a cumplido del todo ya que aún se ve y persiste derechos que no tiene los trabajadores de la modalidad CAS, por ende, no ha cumplido con su propósito dicha norma.

La autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), respecto a su informe de la modalidad CAS, indica que dicha régimen N° 1057, se ha convertido en el principal régimen de contratación a nivel Nacional, dejando por debajo a los Decretos Legislativos N° 728 y 276.

Figura N°02: *Planilla electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE)*



Fuente: *Proyecto de Ley 2580/2017-CR*

El régimen CAS ha tenido un crecimiento entre los años 2009 y 2016, teniendo de 157 mil a 275 mil servidores lo que implica un crecimiento de 8% al año en promedio y un 76% acumulado en ese periodo. Señalando que los servidores CAS son de las instituciones del Gobierno Nacional.

El informe señala que debe tener un marco presupuesto ya que según la labor que desempeña y siga un procedimiento determinado, solo se encarga de contratar personal sin considerar instrumentos de planificación o presupuesto ni con capacitación ni criterio.

Todo lo contrario, lo que está expuesto en el Ley Servir N° 30057 que señala que debe haber un personal idóneo y capacitado que puesta cumplir con ciertos requisitos que exige la norma y capaz para la atención de los usuarios. Esto facilitaría la contratación para el Estado es por ello uno del motivo porque se incrementó la cantidad de plazas CAS.

Efecto de la vigencia de la norma

El presente proyecto de ley propone que todos los servidores del Régimen CAS del Sector Público incorporarlos al régimen laboral ordinario. Pretendiendo así uniformizar todos los servidores al régimen predominante de cada institución pública que este sujeto el servidor.

Teniendo igualdad de derechos como señala la Constitución Política en sus primeros artículos y la Carta Magna eliminando alguna discriminación existente en la norma.

Legislación Comparada

Regímenes laborales de los servidores públicos.

1.- Argentina

Los regímenes laborales de los servidores públicos tienen la relación de persona natural y Estado, según la Ley de Marco Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164, donde se señala que: "Las modalidades de contratación del personal público es por tiempo determinado se entiende por un tiempo transitorio u ocasional, no se incluye en el régimen de la carrera y no pueden ocupar estas plazas los servidores de plazo indeterminado. Teniendo como característica:

- a) La estabilidad como servidor
- b) La remuneración de acorde a cada servidor incluyendo un adicional según lo

corresponde.

- c) Igualdad de oportunidad como servidor público.
- d) Derecho al sindicalismo y negociación de derechos laborales.
- e) Indemnización para los servidores y subsidios
- f) Incluye jubilación y/o retiro

Por otro lado, tiene similitud o semejanza a la modalidad o régimen de Contratación Administrativa de Servicios, porque señala un puesto ocupacional que solo estarán los servidores de plazo transitorio, el presupuesto de cada plaza de contratación.

No obstante, a diferencia de la modalidad Argentina el Régimen CAS no tiene estabilidad, no recibe adicionales solo un aguinaldo según lo establecido por el Presidente de la Republica que es un monto de s/300.00 nuevos soles, ni oportunidades en la carrera pública, es discriminatorio, no existía sindicalización hasta la emisión de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0002-2010 AI/TC.

2.- Colombia:

En Colombia el nivel de contratación de personal para el Estado se basa por un vínculo con la Institución o exista una necesidad para contratar. Para ello, la Constitución Colombiana señala que existe un vínculo entre el trabajador y entidad Pública denominado servidor público, resaltando sus derechos laborales y obligaciones a lo que fuese de ley.

En el Estado de Colombia se establece la Ley que regula el empleo público y la carrera administrativa son Ley N°909 del 2004 Nivel Nacional y la Ley N°27 Nivel Nacional de 1992.

Las siguientes características son:

- a) Obteniendo vacaciones remuneradas
- b) Por navidad, una remuneración pagada por 15 días
- c) Por Julio una prima
- d) Derecho a la sindicalización para los servidores públicos
- e) Igualdad para los servidores
- f) Pensión de jubilación
- g) Derecho a la sindicalización como servidor público

A diferencia del Régimen CAS, las vacaciones fue en un primer momento de 15 días, a través de la Ley N° 29849 Ley de Eliminación Progresiva del CAS este derecho modifico a 30 días naturales. Otro derecho laboral que obtiene es la afiliación al régimen de pensiones.

Los derechos que no obtienen, es que no existe oportunidad o derecho a la igualdad es decir a la carrera pública. No existe ninguna prima de servicio, solo cuenta con un aguinaldo monto establecido por el Estado.

No existía el derecho de sindicalización hasta la sentencia STC N° 0002-2010-AI/TC, donde se señala algunos derechos laborales a favor de los servidores del Régimen CAS.

3.- España

En el estatuto Básico del Empleado Público en España señala que los empleados públicos desempeñan funciones designadas por el Estado y se aplican al personal público por disposición de ley. Según el Artículo 8.1 del EBEP.

Existiendo el Régimen Especial Laboral Estatuto Básico del Empleado Público Ley 7/2007, a continuación, se mencionará los derechos que contiene la presente ley:

- a) Los servidores pueden percibir las retribuciones y las indemnizaciones.
- b) La medida de que favorecen como la conciliación laboral
- c) Reciben protección en la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Respeto a la dignidad de los servidores frente al acoso sexual, discriminación por género, moral, sexo, etc.
- e) Vacaciones por 22 días hábiles.
- f) La permanencia como condición de funcionario de carrera.
- g) La jubilación
- h) El derecho a la sindicalización

La administración pública está al servicio del interés general, como el Poder Judicial y los demás funcionarios que los representan los secretarios jurisdiccionales, auxiliares, peritos, médicos legistas o médicos forenses, etc.

Cabe señalar que los auxiliares y/o agentes jurisdiccionales como lo señala la legislación

española tienen el mismo rol del Poder Judicial de la Legislación Peruana.

El sector Público español, existen trabajadores que tiene la característica de personal laboral y personal funcional como el Estatuto de trabajadores, normas legales y del EBEP. Cabe señalar que en el Estatuto Básico del Empleado Público son normas que regulan la relación laboral y los que señala la administración pública.

En el régimen laboral de España existen servidores con distintas relaciones hacia la administración pública y las diferentes modalidades de contratación que lo dispone el estado español como contratos eventuales, contratos de naturaleza permanente, contratos para un determinado servicio, etc.

Como en España en nuestro país también se dan las modalidades de contratación para un denominado sector y con un fin en particular por ello existen tantas modalidades de contratación y tantos regímenes laborales en el Perú. Entonces como se ha visto en otras legislaciones existen algunas semejanzas y diferencias en entre los regímenes de contratación del Servicio público.

Siendo en España si es un país más avanzado persisten aun estas diferentes modalidades de contratación que se asemejan a las modalidades de contratación laborales del Estado Peruano. Surgiendo así un paréntesis entre las modalidades de contratación de la intuición estatal y privada.

4.- Chile

La similitud con la legislación chilena, es desde la constitución política puesto que nuestra constitución tuvo modelo la constitución chilena.

En Chile la ley que ampara a los empleados es la Ley N° 18834 – Aprueba Estatuto Administrativo. Indica que existe una relación entre el Estado y el personal de público.

Las vacaciones que gozan de 15 a 25 días hábiles, pero depende del tiempo de servicio de los trabajadores.

- a) No tienen CTS
- b) No tienen derecho a la sindicalización

- c) No tienen la estabilidad laboral
- d) No tiene derecho a la carrera administrativa
- e) Tienen derecho a la afiliación al régimen de pensiones

A diferencia y semejanzas de la Ley CAS es:

- a) Se otorga 15 días de vacaciones en un primer momento después fueron 30 días.
- b) No tiene CTS, los servidores
- c) No tiene igualdad de oportunidades laborales
- d) Existe la afiliación de régimen de pensiones
- e) No tienen estabilidad laboral
- f) No tenían derecho a la sindicalización, después de la emisión de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 002-2010 – AI/TC.

La relación entre el Estado y el personal conformado por ministerio, gobernaciones instituciones públicas, entre otros y hay dos servicios públicos los centralizados y los descentralizados creados para cumplir la función administrativa y regular las normas del presente Estatuto Administrativo.

La situación laboral que viven actualmente el estado de Chile es la misma situación precaria que vive la legislación peruana, específicamente donde se sitúa es el sector publico donde el perjudicado es la parte débil es servidor laboral.

Cabe precisar que en el Estado Chileno muy poco o casi nada ha hecho por sus servidores laborales, y la falta de interés de los gobernantes que no ven la realidad de la problemática en el país vecino.

Entre estas existen otras legislaciones que solo se pasara a mencionar para tener mayor conocimiento son:

1. Bolivia

La ley 2027 Estatuto del Funcionario Público y su reglamento supremo N°25749, que señala la relación entre los servidores públicos y el Estado Boliviano.

2. Ecuador

La Ley N°2003 – 17 Ley Orgánica del Servicio Civil y la Carrera Administrativa de Unificación y Homologación de las remuneraciones del Sector Público, según a su reglamento Decreto Ejecutivo N° 2474.

3. Panamá

La Ley N° 9 de 1994 la cual establece y regula la Carrera Administrativa y la Ley N° 24 del 2007, en donde modifica la primera ley mencionada. Cabe señalar que precisa la regulación de personal del sector público. Lo que señala en el Texto Único Ordenado por la Asamblea Nacional.

4. Paraguay

La Ley 1626, Ley de la Función Pública, que establece la situación jurídica de los funcionarios y empleados públicos.

5. Uruguay

La Ley N° 16.127, Ley de Funcionarios Públicos, regula a los servidores públicos del Estado Uruguay.

6. Venezuela

La Ley N° 5557, Ley sobre el Estatuto de la Función Pública. Resalando el estado venezolano su sistema de administración personal, es similar al país vecino de Chile, lo que guarda semejanza a su sistema de régimen laboral y derechos laborales.

Lo que establece que el estado chileno la medida que contrata no debe pasar a la cantidad equivalente de un 20 % del total de puestos de la institución. Lo que resalta es que la institución puede contratar a servidores de jornada parcial, sobreentendiendo que su remuneración sea por las horas a laborar.

Se entiende que las remuneraciones serán por el tiempo de servicio a laborar y según el porcentaje de cargos laborales de las instituciones, contando con su presupuesto anual. Indicando que las profesiones a contratar por las instituciones son entre auxiliares y técnicos administrativos, etcétera.

Formulación Del Problema

Problema General

¿De qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal del Poder Judicial de Lima Norte 2017?

Problema específico 1

¿De qué manera el Régimen CAS en la flexibilidad laboral se aplica las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte del año 2017?

Problema específico 2

¿De qué forma la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial de Lima Norte en el año 2017?

Objetivo principal:

Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal del Poder Judicial de Lima Norte 2017.

Objetivo específico 1

Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación.

Objetivo específico 2

De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público.

Justificación del Estudio

Justificación Teórica

Una justificación será teórica cuando los resultados de ésta generen nuevos conocimientos que contrarresten la teoría establecida. (Bernal, 2010, p. 103)

En el presente trabajo analizare un problema social, que viven los trabajadores del Poder

Judicial de la sede de Lima Norte, que son contratados bajo la modalidad CAS, ellos cumplen las mismas funciones que los servidores judiciales de la modalidad de contratación del Decreto Legislativo N° 728 o del Decreto Legislativo N°276, pero sus remuneraciones son distintas.

Estas diferentes modalidades de contratación surgen por la desorganización del Estado, ya que la oficina de recursos Humanos manipula la aplicación de las modalidades y otras para sus trabajadores contratados en el sector público.

Justificación Metodológica

En el presente trabajo, se realizó siguiendo el análisis cualitativo, por el cual se adjunta diversas teorías e información de nivel nacional e internacional, por lo cual, el proyecto de investigación cumple con los estándares metodológicos, derechos de autor. En otras palabras, dicho trabajo de investigación siguió las pautas establecidas por la metodología por lo cual, futuros investigadores podrán hacer uso de éste.

Justificación Práctica

Una justificación será práctica cuando se aporten resultados que ayuden a solucionar problemas reales, en la sociedad. Dicha solución deberá estar plasmada al finalizar el trabajo de investigación (Bernal, 2010, p. 103).

La importancia del presente trabajo de investigación es determinar que existe actualmente una problemática en la realidad, por ello se necesitará realizar un buen trabajo para que este pueda generar una respuesta positiva a los derechos laborales de los servidores públicos.

Como en la realidad aun luchan por las diferentes modalidades de contratación regidas en una misma entidad pública, y la estabilidad del régimen de contratación la cual se estudiará a los 135 servidores públicos en el distrito de Lima Norte.

Supuestos Jurídicos

Supuestos Jurídico General

En la actualidad se está haciendo un mal uso de la aplicación del régimen CAS, ya que hoy

en día algunos servidores laborales están sujetos bajo este régimen por más de cinco años desnaturalizando así su naturaleza que es temporal. Lo cual tuvo como antecedente los Servicios No Personales.

Si bien es cierto los SNP, modalidad de contratación ya no está vigente puesto que, fue subrogado por el régimen CAS, es así que los servidores laborales de dicha modalidad estaban sujetos bajo una inestabilidad por muchos años y fueron sometidos de manera obligatoria a pasar a la modalidad hoy vigente CAS. Entonces, se estaría desnaturalizando la finalidad que fue creado para solucionar algunos problemas que tenía los SNP pero solo es una versión semejante al régimen CAS.

Supuestos Jurídico Específico 1

Es el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios con el fin de hacer contratación para el Estado, no pertenece a la carrera judicial sino se rige bajo su propio Decreto Legislativo N°1057.

Supuestos Jurídico Específico 2

Son modalidades de contratación que existen en el Poder Judicial, es el vínculo entre persona natural y Estado, tiene beneficios y bonificaciones, teniendo como fin una remuneración salarial básica.

II. MÉTODO

Para Ávila (2001), hablar de un método de investigación es hablar de una guía, ya que ésta será el camino por seguir o el procedimiento que, por medio de un conjunto sistemático de operaciones, podremos llegar a un posible resultado propuesto. (p.43).

Por otra parte, Aranzamendi (2000), manifiesta que para aquellos problemas jurídicos es mejor un enfoque cualitativo ya que analizará las teorías existentes para explicar los hechos jurídicos del ordenamiento social. (p.161).

2.1.- Diseño de Investigación

Para Hernández, Fernández y Baptista señalan que el diseño de la investigación es la estrategia por seguir para recolectar correctamente la información (2014, p. 128).

En otras palabras, el diseño de investigación es el esquema que utilizará el investigador para vincular o enlazar las categorías de su investigación con sus resultados. Cuyo objetivo será controlar y delimitar el fenómeno a estudiar.

Es por lo que, según lo antes mencionado, para el diseño de investigación se empleó el **enfoque cualitativo, de tipo básica y de nivel interpretativo** ya que la finalidad de la investigación es generar nuevos conocimientos desde la perspectiva de las personas que lo experimentan, por lo que de esta manera se demuestre como se está regulando el régimen de Contratación Administrativa de Servicios en el Poder Judicial.

Teoría Fundamentada

Para Hernández et al. (2014, p.472) la teoría fundamentada resulta más acertada cuando el investigador quiere explicar las características o rasgos del objeto a estudiar contrarrestándolo con las fuentes de datos obtenidas previamente.

Es por ello que en la presente investigación se utilizó la teoría fundamentada ya que posee un marco de aplicación a nivel local, es decir en un área determinada. Por lo que, para la realización de esta investigación resultó ser la más acertada.

2.2. Método de muestreo

Este subcapítulo tiene como finalidad delimitar el área de estudio, determinar y estructurar a los sujetos a estudiar que tuvieron contacto directo con la presente investigación y que

cuya intervención resultó rica en información. Es importante resaltar que en la investigación cualitativa las muestras son no probabilísticas por lo que definir el tamaño muestra dependerá exclusivamente del investigador.

Caracterización de sujetos

Para Valderrama (2015, p. 164) la muestra recae sobre una parte de la población, cuya cantidad será representativa. En un enfoque cualitativo, recae en el criterio del investigador para su selección.

En el presente trabajo se utilizó un muestro de tipo **NO PROBABILISTICO** ya que para la investigación se seleccionó a nueve especialistas legales cuyos aportes fueron ricos en el dominio del tema.

Sumando a ello el aporte del Dr. Javier Neves Mujica que con su larga experiencia en el Derecho Laboral siendo Ex – Ministro en el Gobierno del Señor Alejandro Toledo conociendo la realidad de los servidores públicos en el Estado Peruano.

Escenario de Estudio

Según Bernal (2006, p. 160) la población y la muestra son fundamentales en la investigación, ya que ellas brindarán al investigador información relevante del tema.

Para Carrasco (2007, p. 236) la población no es más que el conjunto de todas aquellas unidades de análisis pertenecientes a un ámbito específico en donde se desarrolla la investigación.

Por lo tanto, en el presente trabajo de investigación, la población fue conformada por abogados y/o especialistas legales dedicados netamente al Derecho Laboral del Poder Judicial de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte única sede ubicada en Macedo, quienes debido a sus conocimientos adquiridos en lo largo de su vida profesional brindaron información valiosa al presente trabajo de investigación. Y sumando a la investigación se obtuvo el aporte del Dr. Javier Neves Mujica ex-ministro de Trabajo, actualmente Magister en Derecho Constitucional de la Pontificia Universidad Católica del Perú, y la entrevista fue llevada a cabo en su centro de labores.

Tabla N°03: *Caracterización de sujetos*

	Entrevistado	Profesión	Especialidad	Cargo
1	Christian López Huaranga	Abogado	Derecho Laboral	Secretario laboral del 2ºJuzgado de Trabajo Transitorio – Corte Superior de Justicia de Lima Norte
2	Larry Sipion Tigre	Abogado	Derecho Laboral	Secretario laboral del 2ºJuzgado de Trabajo Transitorio – Corte Superior de Justicia de Lima Norte
3	Erick Estrada Yalíco	Abogado	Derecho Laboral	Secretario laboral del 1º Juzgado de Trabajo Transitorio – Corte Superior de Justicia de Lima Norte
4	Víctor Antonio Francia Suyo	Abogado	Derecho Laboral y Constitucional	Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de Lima Norte SITRAPOJ - Corte Superior de Justicia de Lima Norte
5	Raúl Rojas Arbieto	Abogado	Derecho Laboral	Secretario laboral del 2ºJuzgado de Trabajo Transitorio – Corte Superior de Justicia de Lima Norte

6	Evelyn Albarracín Ruiz	Abogado	Derecho Laboral	Secretario laboral del 1º Juzgado de Trabajo Transitorio – Corte Superior de Justicia de Lima Norte
7	Franklin Ayala Simbron	Abogado	Derecho Laboral	Secretario Judicial del módulo corporativo laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo-CSJLN
8	María Beatriz Silupu Barrientos	Abogado	Derecho Laboral	Asistente Judicial del 2º Juzgado de Trabajo Transitorio – Corte Superior de Justicia de Lima Norte
9	Robinson Jairzinho Falcón Canchaya	Abogado	Derecho Laboral	Secretario Judicial del módulo corporativo laboral-Nueva Ley Procesal del Trabajo-CSJLN
10	Javier Neves Mujica	Abogado	Derecho Laboral y Constitucional	Ex - ministro de Trabajo y Promoción del Empleo; actualmente profesor de la Pontificia Universidad Católica del Perú

Fuente: Elaboración propia

Trayectoria Metodológica

El presente trabajo de investigación se desarrolló utilizando un enfoque cualitativo usando la teoría fundamentada, que es usada generalmente para las Ciencias Sociales, cuya

finalidad es generar teorías de los datos obtenidos en la realización de la investigación.

El objetivo de la presente investigación es analizar la recolección de datos, para lo cual el investigador deberá agrupar los conceptos y formar categorías, y a partir de allí crear teorías. Por lo que el presente trabajo de investigación, la trayectoria metodológica busca generar teorías nuevas referentes a la modalidad CAS y su contratación en el Poder Judicial. Por lo que, al finalizar la investigación, los resultados generarán un nuevo debate jurídico acerca de la modalidad CAS y su afectación a los servidores que están bajo esta modalidad en el Poder Judicial de Lima Norte.

2.2 Rigor Científico

El objetivo del rigor científico es determinar la veracidad y confiabilidad de los hallazgos realizados por el investigador por lo que, la presente investigación fue sometida a magistrados especializados que dieron conformidad a los instrumentos de recolección de datos.

Técnica

Para Carrasco (2007, p. 275) las técnicas son herramientas de recolección de datos, cuya finalidad es obtener información para resolver un problema en específico. Por lo que, en el presente trabajo de investigación se realizaron las siguientes técnicas de recolección de datos.

Entrevistas

Para Ramírez (2010, p. 292) la entrevista es la técnica por excelencia para el enfoque cualitativo, por medio de ésta se plantean interrogantes a un especialista de la materia quien responderá a función de nuestros objetivos.

Según Pajares (2004, p. 84) la entrevista no es más que una conversación entre dos personas, una pregunta a la otra y ésta última responderá de manera exployada, nutriendo al investigador con respuestas relacionadas al tema de investigación.

Para el presente trabajo de investigación se realizaron diez preguntas relacionadas a cada objetivo, ya sea general o específicos, a cada uno de los entrevistados cuyas respuestas sirvieron como referente para la investigación.

Análisis Documental

Para Guerrero y Guerrero (2008, p.71) la guía documental es una recopilación de información a base de documentos, libros, jurisprudencia o cualquier otro material informativo que guarde relación con los objetivos de investigación.

Para tal fin, el análisis documental servirá para acceder a información relevante de manera más rápida. Además, dicha información resumida del original servirá como referencia para futuros investigadores.

Instrumentos

Según Gurmendi (2016, p. 15) los instrumentos de recolección de datos no son más que los medios o guías en las que se apoyan las técnicas para recolectar información.

Guía de entrevistas

Este instrumento sirve como base para que el entrevistador pueda realizar adecuadamente una entrevista, cuyas preguntas guardarán relación a los objetivos a investigar. (Pino, 2010, p. 66).

Guía de análisis documental

Para analizar sentencias, jurisprudencias y/o resoluciones se utilizó una guía para que la información obtenida sea igual de relevante y confiable que la original, evitando así modificar el sentido de la información.

Validez

Según Carrasco (2013, p. 335) la validez de un instrumento dependerá de la viabilidad que este posea, para ello deberá responder a un medidor de confiabilidad.

En otras palabras, cada guía de instrumentos deberá ser validada por metodólogos expertos, para ello, las guías de entrevistas fueron validadas por docentes de la universidad.

Tabla N° 04: Validación por expertos

Expertos	Cargo	Valoración en Porcentaje
Leniks, LEÓN ACOSTA	Docente de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte	95%
Lesly, CASTRO RODRIGUEZ	Docente de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte	95%
Rosas Job, PRIETO CHAVEZ	Docente de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte	90%
Nilda, ROQUE GUTIÉRREZ	Docente de la Universidad Cesar Vallejo – Lima Norte	95%
VALORACIÓN		94%
CONFIABILIDAD		
De acuerdo a las entrevistas realizadas, es necesario precisar que el entrevistado con mayor importancia en cuanto a la experiencia teórica como practica en relación a la problemática del tema de investigación que sirve como base en la confiabilidad de los resultados obtenidos, que se detallara:		
Nombres y apellidos	Cargo actual	Experiencia en el tema
Javier Neves Mujica	Docente Universitario de la Pontificia Universidad Católica del Perú - UPCP	El doctor que se hace mención es un experto en el tema laboral puesto que ha sido ex – ministro de trabajo, y ha tenido que

		investigar el tema del Régimen Laboral para saber la problemática existente, de los servidores judiciales.
El Doctor Javier Neves Mujica, acredita la confiabilidad de los resultados obtenidos en la presente investigación, puesto que el doctor tuvo que velar por los derechos de los servidores del Régimen Laboral.		

Fuente: Elaboración propia.

Según Bernal (2006, p. 191) la recolección de datos comprende una de las etapas primordiales para el investigador, en ella, se establecen las pautas y criterios de recolección de datos mediante el uso de técnicas e instrumentos.

2.2 Análisis Cualitativo de los Datos

Después de hacer uso de las técnicas e instrumentos para recolectar la información relevante, el investigador deberá analizarla, es decir, compararla con el marco teórico y con la problemática de la investigación. (Bernal, 2010, p. 220).

En este sentido, la investigación utilizó el método de análisis hermenéutico, ya que según Valderrama (2015, p.90) dicho método es la interpretación de datos, utilizado principalmente en la entrevista.

Además, el método descriptivo también fue utilizado en la presente investigación, ya que su finalidad fue describir y contrarrestar los hechos con el objeto de estudio. (Valderrama, 2015, p.81).

Unidades Temáticas

Dichas unidades no son más que la categorización o agrupación de temas pertenecientes a la investigación. En el enfoque cualitativo se utilizan categorías en lugar de variantes, por

lo cual, para el trabajo de investigación se implementaron las siguientes categorías.

Tabla N°05: *Categorización de variables*

Categoría	Definición Conceptual	Subcategorías
El régimen CAS	Es el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios con el fin de hacer contratación para el Estado, no pertenece a la carrera judicial sino se rige bajo su propio Decreto Legislativo N°1057.	Flexibilidad laboral Estabilidad laboral
Las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017	Son modalidades de contratación que existen en el Poder Judicial, es el vínculo entre persona natural y Estado, la cual cuenta con beneficios y bonificaciones, teniendo como fin una remuneración salarial básica.	Contratos temporales Concurso publico

Fuente: Elaboración propia.

2.2 Aspectos Éticos

Para que la investigación sea óptima, y real, el investigador deberá respetar los valores éticos metodológicos, es decir, no alterar los resultados para verse favorecido con la investigación. (Valderrama, 2015, p.97)

En tal sentido, la investigación ha respetado el modelo institucional de la Universidad César Vallejo, así como las reglas APA, por lo cual no se ha vulnerado ningún derecho de autor. Asimismo, los resultados arrojados en la investigación no fueron alterados de ninguna manera.

III. DESCRIPCIÓN DE RESULTADOS

3.1 Descripción de Resultados de la Técnica: Entrevista

El investigador es el instrumento y se puede dar en diferentes ambientes naturales, por lo que no se miden las variables. Lo que buscara datos para luego convertirse en información y conocimiento, siendo el producto el muestreo.

El análisis de datos se inicia con la estructuración de datos a través de una transcripción del material y requiere revisión de documentos u otro método con el que se puede recabar información, dando como producto la recopilación de datos del cual sume al presente proyecto que se investigara.

Según Hernández Sampieri (2014). La recolección de datos resulta fundamental ya que tiene un propósito y no es medir variables sino para llevar a cabo las inferencias y análisis estadísticos. Tiene como fin, el estudio cualitativo de la obtención de datos, es decir, en información de personas, comunidades, situaciones o procesos a fondo, ya sea los participantes de manera individual o colectiva. (p. 393).

Según Savin – Baden y Major (2013) citado en Hernández Sampieri (2014). Las entrevistas se definen como el intercambio de información entre entrevistador y el entrevistado, logrando una comunicación respecto a un tema. (p. 403)

Partiendo de esa idea en efecto se procedió a efectuar una guía de preguntas con fin de hacerles llegar a los entrevistados interrogantes respecto a un determinado tema, con el fin de recabar información rica en conocimiento.

Es así que se parte de una idea para poder tejer un manto de preguntas siempre referentes a un tema y los objetivos donde quieres llegar. Cabe mencionar que las preguntas deberán ser generales y fáciles, preguntas complejas, preguntas sensibles y delicadas y preguntas de cierre.

Siendo así tomando más conocimiento sobre dicho tema es importante la recopilación o recolección de resultados, puesto que el entrevistador se entrelaza con el tema que y fin de presentar una supuesta solución del tema.

En la presente tesis de investigación se han realizado 10 entrevistas a especialistas de derecho Laboral. De los cuales 9 son personal jurisdiccional teniendo la labor de

Secretarios Judiciales del Módulo Corporativo Laboral de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte.

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Conforme a las entrevistas llevadas a cabo los secretarios judiciales **López, Estrada, Albarracín, Tigre, Silupu y Francia (2018)** indican que el régimen de la contratación administrativa de servicios se crea en el año 2008, teniendo por finalidad solucionar los problemas generados por el excesivo uso de los contratos por servicios no personales (SNP) que se daban en el sector público; de tal manera que a través de esta relación de carácter administrativa (posteriormente reconocido como relación laboral por el TC), y garantizaban algunos principios de méritos y capacidad con la mayor eficacia posible reconociéndoles derechos mínimos –temporalmente– a los trabajadores que desempeñaban funciones bajo el régimen de la SNP, hasta que la Administración Pública se encuentra en condiciones administrativas y económicas de poder incluirlos a todos en planillas.

Conforme a las entrevistas llevadas a cabo los secretarios judiciales **Ayala Falcón, Arbieta (2018)**, indicaron que el fin del régimen CAS era evitar la mayor contratación por servicios no personales, sin embargo dicho régimen laboral resulta nocivo para los trabajadores por cuanto que vulnera derechos laborales y el principio al derecho de igualdad en el sector por cuanto es discriminatorio la remuneración frente a los otros regímenes laborales N° 728 y N° 276, disminuyendo costos a favor del Estado, ahorrando costos y evadiendo la contratación de trabajadores permanentes.

Postura a favor y en contra de la primera pregunta es el entrevistado el ex – ministro **Neves (2018)** señaló que el CAS que había nacido con muy pocos derechos laborales adquiriendo a través del tiempo más derechos hasta casi volverse equivalente al régimen privado, mejor que el régimen público, la clave es la inestabilidad laboral, contratos de duración determinada que se renuevan indefinidamente y sin límite y los servidores pueden estar años en el dicho régimen.

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

Según las entrevistas llevadas a cabo los secretarios judiciales **López, Tigre, Estrada, Francia, Silupu y Falcón (2018)** indicaron que el régimen de la contratación administrativa de servicios (CAS) otorga menos beneficios laborales que el régimen de la actividad privada (D.LEG.728) y que el régimen de la actividad pública (D.LEG.276); y a diferencia de estos últimos, el régimen CAS –pese a que exige el ingreso por concurso público– no otorga estabilidad absoluta a los servidores judiciales, por cuanto estos son contratados de manera determinada, es decir a plazo fijo. En virtud de ello, se entiende que la gran demanda de este tipo de régimen se debe a que es más accesible económicamente para el Estado, y porque además le otorga la facultad al empleador de dar por concluida la relación laboral con el servidor judicial, bajo la figura del término o culminación del contrato.

Teniendo otra postura de los entrevistados **Arbieto, Albarracín, Ayala y Neves (2018)** manifestaron que considero que hay una gran demanda de servidores judiciales en el régimen administrativo de servicios porque el Poder Judicial no cuenta con suficiente presupuesto para poder cubrir con el pago de aquellos trabajadores CAS no contando con las plazas necesarias.

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

Según los datos recopilados **López, Estrada, Francia, Arbieto, Albarracín, Ayala, Silipu y Falcón (2018)** indican que considero que el régimen de Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el régimen privado ya que es de naturaleza instrumentos y depende del interés general, es decir permiten que la administración pueda satisfacer necesidades públicas. Además, el sector privado se rige en materia de contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. LEG.728), independientemente de los regímenes especial que puedan existir (Ej. REMYPE); en consecuencia, es evidente que, al tener un marco normativo propio, no sería apropiado que se aplique el régimen CAS. Asimismo, dada la finalidad del régimen CAS, se entiende que es un régimen especial único y exclusivo para el sector público, y que por consiguiente no puede ser aplicado al sector privado.

Teniendo en cuenta otra postura de los entrevistados **Tigre y Neves (2018)** manifiesta que es porque este régimen podría traer muchas demandas laborales por desnaturalización, y es una figura prevista para el Estado es el remplazo al antiguo SNP. Entonces, mientras el SNP era una figura de utilización riesgosa porque aplicando la Primacía de la Realidad, los jueces decretaban que había una verdadera relación laboral ahí. El CAS, en la primera sentencia del tribunal Constitucional fue considerado un régimen laboral especial, la ley lo negaba, el sector privado cuando quiere incurrir en el ocultamiento o un fraude utiliza la Locación de Servicios.

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

Considerando por aportes dados los entrevistados **López, Estrada, Tigre, Francia, Arbieto, Albarracín, Ayala, Silipu, Falcón y Neves (2018)** manifiestan lo siguiente la contratación por servicios no personales (SNP), eran autorizadas por las leyes anuales de presupuesto, y que en el fondo no era otra cosa que una contratación por locación de servicios, donde se prestaba un servicio a cambio de una retribución, sin subordinación, es decir, no existía vínculo laboral; no obstante, es más que conocido que dicha contratación era empleada por las entidades públicas para encubrir una relación de naturaleza laboral. En cambio, la contratación administrativa de servicios (CAS) –actualmente– reconoce una relación de carácter laboral entre el prestador de servicios y la entidad pública, pero no todos a diferencia del N° 276 y N° 728.

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

Según los aportes datos **López, Tigre, Arbieto, Albarracín, Ayala, Falcón y Silipu (2018)**, indicaron que El objeto de la presente Ley Nro. 30745 es establecer un régimen exclusivo para los trabajadores judiciales, asimismo excluye a estos de los alcances de la ley de Servicios Civil. Un aporte sería que los trabajadores del régimen de CAS alcanzarían mayor estabilidad laboral. Evitando así una mayor informalidad al trabajador y

la remuneración con arreglo a la ley. Teniendo igualdad de oportunidades consagra en el artículo III del Título Preliminar de la ley, y que se establezca en el artículo 1º “Ámbito de Aplicación”, que dicha Ley comprende a todos los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, sin hacer distinción entre las diferentes modalidades de contratación.

Otra postura por parte de los entrevistados **Estrada, Francia, Neves (2018)** indicaron que la entrada en vigencia de la Ley N° 30745 – Ley de la Carrera del Servidor Judicial, no trae consigo un aporte al régimen CAS, por cuanto su finalidad es crear un régimen único y exclusivo para los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial; lo que implica unificar el régimen laboral de los servidores judiciales que se encuentran laborando bajo el régimen privado (D.LEG.728), régimen público (D.LEG.276) y régimen CAS (D.LEG.1057).

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Según las posturas de los entrevistados **López, Tigre Estrada Ayala, Neves y Falcón (2018)** manifiesta que desde mi punto de vista la Autoridad Nacional del Servicio Civil, tiene como fin el de mejorar los servicios públicos, el aporte hacia el régimen de contratación administrativa de servicios sería el de uniformizar progresivamente los regímenes laborales donde predomine la igualdad de beneficios sociales. Como supervisar el cumplimiento de la Ley de Servicio Civil, la misma que se encuentra destinada a extinguir el régimen CAS y unificar el régimen laboral en la Administración Pública.

Los puntos de vista en contra **Francia y Albarracín (2018)** indicaron que ninguno, porque si bien permitía la postulación para el ingreso al régimen de servicio civil; sin embargo, no eliminara el nefasto régimen CAS, solo a disminuir la carga en el trabajo. El servicio civil no se aplica en el Poder Judicial.

Otra postura que encontramos es de **Silupu (2018)** manifiesta que: Primero se debe tener en cuenta cual es el objeto y como se sabe es que los trabajadores del sector público que se encuentren contratados bajo el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057, se incorporen al régimen laboral ordinario de su respectiva entidad pública. La idea de la autoridad Nacional de Servicio Civil no es tan

mala pero se tiene que tener en cuenta muchos factores, actualmente existe muchos trabajadores bajo el régimen CAS, la mayoría de las entidades del Estado prefieren contratar a trabajadores bajo esta modalidad, a fin de evitar que el trabajador adquiriera derecho.

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, ¿Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

Según los entrevistados **López, Tigre, Estrada, Francia, Arbieta, Falcón (2018)** indicaron que, considero que es una buena iniciativa legislativa ya que tiene por objetivo en que los trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral de contratación administrativa de Servicios se incorporen al régimen laboral Ordinario pretendiendo así uniformizar progresivamente los regímenes laborales. La eliminación definitiva del régimen CAS resulta apropiado, en primer lugar, porque dicho régimen es de carácter transitorio y hasta la fecha (diez años después) se sigue aplicando; en segundo lugar, porque no reconoce a plenitud los derechos labores que la Constitución le reconoce a los trabajadores (entre ellos la estabilidad). No obstante, el pretender incorporar a los trabajadores al régimen laboral ordinario de su entidad empleadora, no resulta coherente con la normatividad vigente, pues dicha incorporación no tendría ningún sentido, si finalmente los trabajadores deben incorporarse al régimen de la Ley de Servicio Civil, salvo que esta última sea derogada.

Sería un gran logro porque reivindica derechos laborales de los trabajadores del Perú, lo que permitirá a los trabajadores gozar de mejores beneficios laborales como CTS gratificaciones y estabilidad laboral, se calcula que esta iniciativa beneficiara a más de 300.000.00 trabajadores a nivel nacional.

Encontramos otra postura de **Albarracín, Ayala, Silipu (2018) que señalo** lo siguiente Al eliminar el régimen CAS esperemos que sea en una manera completa y no parcial como se señaló en otros decretos legislativos. Ya que en si la ley tiene falencias respecto al número de CAS. Que pasarían a indeterminado en tanto la calidad del inicio tal vinculo no es similar como lo es el régimen privado, pero se deberían ser evaluados, teniendo en cuenta que dicho trabajador debe ser capacitado y estar en constantes actualizaciones, ahora toda ley o

norma siempre cuenta con un presupuesto caso que no sucede hasta el momento, según indica el proyecto.

Teniendo otra postura por el Ex - ministro de trabajo **Neves (2018)** indica que, la segunda ley CAS, la que se dictó luego de la sentencia era la Eliminación Progresiva del Régimen CAS, de lo cual no tiene nada, y no hay ningún cronograma o plazo. Estoy de acuerdo que hay que regularizar porque el estado no puede ser el principal infractor de la legislación laboral. Se ha dado regímenes laborales beneficiosos inconstitucionales lo que no es admisible hay que incorporar los CAS al régimen SERVIR o al Régimen Privado, hay que ver si están sujetos al régimen publico entonces pasarían al régimen publico si fuese privado pasarían al privado. Y es necesario que haya un plazo, porque es grande la demanda.

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración, el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?

Según las posturas de los entrevistados **López, Francia, Arbieto, Albarracín, Ayala, Silipu y Neves (2018)**, indican que no son adecuados ya que recortan derechos laborales de acuerdo a ello, si bien es cierto que los servidores sujetos al régimen CAS, se encuentran en un régimen temporal de contratación laboral exclusivo del estado y deberían ser excepcionales ya que sus beneficios laborales tales como CTS, gratificaciones, tope de aportaciones al seguro social de salud son reducidos.

Otra postura según **Estrada, Falcón (2018)** manifiesta que si nos regimos por lo señalado en la ley y los decretos supremos podemos decir que la remuneración y el aguinaldo están fijados conforme al ordenamiento jurídico. En la práctica (realidad) las remuneraciones de los trabajadores judiciales bajo el régimen CAS, no son tan diferentes al de un trabajador del régimen N° 276 o N° 728, lo que no suceden con los beneficios sociales, como el caso del aguinaldo donde si hay una gran diferencia, que considero es

discriminatoria, porque en algunos casos los trabajadores CAS, N° 276 y N°728 desempeñan las mismas funciones.

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

Según a los entrevistados **López, Tigre, Estrada, Arbieto, Albarracín Silipu, Falcon y Francia (2018)** manifiesta lo siguiente que existen diversos tipos de modalidad de contratación en el Poder Judicial porque el estado le conviene tener contratos temporales antes que los fijos para evitar los despidos injustificados, debiendo precisar que la necesidad se refiere a tener, o trabajadores temporales o trabajadores permanentes. Por la falta de voluntad por parte del Estado de no unificar el régimen laboral de los trabajadores judiciales, lo que recién se ha hecho este año, estando pendiente su implementación. Siendo dispersión que hay en el Estado general que muchas veces cada sector tenía su propia ley especial y presionaba. Por parte del estado ha sido para desarticular a los trabajadores, porque estos están sujetos a una ley, provocan que sean más conscientes de su interés común y que puedan afiliarse a sindicatos más fuertes. Y si a cada uno le doy una ley especial desintegro intereses y luchan por lo suyo.

Asimismo, se encontró otra postura **Ayala (2018)** manifiesta que en el Poder Judicial se maneja varias modalidades de contratación por la falta de una organización a criterio, solo se prioriza la urgencia y necesidad de servicio, sin tener en cuenta los beneficios que se restringe a los trabajadores.

10. ¿Considera Ud. que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

La presente postura de los **entrevistados López, Tigre, Arbieto Albarracín, Neves, Ayala Silipu Falcón y Francia (2018)**, indica que considero que no, ya que los servidores CAS no perciben los mismos beneficios que los que se encuentran en otro régimen. Los servidores CAS no reciben ningún tipo de protección por parte del estado, no tienen CTS, bono de escolaridad y en otras palabras este régimen es discriminatorio y nocivo para los trabajadores y teniendo como único interés de velar por los derechos laborales.

Otra postura por el especialista **Estrada (2018)** es que El estado si está velando por los

derechos laborales recaídos en el régimen CAS, otra cosa es el hecho que durante la vigencia del régimen CAS, el estado haya implementado una política destinada a mejorar o igualarlos beneficios laborales de este régimen, a comparación con el régimen 728 a modo de ejemplo. En ese supuesto, es más que evidente que el estado solo ha hecho pequeñas mejoras en el régimen CAS, sin que ello signifique al reconocimiento pleno de todos los beneficios laborales incluido la estabilidad laboral que debe gozar un trabajador.

3.2. Análisis Documental

En la presente tesis se hará el análisis documental de la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 04225-2012 – PA / TC – Arequipa - Juan Carlos Manrique Barriga.

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal del Poder Judicial de Lima Norte 2017.

La presente sentencia del Tribunal Constitucional detalla la modalidad del régimen laboral CAS, partiendo desde nuestro objetivo principal es el régimen CAS como se aplica en las modalidades de contratación del personal del Poder Judicial.

En la sentencia se expone que el servidor interpone demanda de amparo contra el Poder Judicial, indicando que lo repongan como asistente de área de cuerpos del delito de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Ya que el servidor manifiesta que presto servicios desde de manera ininterrumpida desde el 9 de Enero del 2018 hasta el 1 de Junio del 2009; que incluso acá **se detalla el antecedente de la modalidad CAS que son los SNP**, señala el servidor estuvo bajo la modalidad de Servicios no personales cuando se efectuó una prestación personal de servicios, bajo subordinación y a cambio de una remuneración; son elementos esenciales que determinan una relación laboral. Configurándose así una relación de naturaleza laboral indeterminada en la aplicación del Principio de Primacía de la realidad.

Tal es el hecho que al servidor en el último estado laboral siendo CAS, se le haya reconocido como un servidor de plazo indeterminado. Por la figura de Servicios no

personales que no es más que la actual modalidad de Contratación Administrativa de Servicios existiendo así una naturaleza indeterminada y solamente podía ser despedido bajo lo señalado en el fundamento 4.3.2. *supra*. Lo que no habría incurrido.

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público, en el Poder Judicial, 2017.

Legislación Comparada

Regímenes laborales de los servidores públicos

1.- Argentina

Los regímenes laborales de los servidores públicos tienen la relación de persona natural y Estado, según la Ley de Marco Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164, donde se señala que: "Las modalidades de contratación del personal público es por tiempo determinado se entiende por un tiempo transitorio u ocasional, no se incluye en el régimen de la carrera y no pueden ocupar estas plazas los servidores de plazo indeterminado".

Teniendo como característica:

- a) La estabilidad como servidor.
- b) La remuneración de acorde a cada servidor incluyendo un adicional según lo corresponde.
- c) Igualdad de oportunidad como servidor público.
- d) Derecho al sindicalismo y negociación de derechos laborales.
- e) Indemnización para los servidores y subsidios.
- f) Incluye jubilación y/o retiro.

Por otro lado, tiene similitud o semejanza a la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, porque señala un puesto ocupacional que solo estarán los servidores de plazo transitorio, el presupuesto de cada plaza de contratación.

No obstante, a diferencia de la modalidad Argentina el Régimen CAS no tiene estabilidad,

no recibe adicionales solo un aguinaldo según lo establecido por el Presidente de la Republica que es un monto de s/300.00 nuevos soles, ni oportunidades en la carrera pública, es discriminatorio, no existía sindicalización hasta la emisión de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 0002-2010 AI/TC.

2.- Colombia:

En Colombia el nivel de contratación de personal para el Estado se basa por un vínculo con la Institución o exista una necesidad para contratar. Para ello, la Constitución Colombiana señala que existe un vínculo entre el trabajador y entidad Pública denominado servidor público, resaltando sus derechos laborales y obligaciones a lo que fuese de ley.

En el Estado de Colombia se establece la Ley que regula el empleo público y la carrera administrativa son Ley N°909 del 2004 Nivel Nacional y la Ley N°27 Nivel Nacional de 1992.

Las siguientes características son:

- a) Obteniendo vacaciones remuneradas
- b) Por navidad, una remuneración pagada por 15 días
- c) Por Julio una prima
- d) Derecho a la sindicalización para los servidores públicos
- e) Igualdad para los servidores
- f) Pensión de jubilación
- g) Derecho a la sindicalización como servidor publico

A diferencia del Régimen CAS, las vacaciones fue en un primer momento de 15 días, a través de la Ley N° 29849 Ley de Eliminación Progresiva del CAS este derecho modifiko a 30 días naturales. Otro derecho laboral que obtiene es la afiliación al régimen de pensiones.

Los derechos que no obtienen, es que no existe oportunidad o derecho a la igualdad es decir a la carrera pública. No existe ninguna prima de servicio, solo cuenta con un aguinaldo monto establecido por el Estado.

No existía el derecho de sindicalización hasta la sentencia STC N° 0002-2010-AI/TC, donde se señala algunos derechos laborales a favor de los servidores del Régimen CAS.

3.- España

En el estatuto Básico del Empleado Público en España señala que los empleados públicos desempeñan funciones designadas por el Estado y se aplican al personal público por disposición de ley. Según el Artículo 8.1 del EBEP.

Existiendo el Régimen Especial Laboral Estatuto Básico del Empleado Público Ley 7/2007, a continuación, se mencionará los derechos que contiene la presente ley:

- a) Los servidores pueden percibir las retribuciones y las indemnizaciones.
- b) La medida de que favorecen como la conciliación laboral
- c) Reciben protección en la seguridad y salud en el trabajo.
- d) Respeto a la dignidad de los servidores frente al acoso sexual, discriminación por género, moral, sexo, etc.
- e) Vacaciones por 22 días hábiles.
- f) La permanencia como condición de funcionario de carrera.
- g) La jubilación
- h) El derecho a la sindicalización

La administración pública está al servicio del interés general, como el Poder Judicial y los demás funcionarios que los representan los secretarios jurisdiccionales, auxiliares, peritos, médicos legistas o médicos forenses, etc.

Cabe señalar que los auxiliares y/o agentes jurisdiccionales como lo señala la legislación española tienen el mismo rol del Poder Judicial de la Legislación Peruana.

El sector Público español, existen trabajadores que tiene la característica de personal laboral y personal funcional como el Estatuto de trabajadores, normas legales y del EBEP. Cabe señalar que en el Estatuto Básico del Empleado Público son normas que regulan la relación laboral y los que señala la administración pública.

En el régimen laboral de España existen servidores con distintas relaciones hacia la administración pública y las diferentes modalidades de contratación que lo dispone el estado español como contratos eventuales, contratos de naturaleza permanente, contratos para un determinado servicio, etc.

Como en España en nuestro país también se dan las modalidades de contratación para un denominado sector y con un fin en particular por ello existen tantas modalidades de contratación y tantos regímenes laborales en el Perú. Entonces como se ha visto en otras legislaciones existen algunas semejanzas y diferencias en entre los regímenes de contratación del Servicio público.

Siendo en España si es un país más avanzado persisten aun estas diferentes modalidades de contratación que se asemejan a las modalidades de contratación laborales del Estado Peruano. Surgiendo así un paréntesis entre las modalidades de contratación de la intuición estatal y privada.

4.- Chile

La similitud con la legislación chilena, es desde la constitución política puesto que nuestra constitución tuvo modelo la constitución Chilena.

En Chile la ley que ampara a los empleados es la Ley N° 18834 – Aprueba Estatuto Administrativo. Indica que existe una relación entre el Estado y el personal de público.

Las vacaciones que gozan de 15 a 25 días hábiles, pero depende del tiempo de servicio de los trabajadores.

- a) No tienen CTS
- b) No tienen derecho a la sindicalización
- c) No tienen la estabilidad laboral
- d) No tiene derecho a la carrera administrativa
- e) Tienen derecho a la afiliación al régimen de pensiones

A diferencia y semejanzas de la Ley CAS es:

- a) Se otorga 15 días de vacaciones en un primer momento después fueron 30 días.
- b) No tiene CTS, los servidores
- c) No tiene igualdad de oportunidades laborales
- d) Existe la afiliación de régimen de pensiones
- e) No tienen estabilidad laboral
- f) No tenían derecho a la sindicalización, después de la emisión de la Sentencia del Tribunal Constitucional N° 002-2010 – AI/TC.

La relación entre el Estado y el personal conformado por ministerio, gobernaciones instituciones públicas, entre otros y hay dos servicios públicos los centralizados y los descentralizados creados para cumplir la función administrativa y regular las normas del presente Estatuto Administrativo.

La situación laboral que viven actualmente el estado de Chile es la misma situación precaria que vive la legislación peruana, específicamente donde se sitúa es el sector publico donde el perjudicado es la parte débil es servidor laboral.

Cabe precisar que en el Estado Chileno muy poco o casi nada ha hecho por sus servidores laborales, y la falta de interés de los gobernantes que no ven la realidad de la problemática en el país vecino.

Entre estas existen otras legislaciones que solo se pasara a mencionar para tener mayor conocimiento son:

5. Bolivia

La ley 2027 Estatuto del Funcionario Público y su reglamento supremo N°25749, que señala la relación entre los servidores públicos y el Estado Boliviano.

6. Ecuador

La Ley N°2003 – 17 Ley Orgánica del Servicio Civil y la Carrera Administrativa de Unificación y Homologación de las remuneraciones del Sector Publico, según a su reglamento Decreto Ejecutivo N° 2474.

7. Panamá

La Ley N° 9 de 1994 la cual establece y regula la Carrera Administrativa y la Ley N° 24 del 2007, en donde modifica la primera ley mencionada. Cabe señalar que precisa la regulación de personal del sector público. Lo que señala en el Texto Único Ordenado por la Asamblea Nacional.

8. Paraguay

La Ley 1626, Ley de la Función Pública, que establece la situación jurídica de los

funcionarios y empleados públicos.

9. Uruguay

La Ley N° 16.127, Ley de Funcionarios Públicos, regula a los servidores públicos del Estado Uruguay.

10. Venezuela

La Ley N° 5557, Ley sobre el Estatuto de la Función Pública. Resalando el estado Venezolano su sistema de administración personal, es similar al país vecino de Chile, lo que guarda semejanza a su sistema de régimen laboral y derechos laborales.

Lo que establece que el estado chileno la medida que contrata no debe pasar a la cantidad equivalente de un 20 % del total de puestos de la institución. Lo que resalta es que la institución puede contratar a servidores de jornada parcial, sobreentendiendo que su remuneración sea por las horas a laborar.

Se entiende que las remuneraciones serán por el tiempo de servicio a laborar y según el porcentaje de cargos laborales de las instituciones, contando con su presupuesto anual. Indicando que las profesiones a contratar por las instituciones son entre auxiliares y técnicos administrativos, etcétera.

IV. DISCUSIÓN

En relación a la discusión para Behar (p.80, 2008), indica que la investigación se aplica en técnicas didácticas de información, en una gran medida de interpretación teórica que muestre en medida una técnica investigadora de comprensión de estudios y aplicación prácticas.

El sibarita consiste en el conjunto de la esencia, el análisis, la interpretación y la discusión del cual el resultado que se logra obtener de cada una de las partes que proporcionan un gran aporte para la investigación es decir respuestas que enriquezcan a los problemas formulados.

Respecto a los resultados de los datos obtenidos es la muestra y la evolución particular de las características del ofrecimiento de los posibles razonables resultados. Del cual estos son previamente obtenidos y analizados por personas especialistas del tema obteniendo cada aporte como una rica información para complementar un punto o aporte principal del tema de investigación.

Objetivo Principal
Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal del Poder Judicial.
Supuesto Principal
En la actualidad se está haciendo un mal uso de la aplicación del régimen CAS, ya que hoy en día algunos servidores laborales están sujetos bajo este régimen por más de cinco años desnaturalizando así su naturaleza que es temporal. Lo cual tuvo como antecedente los Servicios No Personales.

En base a los entrevistados, Dr. López, Estrada y Silupu (2018), manifiestan conjuntamente que el régimen CAS en las modalidades de contratación del Poder Judicial tiene como una finalidad de regular y permitir que la administración pública pueda garantizar los principios y solucionar los problemas generados por el excesivo uso de los contratos modales por los servicios no personales, y por la necesidad de servicios de los empleadores que en mayoría son estables.

Por otro lado, los entrevistados Tigre, Falcón y Neves (2018), tienen una postura en contra ya que manifiestan que en el régimen CAS cubría la necesidad de personal en una medida ahorrando costos y evadiendo la contratación de los trabajadores ya que en una gran medida se trataba de una modalidad inestable y dicho régimen había nacido con muy pocos derechos laborales, estando servidores indefinidamente o sin límite años en este régimen vulnerando la naturaleza que fueron creados.

Según la sentencia obtenida por el Tribunal Constitucional hace mención a objetivo principal del presente trabajo de investigación señalando el servidor estuvo bajo la modalidad de Servicios no personales cuando se efectuó una prestación personal de servicios, bajo subordinación y a cambio de una remuneración; son elementos esenciales que determinan una relación laboral. Configurándose así una relación de naturaleza laboral indeterminada en la aplicación del Principio de Primacía de la realidad. Tal es el hecho que al servidor en el último estado laboral siendo CAS, se le haya reconocido como un servidor de plazo indeterminado. Por la figura de Servicios no personales que no es más que la actual modalidad de Contracción Administrativos de servicios existiendo así una naturaleza por ende solamente podía ser despedido bajo lo señalado en el fundamento 4.3.2. *supra*. lo que no habría incurrido, por lo que existe una mala aplicación de la modalidad.

Asimismo, es relevante señalar que los resultados de las entrevistas guardan relación con el trabajo de investigación Beltrán (2013). En su tesis titulada “Problemática de existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado”, para obtener el grado de magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú, quien manifiesta que las modalidades de contratación de servicios fueron desnaturalizados ya que, las labores de estos servidores eran de naturaleza netamente permanente, además se concluye que estaban sujetos a una dependencia directa, es decir se cumplía un vínculo laboral pero están siendo vulnerados sus derechos constitucionales y laborales. Y según Mariscal (2013) en la tesis titulada “La defensa pública de derechos laborales, como mecanismos de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos”, para optar el grado de magister por la Universidad Regional de los Andes de Bolivia, quien indica que El derecho del trabajo es únicamente la protección al trabajador cumpliendo la función de resguardar a la parte más débil de la relación bilateral y la gran necesidad de incorporar la defensa pública de los derechos laborales para servidores que perciben un salario mínimo,

y los que cumplen funciones de trabajadores de modalidad permanente.

Con respecto al marco teórico es importante resaltar el contenido de la Ley SERVIR, que indica tiene como finalidad unificar las modalidades de contratación de todos los servidores públicos convirtiéndolo en uno solo. Según esta postura los servidores del Poder Judicial se rigen bajo la ley 30745 Ley de la Carrera del Trabajador Judicial, lo que contempla todos los regímenes es decir modalidades de contratación que existen del Poder Judicial, en el Artículo 3° menciona los niveles de función de la carrera del trabajador judicial.

De lo antes glosado se puede apreciar que, en el Perú existe una gran demanda de servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte el régimen cas, se dio en un inicio con muy pocos derechos laborales siendo no una mejor versión de los SNP, por ende, siendo vulnerado su naturaleza transitoria, puesto que existen servidores bajo la modalidad del régimen cas desde su origen. Por lo que tienen muy pocos beneficios laborales es decir sin CTS, estabilidad y percibiendo solo un aguinaldo. Siendo el estado el único que saca provecho, ahorrando costos y evadiendo contraprestaciones de los trabajadores

Objetivo Especifico I
- Analizar cómo se aplica la flexibilidad laboral en el Régimen CAS como una modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.
Supuesto Especifico I
La flexibilidad laboral como único fin es destruir el equilibrio construido por el Derecho Laboral ya sea influyendo netamente en el personal o en las bases Sindicales que solo defienden los derechos laborales de los servidores.

Según los entrevistados la postura que manifestaron fue que en el Régimen CAS es un fiel ejemplo de flexibilidad laboral puesto que permite una mayor facilidad de contratación y despido no solo en dicho régimen, sino que también se ve en la modalidad de contratación

por N°728.

Según López, Yalico y Francia (2018). Consideran que la iniciativa del proyecto de ley que elimina totalmente al régimen CAS es una buena iniciativa ya que si se tiene por objetivo que los servidores se incorporen al régimen laboral ordinario pretendiendo así uniformizar progresivamente los regímenes laborales y permitirá que los servidores gocen de beneficios laborales como CTS gratificaciones y estabilidad laboral.

Por otro lado, Albarracín, Ayala y Silipu (2018). Indican que se espera que la eliminación del régimen ya sea de manera completa y no parcial. Dicho régimen tiene modalidades de ingreso por concurso público o cargo de confianza es decir de una manera flexible toda vez que se cumpla con el presupuesto dado para dicho régimen según la cantidad de plazas puestas en convocatoria en las intuiciones públicas como el Poder Judicial.

Según Benavides (2007). en su tesis titulada “Análisis de la nueva ley N° 20.123 y su inserción en el sistema de flexibilidad laboral en Chile a la luz de las conferencias 85° y 86° de la organización internacional del trabajo”, para optar el grado de Licenciado por la Universidad de Chile. Se refiere que el deber como ministros es adoptar medidas que garanticen la misma protección y no la flexibilidad sino más bien medidas de protección a los trabajadores asegurando el vínculo laboral. Por otra parte, según Granizo (2004). En su tesis titulada “La flexibilidad laboral su orientación y repercusión en el derecho laboral Ecuatoriana actual”. Para optar el grado de magister en la Universidad Andina Simón Bolívar sede de Ecuador. La flexibilización que fue notable su aparición en el País vecino de Ecuador surgió con la ley de Régimen de Maquila dando una contratación laboral a tiempo de servicios parcial basándose en los contratos eventuales, generando el ingreso y el cese con una mayor eventualidad de la modalidad de contratación. Esto a su vez género que las organizaciones laborales sindicales busquen no eliminar el derecho colectivo de trabajo.

Según Villavicencio (2011) nuestra postura dada la flexibilidad laboral en el régimen laboral muestra que la actividad privada este flexibilizado y otras nuevas modalidades que mantuvieron un régimen de Servicios no Personales (SNP), y tuvo como provecho la masiva contratación fraudulenta de los trabajadores como si fueran locadores de servicios, quiere decir que no tenían ningún derecho laboral, ni vacaciones.

Al respecto según los datos obtenidos podemos indicar que la flexibilidad laboral no fue

más que un ingreso a la destrucción de los derechos laborales que estuvo sujeta a la facilidad de la contratación, así como el cese del mismo, perdiendo así la tan mencionada estabilidad laboral que se supondría tendría el régimen CAS que no fue más que una versión mejorada de las Contratación de Servicios No personales, la misma que fue subrogada por el CAS. Quedando sin ningún avance en la reforma laboral implicando así ningún cambio laboral, que a su vez origino que se hicieran más gremios sindicales lo que en la actualidad buscan eliminar radicalmente el régimen CAS que no es otro régimen transgresor de los derechos laborales de cualquier servidor.

Objetivo Especifico II
De qué manera la estabilidad laboral aplica en la modalidad de contratación por cargo de confianza en el Poder Judicial, 2017
Supuesto Específico II
La estabilidad laboral no se aplica en los servidores CAS mucho menos en los servidores de confianza puesto que se rigen bajo jefe directo y de ellos dependerá su renovación de contrato de trabajo, e influencia el presupuesto de la entidad que proporciona las plazas de contratación.

Para algunos entrevistados manifestaron la siguiente postura son Falcón, Silupu y Yalíco (2018) el estado anualmente proporciona un presupuesto el cual tiene que cumplir con solventar al personal que contrata y si está velando por los derechos laborales como las vacaciones recaídos en el régimen CAS e hizo diferentes mejoras a comparación de otros regímenes incluyendo la estabilidad laboral que debe gozar un trabajador es que actualmente bajo esta modalidad firman por un año fiscal.

Los entrevistados Arbieto, López y Francia (2018) indican que en cuanto al régimen CAS está presupuestado por el Ministerio de Economía por lo que el estado solo piensa en su propio interés y beneficio creando diferentes modalidades de contratación dispersándolos y siendo un gran porcentaje de servidores bajo este régimen sin contar con estabilidad

laboral, atentando contra el principio de igualdad.

Según la recopilación obtenida en la legislación comparada podemos señalar que los países tales como Argentina, Colombia, España y Chile, manifiestan que "Las modalidades de contratación del personal público es por tiempo determinado es decir por un tiempo transitorio u ocasional, no se incluye en el régimen de la carrera y no pueden ocupar estas plazas los servidores de plazo indeterminado, porque señala un puesto ocupacional que solo estarán los servidores de plazo transitorio, el presupuesto de cada plaza de contratación. Existiendo diferentes modalidades de contratación que lo dispone el estado español como contratos eventuales, contratos de naturaleza permanente, contratos para un determinado servicio, etc. Existiendo similares derechos que no tiene la modalidad CAS como las vacaciones que gozan de 15 a 25 días hábiles, no tienen CTS, no tiene derecho a la sindicalización, ni mucho menos estabilidad laboral.

Según Hernández (2008). En su tesis titulada "El procedimiento de estabilidad relativa en la ley orgánica procesal del trabajo". Para obtener el grado de Magister en la Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela indica que la estabilidad es una garantía que está establecida en la Constitución Política de Venezuela ya que el servidor de esta manera está protegido del cual tendría un garante y no puede ser despedido sino por causa justa ni desmejorado en sus condiciones de trabajo, clasificándose como en primer orden y a todos los trabajadores ya sea que cumplan con el vínculo laboral a plazo fijo es decir no ser indeterminado. Por otra parte, Alegre (2017). En su tesis titulada "Tratamiento contrato administrativo de servicios en el Perú como acto jurídico" para optar el título por la Universidad Nacional Antúnez de Mayolo de Ancash, indica que los principales conflictos que se generaron por las modalidades de contratación de Servicios no Personales, en medidas de solución afectaron netamente a los servidores en una gran mayoría manteniéndolos de una inestabilidad pura a una inestabilidad con algunos derechos laborales.

La estabilidad laboral y el derecho a un trabajo son derechos reconocidos por la constitución política. Puede significar en una gran escala que el derecho al empleo es permanecer o integrar a una persona determinada a un trabajo por lo que percibirá una remuneración mientras que la estabilidad laboral es salvaguardar o velar la continuidad laboral del servidor, y no genere los despidos arbitrarios por parte del empleador. Para que pueda participar en una actividad económica y de esta manera garantizar su bienestar y

vínculo laboral.

El Estado crea diferentes modalidades de contratación para que los servidores laborales luchan cada uno de ellos en su propio sindicato como sus pocos beneficios laborales que se les brinda, en el régimen laboral de contratación CAS no tienen estabilidad laboral los servidores de la Corte Superior de Justicia de Lima norte están años bajo este régimen, pero sin gozar sus beneficios laborales por lo que se debe salvaguardar la integridad de los servidores cas y se contrate bajo la modalidad de la Carrera Judicial unificando las modalidades de contratación que existen en el Poder Judicial habiendo ya que cumplen con las mismas funciones debiendo garantizar la estabilidad nivelando perfiles que pide la institución y con la aplicación de la escala remunerativa.

V. CONCLUSIONES

PRIMERO:

En la Corte Superior de Justicia de Lima Norte en el año 2017, se está haciendo un mal uso de la modalidad de contratación del Régimen CAS, ya que hay servidores sujetos a esta modalidad desde que fue creado es decir por más de 10 años, infringiendo su naturaleza transitoria, no obteniendo beneficios laborales.

SEGUNDO:

La flexibilidad laboral en la Corte Superior de Justicia de Lima Norte en el año 2017, parte de una manera desordenada para contratar a los servidores del Régimen CAS y por ende concluye en cualquier momento el vínculo laboral, perjudicando a los servidores, tanto jurisdiccionales como administrativos; siendo esta modalidad la de mayor contratación y por ende se obtiene el mayor porcentaje de servidores bajo este régimen; además, de no tener poyo por parte del Estado.

TERCERO:

Se llegó a la conclusión que los servidores del Régimen CAS de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte en el año 2017, no tienen la tan deseada estabilidad laboral a sabiendas que existen servidores que se mantienen bajo esta modalidad por más de diez años por lo que se sigue luchando a través de los sindicatos por medio de huelgas o paralización laborales y esto perjudica no solo a los servidores sino también a los usuarios.

VI. RECOMENDACIONES

PRIMERO:

Se debería respetar la naturaleza de la Modalidad de Contratación Administrativa de Servicios, es decir, un año fiscal o quizás menos, con la finalidad de realizar una eficiente aplicación de la misma.

SEGUNDO:

Se apruebe el proyecto de Ley 2580/2017 - CR, que elimina definitivamente el Régimen CAS incorporando a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora, lo que se regirá netamente para los servidores del Poder Judicial.

TERCERO:

Priorizar el cambio de modalidad contractual a los servidores que vienen laborando bajo el régimen CAS de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte, teniendo en consideración los años de servicios que viene laborando, esto con la finalidad de que sean reconocidos todos sus beneficios laborales.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

REFERENCIAS TEMÁTICAS

Danos, J. (2002). Regularización Jurídica de la Función Pública en el Perú. En la Profesionalización del Función Pública en Iberoamérica, Instituto Nacional del Administraciones Publica, Madrid.

Decreto Legislativo N°1057. Ley de servicio Civil, Contratación administrativa de servicios.

Eguiguren, F. (2009). *Los derechos Laborales de Rango Constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Lacoviello M. (2015) *Diagnostico Institucional del Servicio Civil en América Latina: Perú*, Lima.

Montenegro, J. (1968). *Mesa Redonda sobre la estabilidad del Empleo*. En revista de Derecho y Ciencias Politicas y Sociales, Año IV, N°10 Trujillo.

Marcenaro, R. (2009) *Los derechos Laborales de rango constitucional*. Pontificia Universidad Católica del Perú.

Ministerio de Economía y finanzas (2009). *Estudio de Servidores Administrativos del Estado*.

Palomino, N. (2016) *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación de regímenes especial CAS al personal de la municipalidad Provincial de Trujillo*

Pla, A. (1978). Los Principios del Derecho de trabajo, Ediciones de Depalma, Buenos Aires.

Rojas J. (2011). *El contrato administrativo de servicios en la actualidad*” Analisis Legal de El Peruano N°355 Mayo 2011

Sociedad Peruana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. (octubre, 2014). “VI Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”

- Sole, J.** (1997) Los contratos de servicios de Ejecución de Obra. Closas – Orcoyen, Madrid.
- Tenorio, D.** (2014), *Perú: Diferencias Salariales entre Trabajadores del Sector Público y Sector Privado, 2004-2011*
- Vásquez, A.** (1982) Tratado del derecho del trabajo. Buenos Aires. Editorial Astrea.
- Villavicencio A.** (2010). *La Libertad Sindical en el Perú. Fundamentos, alcances y regularización.* Lima. Roble Rojo Grupo de Negocios S.A.C.
- Alegre, J.** (2017) *Tratamiento contrato administrativo de servicios en el Perú como acto jurídico.* Recuperado de: http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/1776/T033_31605442_T.pdf?sequence=1&isAllowed=
- Beltrán, L** (2013). *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado.* Pontificia Universidad Católica del Perú Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/123456789/4508/BELTRANLARCOLUISACONTRATACION_PERSONAL.pdf?sequence=1
- Canessa M.** (2006). “Los derechos Humanos Laborales en el Derecho Internacional. Recuperada de https://earchivo.uc3m.es/bitstream/handle/10016/3021/tesiscanessa_2006.pdf.
- Granizo A.** (2004). La flexibilidad laboral su orientación y repercusión en el derecho laboral ecuatoriano actual. Universidad Andina Simón Bolívar sede de Ecuador. Recuperado de: [http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2513/1/T0293-MDE-Granizo-La%20 flexibilidad.pdf](http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/2513/1/T0293-MDE-Granizo-La%20flexibilidad.pdf)
- Hernández L.** (2008). El procedimiento de estabilidad relativa en la ley orgánica procesal del trabajo. Universidad Católica Andrés Bello de Venezuela. Recuperado de <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAR3051.pdf>.
- Mariscal F.** (2013). La defensa publica de derechos laborales, como mecanismo de apertura al acceso a la justicia para trabajadores con bajos ingresos económicos. Recuperada de: <http://repositorio.umsa.bo/bitstream/handle/123456789/13351/T4274.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

REFERENCIAS METODOLÓGICAS

- Aranzamendi, L.** (2000). *La investigación Jurídica, La tesis universitaria en derecho*. Lima, Perú: Adrus.
- Ávila R.** (2001). *Metodología de la Investigación*. Lima, Perú: Estudios Y Ediciones R.A.
- Bernal, C.** (2010). *Metodología de la investigación* (3ra Ed). Bogotá: Editorial WorldColor.
- Carrasco, S.** (2013). *Metodología de la investigación científica. Pautas metodológicas para diseñar y elaborar el proyecto de investigación*. (5a. ed). Lima, Perú: San Marcos.
- Guerrero, G., y Guerrero, M.** (2008). *Metodología de la investigación: Bachillerato general* México: Grupo Editorial Patria.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P.** (2014). *Metodología de la Investigación*. (6.a ed.). México DF: Mc GRAW – HILL
- Pajares, S.** (2004). *Metodología de la investigación jurídica*. Lima: Gráfica SESUP
- Ramírez, A.** (2004). *Metodología de la investigación científica*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Sánchez, H. y Reyes. C.** (2002). *Metodología y Diseños en la investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial Universitaria Ricardo Palma.
- Valderrama, S.** (2007). *Pasos para Elaborar Proyecto y Tesis de Investigación Científica*. Lima, Perú: Editorial San Marcos E.I.R.L.
- Gurmendi P.** (2016). *Manual para la Estructuración de la tesis Universitaria*. Recuperado de: https://ucontinental.edu.pe/documentos/grados_titulos/2016/manual-de-elaboracion-del-plan-de-tesis.pdf.

VIII. ANEXOS

A-1 MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE CONSISTENCIA	
TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017.
PROBLEMA GENERAL	¿De qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal del poder Judicial de Lima Norte 2017?
PROBLEMA ESPECIFICOS	<p>¿De qué manera el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte 2017?</p> <p>¿De qué forma la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial de Lima Norte del año 2017?</p>
OBJETIVO GENERAL	Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal del Poder Judicial de Lima Norte 2017.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> - Analizar si en el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación. - De qué manera la estabilidad laboral influye en las modalidad de contratación por concurso público,
SUPUESTO GENERAL	<ul style="list-style-type: none"> - En la actualidad se está haciendo un mal uso de la aplicación del régimen CAS, ya que hoy en día algunos servidores laborales están sujetos bajo este régimen por más de cinco años desnaturalizando así su naturaleza que es temporal. Lo cual tuvo como antecedente los Servicios No Personales. Si bien es cierto los SNP, modalidad de contratación ya no está vigente puesto que, fue subrogado por el régimen CAS, es así que los servidores laborales de dicha modalidad estaban sujetos bajo una inestabilidad por muchos años y fueron sometidos de manera obligatoria a pasar a la modalidad hoy vigente CAS. Entonces, se estaría desnaturalizando la finalidad que fue creado para solucionar algunos problemas que tenía los SNP pero solo es una versión semejante al régimen CAS.
	<ul style="list-style-type: none"> - La flexibilidad laboral como único fin es destruir el equilibrio construido por el Derecho Laboral ya sea influyendo netamente en el personal o en las bases sindicales que solo defienden los derechos laborales de los servidores.

SUPUESTOS ESPECIFICOS	- La estabilidad laboral no se aplica en los servidores CAS mucho menos en los servidores de confianza puesto que se rigen bajo jefe directo y de ellos dependerá su renovación de contrato de trabajo, e influencia el presupuesto de la entidad que proporciona las plazas de contratación.	
ENFOQUE	Cualitativo	
DISEÑO DE INVESTIGACION	Teoría Fundamentada	
MUESTRA	La muestra del presente trabajo de investigación es: <ul style="list-style-type: none"> - Son 8 secretarios judiciales del Área de Macedo – de la Corte Superior de Justicia de Lima Norte. - El Secretario General del Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial de Lima Norte SITRAPOJ - Corte Superior de Justicia de Lima Norte - El ex – ministro de trabajo de la República del Perú 	
CATEGORIAS	C1: El régimen CAS C2: Las modalidades de contratación	
EL RÉGIMEN CAS	Es el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios con el fin de hacer contratación para el Estado, no pertenece a la carrera judicial sino se rige bajo su propio Decreto Legislativo N°1057.	<ul style="list-style-type: none"> - Flexibilidad laboral - Estabilidad laboral
LAS MODALIDADES DE	Son modalidades de contratación que existen en el Poder Judicial, es el vínculo entre persona natural y Estado, y tiene beneficios y bonificaciones, teniendo como	<ul style="list-style-type: none"> - Contratos temporales - Concurso publico

CONTRATACIÓN	fin una remuneración salarial básica.	
TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE DATOS	<ul style="list-style-type: none"> - Entrevistas – Guía de Entrevista - Análisis documental – Guía de análisis documental – - Derecho Comparado 	

ANEXO 2 – VALIDACION DE INSTRUMENTOS



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres:..... LEON ACOSTA LENIRS MANUEL
 1.2. Cargo e institución donde labora:..... DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación:..... ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento:..... NASAYO GUTHER PRIYA LENI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 19 de Junio del 2018


FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 44177910 Telf. 960767463



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Castro Rodríguez Legu
 1.2. Cargo e institución donde labora: ASISTENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: GUÍA DE ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: NAJARRO GUZMÁN PELYA (CNI)

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.													/
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													/
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.													/
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												/	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												/	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												/	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												/	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												/	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												/	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												/	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X
9

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95%

Lima, 25 de Setiembre del 2018

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf:.....
42947746 980712526



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: ROQUE GUTIERREZ NILDA YOLANDA
 1.2. Cargo e institución donde labora: D.F.C. UEV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: NAJARRO GUZMAN PRIYA LENI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.												X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.												X	
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales												X	
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.												X	
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.												X	
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos												X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
—

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

95 %

Lima, 25 Junio del 2018

 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE
DNI No. 17960596 Telf. 947847372

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Priscilla Chávez Job
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Cuadro de P.E. ENTREVISTA
 1.4. Autor(A) de Instrumento: NATALEO GOZMAN PERLA LENI

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje comprensible.											✓		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											✓		
3. ACTUALIDAD	Esta adecuado a los objetivos y las necesidades reales de la investigación.											✓		
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.											✓		
5. SUFICIENCIA	Toma en cuenta los aspectos metodológicos esenciales											✓		
6. INTENCIONALIDAD	Esta adecuado para valorar las categorías.											✓		
7. CONSISTENCIA	Se respalda en fundamentos técnicos y/o científicos.											✓		
8. COHERENCIA	Existe coherencia entre los problemas, objetivos, supuestos jurídicos											✓		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											✓		
10. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											✓		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El Instrumento cumple con los Requisitos para su aplicación
- El Instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
—

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN :

90 %

Lima, 25 Junio del 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 41501390 Telf:.....

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- I.1. Apellidos y Nombres: Chavez Rodriguez Elin Q. Motta
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad Cesar Vallejo.
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Pitya Leni Najano Cuzco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.											X		
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.											X		
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.											X		
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

51
90

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

 Lima, 03 de octubre de 2018



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 43304576 Tel:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

I.1. Apellidos y Nombres: Santisteban Llontop Pedro
 I.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universidad César Vallejo
 I.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 I.4. Autor(A) de Instrumento: Piza Luis Néstor

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													✓
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													✓
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.													✓
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

85 %

Lima, 29 Noviembre de 2018


 PEDRO SANTISTEBAN LLONTOP
 CAL 17951
 ABOGADO
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. Telf.: 983278657
09803311

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Rosas Ido Puerto Chavez
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente Universitario
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Documental
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Virginia Leni Nejezo Cuyne

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE						MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE			
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													✓
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													✓
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.													✓
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

Si
-

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95 %

Lima, 02 Noviembre de 2018


 FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 81617376 Telf.:

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: Santisteban Llontop Pedro
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente de la Universidad César Vallejo
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis Jurídico Comercial
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Prof. Lic. Abogado Gregorio

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.													✓
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.													✓
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.													✓
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.													✓
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.													✓
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.													✓
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.													✓

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

95%

Lima, 29 Noviembre de 2018



PEDRO SANTISTEBAN LLONTOP
 CAL 17951
 ABOGADO
 DOCTOR EN DERECHO

FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No..... Telf.: 983278657
09809311

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO
I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y Nombres: Echiviz Rodriguez Elmo Gilberto
 1.2. Cargo e institución donde labora: Docente UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis DERECHO CONSUMIDOR
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Yiiza Leni Najano Cuzco

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.											X		
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.											X		
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.											X		
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.											X		
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.											X		
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.											X		
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.											X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

SI
NO

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

90 %

 Lima, 03 Diciembre de 2018



FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

 DNI No. 43704596 Telf.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres: LEÓN ACOSTA, LENIVIS SPANUEL
 1.2. Cargo e institución donde labora: DOCENTE UCV
 1.3. Nombre del instrumento motivo de evaluación: Guía de Análisis DERECHO COMPARADO
 1.4. Autor(A) de Instrumento: Priza Leni Naymo Guzmán

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN:

CRITERIOS	INDICADORES	INACEPTABLE					MINIMAMENTE ACEPTABLE			ACEPTABLE				
		40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1. PRESENTACIÓN	Responde a la formalidad de la investigación.												X	
2. OBJETIVIDAD	Esta adecuado a las leyes y principios científicos.												X	
3. ACTUALIDAD	Considera información actualizada, acorde a las necesidades reales de la investigación.												X	
4. INTENCIONALIDAD	Está adecuado para valorar las categorías.												X	
5. COHERENCIA	Existe coherencia entre los objetivos y supuestos jurídicos.												X	
6. METODOLOGÍA	La estrategia responde a una metodología y diseño aplicados para lograr verificar los supuestos.												X	
7. PERTINENCIA	El instrumento muestra la relación entre los componentes de la investigación y su adecuación al Método Científico.												X	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

- El instrumento cumple con los requisitos para su aplicación
- El instrumento no cumple con Los requisitos para su aplicación

X

95 %

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lima, 05 DE ABRIL de 2018

[Firma]
FIRMA DEL EXPERTO INFORMANTE

DNI No. 49177949 Telf. 960767463

ANEXO 3 – GUIA DE ENTREVISTA

FICHA DE ENTREVISTA

TITULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO	:	_____
CARGO/ PROFESIÓN	:	_____
INSTITUCIÓN	:	_____
FECHA	:	_____

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

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

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

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

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

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

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

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

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

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

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

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

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

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

.....

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración, el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?

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

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

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

10. ¿Considera Ud. que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

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

FIRMA

✉ Correo De: Javier Neves Mujica <jneves@pucp.edu.pe>

Archivo Editar Ver Acciones Herramientas Ventana Ayuda

✕ Cerrar 📧 Responder 👥 Responder a todos 📧 Remitir 🗑️ 📧 📧 🖨️

Correo Propiedades Personalizar Origen del mensaje Hilo de discusión

De: Javier Neves Mujica <jneves@pucp.edu.pe>
A: Najarro Guzman, Priya
Tema: Re: ESTUDIANTE DE DERECHO - Najarro Guzman Priya Leni

Buenos días:

¿Podría ser mañana a las 8:15 am, en la PUCP?

Saludos,

Javier Neves

----- Mensaje original -----
De : pnajarro@pj.gob.pe
Para : jneves@pucp.edu.pe
Fecha : Fri, 21 Sep 2018 16:44:33 -0500
Asunto : ESTUDIANTE DE DERECHO - Najarro Guzman Priya Leni
> Buenas Tardes Dr. Neves
> Mi nombre es Priya Leni Najarro Guzmán identificada con DNI 71544899,
> El presente correo es para solicitarle una entrevista para fines de
> estudio, siendo estudiante del XI ciclo de derecho, a fines de culminar
> la carrera universitaria. Solicito a Ud. respetuosamente. Esperando su
> pronta respuesta. Gracias
>

Si desea recibir, semanalmente, el Boletín Electrónico de la PUCP, ingrese a:
<http://www.pucp.edu.pe/puntoedu/suscribete/>

FICHA DE ENTREVISTA

TITULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO : Javier Neves Mujica.
CARGO/ PROFESIÓN : Abogado / Profesor / Ex-Ministro.
INSTITUCIÓN : PUCP
FECHA : 27-09-2018

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Se trata de tener un personal inestable ya que cuando fue la primera ley que es la primera sentencia del Tribunal Constitucional la segunda ley una nueva sentencia. Pero el CAS había nacido con muy pocos derechos laborales e incluso mas derechos hasta casi volverse equivalente al régimen privado, mejor que el régimen público. La clave es la inestabilidad laboral contratos de duración determinada que se renuevan indefinidamente y sin limite.

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

Como hay una prohibición de contratar que está contemplada en las leyes de presupuesto, tanto como el régimen privado como público se repite de año en año, que no es posible ingresar nuevo personal en la carrera lo que hacen es contratar CAS que no está previsto en la ley de presupuesto, sino que entre como servicio.

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

Es una figura prevista para el Estado es el empleo del antiguo SNP. Entonces, mientras el SNP era una figura de utilización riesgosa porque aplicando la primacía de la realidad, los jueces decían que había una verdadera relación laboral ahí. El CAS, en la primera sentencia del Tribunal Constitucional fue considerado un régimen laboral especial, la ley lo negaba, el sector privado cuando quiere recurrir, cuando ojalá tanto o un fraude utiliza la ley.

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPs) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

Clásicamente que el CAS es un régimen laboral especial y el SNP no, por lo tanto el CAS tiene un vínculo importante el derecho que no tiene el SNP.

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

Así se rige bajo su propia ley

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Si ingresarían a la ley servir sería previo cumplimiento de los requisitos de la ley de estabilidad laboral.

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

Se debe regularizar porque el estado no puede ser el principal infractor de la legislación laboral y es necesario que tarde un plazo.

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración, el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?


En la remuneración tienen el mismo y igualdad que los que siguen la ley y el aguinaldo es el que perciben en el estado pero cada uno y el monto es de 200 días.

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

Es la dispersión que hay en el Estado que en algunas veces cada sector tiene una propia ley especial y precaria. Por parte del estado ha sido para devolver a los trabajadores por que los otros están sujetos a una ley y provoca que sean contrarios de los intereses comunes.

10. ¿Considera Ud. que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

Nada es lo absolutamente bien por que es un derecho totalmente inseguro que van a poder continuar.


FIRMA
DNI: 07203543
CAL 10457

FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO : MARIA BEATRIZ SILUPU BARRIENTOS
CARGO/ PROFESIÓN : ASISTENTE JUDICIAL
INSTITUCIÓN : PODER JUDICIAL DE LIMA NORTE
FECHA : 05-12-2018

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

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.

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

Porque al Estado le conviene contratar a un trabajador bajo el régimen Administrativo de Servicios ya que los que son contratados bajo este régimen no cuentan con los beneficios ni derechos inherentes a los que sí cuenta un trabajador bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 y porque económicamente le resulta mucho más favorable.

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

Porque el Régimen Contratación Administrativa es un contrato laboral especial que se aplica sólo en el Sector Público, y se celebra entre una persona natural y el Estado. No se encuentra bajo el ámbito de la carrera pública (D. Leg. 276) ni del régimen de la actividad privada (D. Leg. 728), sino que se rige específicamente por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y la Ley 29849.

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

La diferencia es que en SNPS no cuenta con derechos de los cuales los trabajadores bajo el régimen CAS si cuentan como son con una jornada de 8 horas diarias y 48 horas semanales, con una contraprestación mensual no menor a la remuneración mínima vital, con vacaciones, con descanso pre y post natal, con licencia por paternidad, con aguinaldo, entre otros, caso que no ocurre con el SNPS.

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

Esta norma establece un régimen exclusivo para los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial. Asimismo, recoge diversos principios, como el de protección contra el despido arbitrario y la dedicación exclusiva de la función entre otros.

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Primero se debe tener en cuenta cual es el objeto y como se sabe es que los trabajadores del sector público que se encuentren contratados bajo el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057, se incorporen al régimen laboral ordinario de su respectiva entidad pública. La idea de la autoridad Nacional de Servicio Civil no es tan mala pero se tiene que tener en cuenta muchos factores, actualmente existe muchos trabajadores bajo el régimen CAS, la mayoría de las entidades del Estado prefieren contratar a trabajadores bajo esta modalidad, a fin de evitar que el trabajador adquiera derecho.

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

Como toda Ley tiene sus pros y contras, lo mismo ocurre en este caso es buena porque los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad y que la adquirieron mediante un concurso el cual ha sido evaluado para asumir el cargo que van ostentar, pero sería bueno también que al ser evaluados también se tenga en cuenta que dicho trabajador debe ser capacitado y estar en constantes actualizaciones, ahora toda ley o norma siempre cuenta con un presupuesto caso que no sucede hasta el momento, según indica el proyecto.

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

- 8.
9. **¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración, el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?**

En mi opinión considero que la remuneración y aguinaldos no son los correctos ya que el servidor en el caso del trabajador del Poder Judicial tiene responsabilidades y obligación igual que uno que labora bajo el Decreto Legislativo 728 y debe contar con los mismos derechos y no ser discriminado.

10. **¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?**

Por la misma demanda que existe y porque anualmente se da un presupuesto el cual tiene la entidad cumplir y solventar al personal que contrata.

11. **¿Considera Ud. Que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.**

No, porque el trabajador que se encuentra bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, muchos de los derechos no se cumple y porque la misma normativa los excluye de ciertos derechos que si cuenta el personal que se encuentra bajo el Decreto Legislativo 728, y además el trabajador que se encuentra en esta modalidad siempre está en el riesgo de no ser contratado en cualquier momento.


PODER JUDICIAL DEL PERU
MARIA MATRIZ SILLPU BARRIENTOS
ASISTENTE JUDICIAL
SEGUNDO JUZGADO TRANSITORIO DE TRABAJO
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO	:	ROBINSON JAIUZINHO FALCON Carvajal
CARGO/ PROFESIÓN	:	Abogado / SECRETARIO CSSLN
INSTITUCIÓN	:	Poder Judicial de Lima Norte
FECHA	:	25-09-2018

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Cubrir la necesidad de personal, ahorrando costos y evitando la contratación de trabajadores permanentes.

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

Porque es el régimen creado por el Estado. Para ahorrar costos, es más barato contratar como CAS, que contratar por ejemplo como D. Leg. 796 (a los beneficios que dicho Régimen implica) a fin de evitar la conversión de trabajadores de plazo. Independientemente, si se contrata como SNP.

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

Porque es un régimen especial de contratación creado exclusivamente para el sector público.

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

En que un principio, los SNPS no tienen ningún beneficio adicional a la contratación ordinaria, en cambio en las CAS además de la remuneración, se tienen de todos modos algunos beneficios, como: vacaciones (30 días), aguinaldo, pago de las vacaciones truncas, entre otros.

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

Considero que la igualdad de oportunidades creada por el artículo III del Título Preliminar de la ley y que se establece en el art. 16 del Título de Aplicación, que esta ley compete a todos los tribunales jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial, sin hacer distinción entre las diferentes modalidades de contratación.

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Lee el proceso de contratación de gestión (Modelo de convocatoria, Modelo de contratos) aplicables al régimen CAS, los requisitos para la aplicación de la potestad disciplinaria y el proyecto de resoluciones dictados por el Tribunal del Servicio Civil que establecen parámetros para el tratamiento del régimen sobre los puntos que debe autorizar, propele hasta permitir la participación de parte de la implementación de la Ley 30.057 - Ley del servicio civil.

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

Es un acto de justicia y terminaría de una vez por todas con un régimen (CAS) que se ha postulado a ser temporal y transitorio.

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración, el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?

En cuanto a la remuneración, comparativamente con otros regímenes, los CAS están en una buena posición, pero en cuanto a los aguinaldos, estos no son adecuados pues su monto es 1.5% sobre el capital de los años que al fin de cada año los CAS son trabajadores al servicio del estado, debido a que perciben los mismos derechos y beneficios que tiene los trabajadores de los D. Leg. 276 y 798.

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

Por la necesidad de servicios que tiene este poder del Estado y el tipo de personal que se le asigna, dentro de ciertos que la necesidad se refiere a tener o trabajos temporales o trabajos permanentes.

10. ¿Considera Ud. que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

Considero que no, no obstante que a los distintos niveles de la estructura organizacional por ejemplo venimos al trabajo no obstante el que hasta la fecha no se han dado las leyes que protegen a los trabajadores que están en esta modalidad de contratación como la Ley de la CTS, etc.



FIRMA


CAC: 35223

FICHA DE ENTREVISTA

TITULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO	:	_____
CARGO/ PROFESIÓN	:	_____
INSTITUCIÓN	:	_____
FECHA	:	_____


FRANKLIN AYALA SIMBRON
SECRETARIO JUDICIAL
MODULO CORPORATIVO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?
El principal fin del Régimen C.A.S. es la contratación de personal a tiempo determinado para labores y/o funciones de carácter indeterminadas.
2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?
Por la necesidad de servicio de los empleadores, que en su mayoría son estatales.

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

Por la naturaleza de su finalidad.

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

Que los contratos SNPS son de naturaleza civil y no involucran contrato o vínculo laboral. No tiene naturaleza laboral.

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

El mayor aporte de la ley 30745 es la obtención de mayores beneficios laborales, acorde con la legislación vigente de la materia.

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Unificar todos los regimenes de contratacion en uno solo.

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

Es una ley que tiene deficiencias respecto al número de C.A.S. que podrían ser indeterminados; en tanto la calidad del ingreso total vinculo no es simitl como lo es el Rég. privado.

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración, el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?

No. Por la naturaleza de las funciones que desempeñan no son los adecuados.

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

En el Poder Judicial se maneja varias modalidades de contratación por falta de una organización a criterio; solo se aviene la presencia y necesidad de servicio; sin tener en cuenta los beneficios que se restringe a los trabajadores.

10. ¿Considera Ud. que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

No. Desde el momento que se aprobó este régimen de contratación, se previó la vulneración de los derechos laborales de los servidores, dejándolos en la incertidumbre jurídica e inestabilidad laboral.

 PODER JUDICIAL DEL PERÚ 
FRANKLIN AYALA SIMBRON
SECRETARIO JUDICIAL
MODULO CORPORATIVO LABORAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE
FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO : EVELYN ALBERCIN QUIZ
CARGO/ PROFESIÓN : SECRETARIA JUDICIAL - ABOGADA
INSTITUCIÓN : PODER JUDICIAL
FECHA : 25-09-2018

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

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

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

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

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

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

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

.....
PORQUE EL RÉGIMEN CAS SE APLICA
NETAMENTE EN EL RÉGIMEN PÚBLICO (ESTADO).
.....
.....
.....
.....
.....
.....

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

.....
- LOS SNPS ERA UNA CONTRAPRESTACION
DE SERVICIOS SIN VINCULO LABORAL
.....
- CAS, SACTUALMENTE RECONOCE UNA
RELACION LABORAL ENTRE SERVIDOR Y
ENTIDAD PÚBLICA.
.....
.....
.....

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

.....
OBTENER MAYOR BENEFICIOS HACIA
EL RÉGIMEN CAS.
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

9. ¿Porque cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

Por eso disminuye el presupuesto a efectos que se
no existan plazas fijas sino con este tipo de
contratación.

10. ¿Considera usted que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad CAS?

Si, el estado es el primer vulnerador de derechos al
contratar a trabajadores con esas plazas permanentes
PLE SUPUESTAS.



PODER JUDICIAL DEL PERU

EVELYN YANEI ALBARRACIN-RUIZ
SECRETARIA JUDICIAL
ABOGADO DE TRABAJO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el

Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO	:	<u>Paul Rojas Infiesto</u>
CARGO/ PROFESIÓN	:	<u>Secretario / Orogdo</u>
INSTITUCIÓN	:	<u>Poder Judicial</u>
FECHA	:	<u>21-09-18</u>

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

El fin principal del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios es obviamente como a favor del estado ya que dicho régimen para el trabajador es algunos beneficios.

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

Considero que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen administrativo de Servicios porque el poder Judicial no cuenta con suficiente presupuesto para poder cubrir con el pago de aquellos trabajadores CAS no contando con los planes necesarios.

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

Porque no se aplica el régimen
de contratación administrativa de
servicios en el régimen privado
porque no aplicable a toda
entidad pública.

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

La diferencia de ambos es que en el
CAS la contratación administrativa de servicios
con la que los servicios no personales
es un trabajador independiente, lo
cual no está sujeto a subordinación
esto es que aquel trabajador no tiene
derechos o sus beneficios sociales, lo cual
el trabajador con él tiene algunos beneficios.

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

El aporte de la ley N° 30745 Ley de
la Carrera del Servidor Judicial hacia
el régimen de contratación administrativa
de servicios es que el trabajador gana
de manera como profesional.

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

El aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil hacia el régimen de contratación administrativa de servicios es dar mayor formalidad para el trabajador contando con mejores beneficios sociales.

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

Mi opinión es que el proyecto Ley 2580/2017-CR es la ley que elimina definitivamente el régimen de contratación administrativa de servicios e incorpora a los trabajadores la bonificación que perciben en igualdad de condiciones económicas con los trabajadores que cumplen la misma función.

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración y el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?

Las remuneraciones y el aguinaldo que perciben los servidores CAS no son los adecuados ya que comparado con los trabajadores que cumplen igual función es un monto menor, lo cual el trabajador con relación un derecho económica.

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

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

10. ¿Considera Ud. que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

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



RAUL ROJAS ARSIETO
SECRETARIO JUDICIAL
SEJUNDO ARRABO DE TRAZADO TERRITORIO DE GUERRA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA

TITULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO	: VICTOR ANTONIO FRANCO SUYO
CARGO/ PROFESIÓN	: ABOGADO / SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES DE PODER JUDICIAL DE LIMA NORTE SITRAPOS - CSJLL
INSTITUCIÓN	: PODER JUDICIAL DE LA CORTE SUPERIOR JUSTICIA DE LIMA NORTE
FECHA	: 12-10-2018

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

El fin del régimen CAS es la actividad privada que permite incorporar a trabajadores al Poder Judicial, fue para reemplazar contratos SNP con algunos beneficios, sin embargo dicho régimen laboral resulta nocivo para los trabajadores por cuanto que vulnera derechos laborales y el principio de derecho de igualdad en el sector por cuanto, es discriminatorio la remuneración frente a los otros regímenes laborales N° 728 y N° 276.

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

Por cuanto, el CAS es un régimen flexible para el empleador remunerativamente, es más beneficioso contratar trabajadores bajo el régimen CAS con menos beneficios que un 728; es decir, un Contrato CAS por un 728.

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

El ámbito de aplicación del régimen CAS está referido en la misma ley.

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

El SNP es un contrato de naturaleza civil que usan de servicio e irregularmente utilizada en el Poder Judicial, por cuanto no genera beneficios laborales a los trabajadores. Teniendo la diferencia con el régimen CAS es que otorga algunos beneficios pero no todos a diferencia del No 216 y No 198.

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

El aporte de la ley de la carrera del trabajador judicial, que ya se encuentre vigente con su reglamento, es que absorbe los regímenes 216, 198 y CAS, siendo todos en el Poder Judicial trabajadores bajo el régimen de la ley de la Carrera, pero a los todos los mismos beneficios. El trabajador CAS automáticamente pasa a la ley de la carrera judicial cuando inicialmente está b. l. d. e. en un plazo no mayor de 3 años se regulariza el tenor retentivo.

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Ninguno, porque si bien permitiría la postulación para el ingreso de servicio civil, sin embargo no eliminara el nefasto régimen CAS. El servicio civil no se aplica en el Poder Judicial.

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

Será un gran logro porque reivindicará derechos laborales de los trabajadores del país, lo que permitirá a los trabajadores gozar de mejores beneficios laborales como, ETS, gratificaciones y estabilidad laboral, se calcula que esta iniciativa beneficiará a más de 200.000.00 trabajadores a nivel nacional.

Objetivo Específico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración, el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?

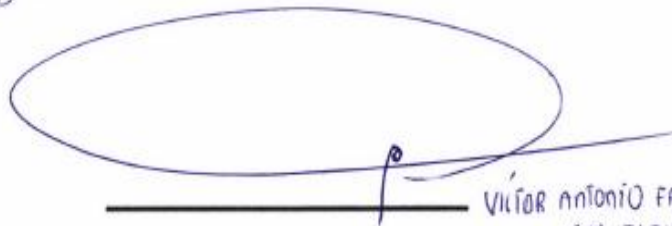
No son adecuados ya que existe discriminación en el tema remunerativo equinodas y otros, trate a los beneficiarios de los N° 296 y N° 728. Es injusto y discriminatorio por tanto en el Poder Judicial un CAS o un 728 realizan las mismas funciones, sin embargo remunerativamente el N° 728 mayor remuneración y mejores beneficios.

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

Porque no había una ley de la
Cámara del trabajador judicial y
ahora que está vigente la tan
ansiosa norma, ya no se podía contratar
trabajadores al otro régimen, sino bajo la
ley de la carrera.

10. ¿Considera Ud. que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

No porque si hubiere voluntad hace mucho
tiempo el estado hubiese estimado el
régimen CAS por ser vulneratorio a los derechos
laborales y atentar contra el principio de
igualdad. La contratación CAS es nociva para los
trabajadores y la única forma de velar por
los derechos laborales de los revisiones bajo
esta modalidad es eliminar el reparto régimen en el P.J.
por la ley de la cámara se logra unificar al CAS a la referida
ley y con ello garantizar su estabilidad para posteriormente de
manera progresiva nuevos perfiles y remuneraciones.



FIRMA

VÍCTOR ANTONIO FRANCIA SUYO
CAI 31813

FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO	: ERICK ESTRADA YALÍCO
CARGO/ PROFESIÓN	: SECRETARIO JUDICIAL
INSTITUCIÓN	: PODER JUDICIAL DE LIMA NORTE
FECHA	: 25-09-2018

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal del Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

El régimen de la contratación administrativa de servicios se crea en el año 2008, y tenía por finalidad solucionar los problemas generados por el excesivo uso de los contratos por servicios no personales (SNP) que se daban en el sector público; de tal manera que a través de esta relación de carácter administrativa (posteriormente reconocido como relación laboral por el TC), se le reconocían derechos mínimos –temporalmente– a los trabajadores que desempeñaban funciones bajo el régimen de la SNP, hasta que la Administración Pública se encuentra en condiciones administrativas y económicas de poder incluirlos a todos en planillas.

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

El régimen de la contratación administrativa de servicios (CAS) otorga menos beneficios laborales que el régimen de la actividad privada (D.LEG.728) y que el régimen de la actividad pública (D.LEG.276); y a diferencia de estos últimos, el régimen CAS –pese a que exige el ingreso por concurso público– no otorga estabilidad absoluta a los servidores judiciales, por cuanto estos son contratados de manera determinada, es decir a plazo fijo. En virtud de ello, se entiende que la gran demanda de este tipo de régimen se debe a que es más accesible económicamente para el Estado,

y porque además le otorga la facultad al empleador de dar por concluida la relación laboral con el servidor judicial, bajo la figura del término o culminación del contrato.

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

El sector privado se rige en materia de contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada (D. LEG.728), independientemente de los regímenes especial que puedan existir (Ej. REMYPE); en consecuencia, es evidente que, al tener un marco normativo propio, no sería apropiado que se aplique el régimen CAS. Asimismo, dada la finalidad del régimen CAS, se entiende que es un régimen especial único y exclusivo para el sector público, y que por consiguiente no puede ser aplicado al sector privado

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

La contratación por servicios no personales (SNP), eran autorizadas por las leyes anuales de presupuesto, y que en el fondo no era otra cosa que una contratación por locación de servicios, donde se prestaba un servicio a cambio de una retribución, sin subordinación, es decir, no existía vínculo laboral; no obstante, es más que conocido que dicha contratación era empleada por las entidades públicas para encubrir una relación de naturaleza laboral. En cambio, la contratación administrativa de servicios (CAS) –actualmente– reconoce una relación de carácter laboral entre el prestador de servicios y la entidad pública.

Objetivo Específico 1: Analizar cómo se aplica la flexibilidad laboral en el Régimen CAS como una modalidad de contratación por concurso público.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

La entrada en vigencia de la Ley N° 30745 – Ley de la Carrera del Servidor Judicial, no trae consigo un aporte al régimen CAS, por cuanto su finalidad es crear un régimen único y exclusivo para los trabajadores jurisdiccionales y administrativos del Poder Judicial; lo que implica unificar el régimen laboral de los servidores judiciales que se encuentran laborando bajo el régimen privado (D.LEG.728), régimen público (D.LEG.276) y régimen CAS (D.LEG.1057).

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

El rol de la Autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR) consiste en formular las políticas nacionales, emitir opinión técnica vinculante, dictar normas, supervisar su cumplimiento y resolver conflictos sobre recursos humanos del Estado; del cual se entiende que una de sus funciones también es supervisar el cumplimiento de la Ley de Servicio Civil, la misma que se encuentra destinada a extinguir el régimen CAS y unificar el régimen laboral en la Administración Pública.

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

La eliminación definitiva del régimen CAS resulta apropiado, en primer lugar, porque dicho régimen es de carácter transitorio y hasta la fecha (diez años después) se sigue aplicando; en segundo lugar, porque no reconoce a plenitud los derechos laborales que la Constitución le reconoce a los trabajadores (entre ellos la estabilidad). No obstante, el pretender incorporar a los trabajadores al régimen laboral ordinario de su entidad empleadora, no resulta coherente con la normatividad vigente, pues dicha incorporación no tendría ningún sentido, si finalmente los trabajadores deben incorporarse al régimen de la Ley de Servicio Civil, salvo que esta última sea derogada.

Objetivo Especifico 2 De qué manera la estabilidad laboral aplica en la modalidad de contratación por cargo de confianza.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración, el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?

Si nos regimos por lo señalado en la ley y los decretos supremos podemos decir que la remuneración y el aguinaldo están fijados conforme al ordenamiento jurídico. En la práctica (realidad) las remuneraciones de los trabajadores judiciales bajo el régimen CAS, no son tan diferentes al de un trabajador del régimen N° 276 o N° 728, lo que no suceden con los beneficios sociales, como el caso del aguinaldo donde si hay una gran diferencia, que considero es discriminatoria, porque en algunos casos los trabajadores CAS, N° 276 y N°728 desempeñan las mismas funciones.

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

Ello se debe a la falta de voluntad por parte del Estado de no unificar el régimen laboral de los trabajadores judiciales, lo que recién se ha hecho este año, estando pendiente su implementación.

10. ¿Considera Ud. Que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

El estado si está velando por los derechos laborales recaídos en el régimen CAS, otra cosa es el hecho que durante la vigencia del régimen CAS, el estado haya implementado una política destinada a mejorar o igualarlos beneficios laborales de este régimen, a comparación con el régimen 728 a modo de ejemplo. En ese supuesto, es más que evidente que el estado solo ha hecho pequeñas mejoras en el régimen CAS, sin que ello signifique al reconocimiento pleno de todos los beneficios laborales incluido la estabilidad laboral que debe gozar un trabajador.



ERICK CRISTOPHER ESTRADA VALICO
SECRETARIO JUDICIAL
UNIDAD REGIONAL DE TRABAJO TRANSITORIO DE INDEPENDENCIA
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA

TÍTULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO : LARRY JOSE TIGRE SIPION
CARGO/ PROFESIÓN : SECRETARIO JUDICIAL / ABOGADO
INSTITUCIÓN : CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE LIMA NORTE
FECHA : 21 DE SEPTIEMBRE DE 2018

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

EL FIN DEL RÉGIMEN CAS, ERA EVITAR LA MAYOR CONTRATACION POR SERVICIOS NO PERSONALES, QUE NO BRINDABA NINGUN BENEFICIO LABORAL AL TRABAJADOR, TODA VEZ QUE FUE MUY INFORMAL

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?

PORQUE ESTE RÉGIMEN TRAE MENOS GASTOS AL PODER JUDICIAL, TODAVIA QUE NO SE PAGAN TANOS BENEFICIOS COMO EN UN RÉGIMEN JUDICIAL U/O PRIVADO

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

Porque este régimen podría traer muchas demandas laborales por desnaturalización

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

La diferencia son que el (SNPS) es un contrato por obra o de servicios.

Otra diferencia es que SNPS, no da beneficio y el CAS sí los brinda.

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

Es dar mayor informalidad y que al trabajador judicial se le pague como corresponda de acuerdo a ley.

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

DAE MAS TRABAJO Y FORMALIDAD

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

ES LO MAS ACORDE YA QUE EL CAS ES UN REGIMEN SIN NINGUN BENEFICIO AL TRABAJADOR Y DEMANDA MAS GASTO AL ESTADO.

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración, el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?

NO SON ADECUADOS YA QUE POR LEY DEBERIAN TENER LOS MISMOS BENEFICIOS LABORALES QUE CUALQUIER TRABAJADOR EN EL REGIMEN PRIVADO O PUBLICO.

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

SUPUESTAMENTE PARA QUITAR MAYORES GASTOS AL
GENERAL PLAZAS Y ASI TAMBIEN QUITAR PAGA
TANTOS BENEFICIOS COMO CTS. ETC.

10. ¿Considera Ud. que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

NO YA QUE EL REGIMEN CAS AL CONTRARIO
VIOLERA MUCHOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS
TRABAJADORES AL NO DARLES LAS MISMAS
DENEFCIOS QUE UNO CONTRATADO EN EL REGIMEN
PRIVADO O/O PUBLICO. ASIMISMO LAS REMUNERACIONES
SON MUY BAJAS Y NO HAY NINGUN TIPO DE
SEGURIDAD Y PUEDEN SER DESPACHADOS EN
CUALQUIER MOMENTO.

PODER JUDICIAL DEL PERU
LARRY JUSE TIGRE SPTON
SECRETARIA DE JUSTICIA DE LIMA NORTE

FIRMA

FICHA DE ENTREVISTA

TITULO:

El régimen CAS y su influencia en las modalidades de contratación en el Poder Judicial de Lima Norte, 2017

ENTREVISTADO : CHRISTIAN LÓPEZ HUARINGA
CARGO/ PROFESIÓN : SECRETARIO JUDICIAL / Abogado
INSTITUCIÓN : CSJ. DE LIMA NORTE
FECHA : Lunes 24 de Septiembre del 2018

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal en el Poder Judicial de Lima Norte 2017.

1. ¿Cuál considera Ud. que es el fin del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios?
El régimen de Contratación Administrativa tiene como finalidad regular o permitir que la Administración Pública pueda garantizar los principios de méritos y capacidad, con la mayor eficacia posible.

2. ¿Por qué considera Ud. que hay una gran demanda de servidores judiciales en el Régimen Administrativo de Servicios?
Existe una gran demanda de servidores judiciales, porque considero que al empleador no paga beneficios sociales, pongamos un ejemplo un trabajador del Régimen Administrativo de Servicios no recibe CES y un aguinaldo proporcional, lo que resulta rentable al empleador.

3. ¿Por qué cree Ud. que el Régimen Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado?

Considero que el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios no se aplica en el Régimen Privado ya que es de naturaleza instrumental y depende del interés general, es decir permitan que la administración pueda satisfacer necesidades públicas.

4. ¿Cuál cree Ud. que es la diferencia entre Servicios No Personales (SNPS) y la Contratación Administrativa de Servicio (CAS)?

Diferencias: los Servicios No Personales son de naturaleza civil y no involucran vínculo laboral ni cargas de naturaleza laboral. En cambio, los trabajadores CAS implica vínculo laboral y representan obligaciones de naturaleza laboral y procura la satisfacción del interés Público.

Objetivo Específico 1: Analizar si en el Régimen CAS la flexibilidad laboral se aplica en las modalidades de contratación del Poder Judicial, 2017.

5. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la ley N° 30745 ley de la Carrera del Servidor Judicial hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicio?

El objeto de la presente Ley N° 30745 es establecer un régimen exclusivo para los trabajadores judiciales, asimismo excluye a estos de los alcances de la Ley del Servicio Civil. Un aporte sería que los trabajadores del régimen de Contratación Administrativa de Servicio alcanzara mayor estabilidad laboral.

6. ¿Cuál cree Ud. que es el aporte de la autoridad Nacional de Servicio Civil (SERVIR), hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios?

Desde mi punto de vista la Autoridad Nacional del Servicio Civil tiene como fin el de mejorar los servicios públicos, el aporte hacia el régimen de Contratación Administrativa de Servicios sería el de uniformizar progresivamente los regímenes laborales donde predomine la igualdad de beneficios sociales.

7. ¿Qué opina Ud. respecto al Proyecto de Ley 2580/2017-CR, Ley que elimina definitivamente el Régimen de Contratación Administrativa de Servicios e incorpora a los trabajadores bajo esta modalidad al Régimen laboral ordinario de su entidad empleadora?

A mi entender, considero que es una buena iniciativa legislativa ya que tiene por objetivo el que los trabajadores que se encuentran bajo el régimen laboral de contratación administrativa de servicios se incorporen al régimen laboral ordinario, pretendiendo así uniformizar progresivamente los regímenes laborales.

Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público en el Poder Judicial, 2017.

8. ¿Qué opina Ud. respecto a la remuneración y el aguinaldo que perciben los servidores Contratación Administrativa de Servicios (CAS) son adecuados o acordes a un trabajador del estado?

Opino que no son adecuados ya que recortan derechos laborales como el aguinaldo que, si bien es cierto los servidores sujetos al CAS se encuentran en un régimen temporal de contratación laboral exclusiva del Estado y debería ser excepcional ya que sus beneficios laborales tales como ETS, gratificaciones, tope de aportaciones al Seguro Social de Salud son reducidos.

9. ¿Por qué cree Ud. que hay tantas modalidades de contratación en el Poder Judicial?

A mi entender, existen diversos tipos de modalidades de contratación en el Poder Judicial porque al Estado le conviene tener contratos temporales antes que los fijos para evitar los despidos injustificados.

10. ¿Considera Ud. que el estado está velando por los derechos laborales de los servidores que están bajo la modalidad de Contratación Administrativa de Servicios?; fundamente su respuesta.

En mi punto de vista, considero que no, ya que los servidores CAS no perciben los mismos beneficios que los que se encuentran en otro régimen. Los servidores CAS no reciben ningún tipo de protección por parte del Estado, no tienen CTS, bono de escolaridad, en otras palabras este régimen es discriminatorio.



FIRMA

CAL N° 67820

ANEXO 04 – GUIA DE ANALISIS DOCUMENTAL

“GUÍA ANALISIS DOCUMENTAL”

Objetivo General: Determinar de qué manera, el régimen CAS se aplica en las modalidades de contratación del personal del Poder Judicial, 2017.

“ANALISIS DE SENTENCIA TC”

Se hará el análisis documental de la Sentencia del Tribunal Constitucional Expediente N° 04225-2012 – PA / TC – Arequipa - Juan Carlos Manrique Barriga

“El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017”.

Descripción de la Fuente	Identificación Del Objeto De Análisis
<p>En la sentencia se expone que el servidor interpone demanda de amparo contra el Poder Judicial, indicando que lo repongan como asistente de área de cuerpos del delito de la Corte Superior de Justicia de Arequipa. Ya que el servidor manifiesta que presto servicios desde de manera ininterrumpida desde el 9 de Enero del 2018 hasta el 1 de Junio del 2009; que incluso acá se detalla el antecedente de la modalidad CAS que son los SNP, señala el servidor estuvo bajo la modalidad de Servicios no personales cuando se efectuó una prestación personal de servicios, bajo subordinación y a cambio de una remuneración; son elementos esenciales que determinan una relación</p>	<p>El Objetivo Principal del presente trabajo de investigación refiere que el servidor estuvo bajo la modalidad de Servicios no personales cuando se efectuó una prestación personal de servicios, bajo subordinación y a cambio de una remuneración; son elementos esenciales que determinan una relación laboral. Configurándose así una relación de naturaleza laboral indeterminada en la aplicación del Principio de Primacía de la realidad. Tal es el hecho que al servidor en el último estado laboral siendo CAS, se le haya reconocido como un servidor de plazo indeterminado.</p>

laboral. Configurándose así una relación de naturaleza laboral indeterminada en la aplicación del Principio de Primacía de la realidad.	
---	--

“GUÍA ANALISIS DOCUMENTAL”

Objetivo General: Objetivo Especifico 2: De qué manera la estabilidad laboral influye en la modalidad de contratación por concurso público del Poder Judicial, 2017.

“ANALISIS DE LEGISLACION COMPARADA”

“El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017”.

País	Norma	Tema	Identificación Del Objeto Del Análisis
Argentina	Ley de Marco Regulación del Empleo Público Nacional N° 25.164	Las modalidades de contratación del personal.	Las modalidades de contratación del personal público es por tiempo determinado se entiende por un tiempo transitorio u ocasional, no se incluye en el régimen de la carrera y no pueden ocupar estas plazas los servidores de plazo indeterminado”.
Colombia	Ley que regula el empleo público y la carrera administrativa son Ley N°909 del 2004 Nivel Nacional y la Ley N°27 Nivel Nacional de 1992.	Los derechos laborales y obligaciones.	En Colombia el nivel de contratación de personal para el Estado se basa por un vínculo con la Institución o exista una necesidad para contratar. Para ello, la Constitución Colombiana señala que existe un vínculo entre el trabajador y entidad Pública denominado servidor público, resaltando sus derechos laborales

			y obligaciones a lo que fuese de ley.
España	El Régimen Especial Laboral Estatuto Básico del Empleado Público Ley 7/2007	Los derechos laborales	el estatuto Básico del Empleado Público en España señala que los empleados públicos desempeñan funciones designadas por el Estado y se aplican al personal público por disposición de ley. Según el Artículo 8.1 del EBEP.
Chile	La Ley N° 18834 – Aprueba Estatuto Administrativo	Aprobación del estatuto	La relación entre el Estado y el personal conformado por ministerio, gobernaciones instituciones públicas, entre otros y hay dos servicios públicos los centralizados y los descentralizados creados para cumplir la función administrativa y regular las normas del presente Estatuto Administrativo.
Bolivia	La ley 2027 Estatuto del Funcionario Público y su reglamento supremo N°25749, que señala la relación entre los servidores públicos y el Estado Boliviano.		

Ecuador	La Ley N°2003 – 17 Ley Orgánica del Servicio Civil y la Carrera Administrativa de Unificación y Homologación de las remuneraciones del Sector Publico, según a su reglamento Decreto Ejecutivo N° 2474.
Panamá	La Ley N° 9 de 1994 la cual establece y regula la Carrera Administrativa y la Ley N° 24 del 2007, en donde modifica la primera ley mencionada. Cabe señalar que precisa la regulación de personal del sector público. Lo que señala en el Texto Único Ordenado por la Asamblea Nacional.
Paraguay	La Ley 1626, Ley de la Función Pública, que establece la situación jurídica de los funcionarios y empleados públicos.
Uruguay	La Ley N° 16.127, Ley de Funcionarios Públicos, regula a los servidores públicos del Estado Uruguay.

ANEXO N°5 - CASACIÓN LABORAL N°7945-2014 – CUSCO



PODER JUDICIAL
DEL PERÚ

Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
Corte Suprema de Justicia de la República
"Año de la Consolidación Marítima del Mar de Grau"

Lima, 07 de noviembre del 2016



OFICIO N° 183-2016- JAV-2°SDCYST-CS

Señor Doctor:
Presidente de la Corte Superior de Justicia de Cusco
CUSCO

Tengo el honor de dirigirme a Usted, a fin de remitir a su Despacho copias certificadas de la Ejecutoria Suprema de fecha 29 de setiembre 2016, recaída en el proceso seguido como Casación NLPT° 7945-2014, lo que constituye *Precedente Judicial Vinculante*; por lo que se le solicita la difusión entre los Magistrados que integran la Corte Superior a su cargo, con la finalidad de evitar resoluciones contradictorias y promover la unificación de criterios. Adjunto al presente la Ejecutoria Suprema a fojas 09.

Aprovecho la oportunidad para expresarle los sentimientos de estima y consideración.

Atentamente
PODER JUDICIAL


Corte Superior de Justicia de Cusco
DR. JAVIER AREVALO VELA
Presidente
Segunda Sala de Derecho
Constitucional y Social Transitoria
Corte Suprema de Justicia de la República

SIXTO PERAZA ACRANTE
NOTIFICADOR JUDICIAL
CUSCO

PODER JUDICIAL
CORTE SUPERIOR DE JUSTICIA DE CUSCO
TRAAMTE DOCUMENTARIO
RECIBIDO
Fecha, 04 ENE. 2017
Reg. N° 4994
Asiento 09.20 Am (CS)

Secretaría de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria
Av. Paseo de la República S/N Palacio de Justicia - Lima

PSAC



SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

SIEMPRE- El régimen laboral de las ómnibus municipales es el de la actividad privada; en consecuencia, no pueden ser controlados bajo el régimen especial del control administrativo de servicios.

Lima, veintinueve de setiembre de dos mil dieciséis.

VISTA, la causa número siete mil novecientos cuarenta y cinco, guión dos mil catorce, guión CUSCO, en audiencia pública de la fecha; interviniendo como ponente el señor juez supremo, **Arévalo Vela**; y producida la votación con arreglo a ley, se emite la siguiente sentencia:

MATERIA DEL RECURSO:

Se trata del recurso de casación interpuesto por el demandante, **Juan Pablo Hualica Uturuncu**, mediante escrito de fecha trece de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos, contra la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, que revocó la Sentencia emitida en primera instancia contenida en la resolución de fecha treinta de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento trece a ciento dieciocho, que declaró fundada la demanda; reformandola la declaró improcedente, en el proceso seguido contra la **Municipalidad Distrital de San Sebastián**, sobre reposición.

CAUSALES DEL RECURSO:

Mediante resolución de fecha diecinueve de diciembre de dos mil catorce, que corre en fojas cuarenta a cuarenta y seis del cuaderno de casación, se ha declarado procedente el recurso interpuesto por la parte demandante, por las siguientes causales de infracción normativa: a) inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; b) aplicación indebida del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1057; y, c) inobservancia del artículo 3° Capítulo II del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

ANASTASIO BALBUENA CALDERA
SECRETARIO
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

CONSIDERANDO:

Primero: De las posiciones de las partes y pronunciamientos de las instancias de mérito.

a) Antecedentes del caso:

De la revisión de los actuados, se verifica que en fojas sesenta y cuatro a setenta y cuatro, corre la demanda interpuesta por Juan Pablo Huilca Ururuncu contra la Municipalidad Distrital de San Sebastián; en la que postuló como única pretensión, su reposición en su mismo cargo y área laboral por haber sido pasible de un despido incausado.

El demandante sustenta como argumentos fácticos de su demanda: i) que, ingresó a trabajar para la demandada en el mes de abril de dos mil doce como trabajador obrero de la Unidad de Mantenimiento de Vías y que pese a sus labores desempeñadas se le ha ido pagando mediante boletas de pago donde indebidamente se consigna condición CAS, igualmente en las mismas boletas se tiene mencionada la categoría como trabajador de mantenimiento de infraestructura, así como el cargo de operario; ii) el siete de enero de dos mil trece, fue despedido incausadamente, sin permitirle el ingreso a su centro de trabajo por lo que se dirigió a la Policía Nacional del Perú a fin de solicitar una constatación policial, la que realizó el PNP SO2 Joseph Benavente Villalba, quien se constituyó al campamento donde se encuentra instalada la Unidad de Mantenimiento de Vías, comunicándose con el Ingeniero residente, Alberto Taco Curasi, el cual precisa que el despido fue por orden del Alcalde; iii) finalmente, señala que se ha producido en su contra un despido incausado, al no obrar causa justa de despido, ni procedimiento de despido alguno, máxime si durante su relación laboral no ha suscrito contrato de trabajo por más de tres meses, existiendo en realidad un contrato de trabajo de naturaleza indeterminada.

b) Sentencia de primera instancia: El juez del Primer Juzgado de Trabajo de la Corte Superior de Justicia de Cusco, a través de la Sentencia expedida con fecha

ANAHAJÓN VALDIVIAO CALDERÍN
SECRETARÍA
DE LA SALA TRANSITORIA
PROCESO ABREVIADO NLPT

2

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

treinta de setiembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento trece a ciento dieciocho, declaró fundada la demanda, ordenando la reposición del actor en las mismas condiciones y categoría anterior a la fecha del despido, es decir, como obrero permanente en el área de mantenimiento de vías de la gerencia de infraestructura o en uno de similar condición; al considerar que: i) se acredita que el actor ha prestado servicios en obras, en la categoría de obrero, más aún, cuando el Procurador Público no ha negado el hecho que el actor se haya desempeñado como personal obrero, y siendo que el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, ubica al personal obrero en el régimen laboral de la actividad privada, concluye que el actor se encuentra sujeto al régimen regulado por el Decreto Legislativo N° 728; ii) la parte demandada no ha acreditado la relación contractual con el actor mediante la suscripción de contratos de trabajo sujetos a modalidad o de plazo determinado; razones por las que determina que la única condición que le corresponde al actor es la de un trabajador sujeto a un contrato de trabajo a plazo indeterminado, por lo que el despido del actor constituye un despido incausado, debiendo ser repuesto en su centro de trabajo, en el cargo que venía desempeñando antes de que se produzca su despido o uno similar.

c) **Sentencia de segunda instancia:** Por su parte, el Colegiado Superior de la Sala Constitucional y Social de la Corte Superior de Justicia de Cusco, en virtud a la apelación planteada por la entidad emplazada, procedió a revocar la Sentencia apelada que declaró fundada la demanda, mediante Sentencia de Vista de fecha veintisiete de mayo de dos mil catorce, en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, exponiendo como razones de su decisión, que si bien es cierto que el actor no ha suscrito el contrato administrativo de servicios (CAS), conforme ha sido reconocido por la parte demandada en su escrito de contestación; sin embargo, de las planillas de contrato administrativo de servicios (CAS), se aprecia como régimen laboral CAS y de las boletas de pago, se tiene como condición del trabajador "CAS", es decir que el régimen laboral al que pertenece el actor es el Contrato Administrativo de Servicios y el incumplimiento del procedimiento para

ANAYARA ESPERIDIO CALDERIN
FISCALIA GENERAL DEL
MINISTERIO DE JUSTICIA
Y DE DEFENSA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

dicha contratación como la suscripción del contrato, constituye una falta administrativa; en ese sentido, determina que si la pretensión demandada es la reposición como obrero de la Unidad de Mantenimiento de Vías de la Gerencia de Infraestructura de la demandada, se encuentra sujeto a un régimen laboral de la actividad pública, por lo que resulta improcedente la demanda.

Segundo: Infracción normativa.

La infracción normativa podemos conceptualizarla como la afectación a las normas jurídicas en que incurre el Colegiado Superior al emitir una resolución, originando con ello que la parte que se considere afectada por la misma pueda interponer el respectivo recurso de casación. Respecto de los alcances del concepto de infracción normativa quedan comprendidas en el mismo las causales que anteriormente contemplaba la antigua Ley Procesal del Trabajo, Ley N° 26636 en su artículo 56°, relativas a interpretación errónea, aplicación indebida e inaplicación de una norma de derecho material, aunque la Ley N° 29497 incluye además a las normas de carácter adjetivo.

Tercero: Delimitación del objeto de pronunciamiento.

Conforme a las causales de casación declaradas procedentes en el auto calificadorio del recurso de fecha trece de junio de dos mil catorce; la presente resolución debe circunscribirse a delimitar si se ha incurrido en: a) infracción normativa por inaplicación del artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728; b) infracción normativa por aplicación indebida del artículo 4° del Decreto Legislativo N° 1057; y, c) inobservancia del artículo 3° Capítulo II del Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057.

Cuarto: Régimen laboral de los obreros municipales.

Antes de emitir pronunciamiento sobre las causales declaradas procedentes, este Supremo Tribunal considera pertinente desarrollar el tema del Régimen Laboral de los obreros municipales, tal como lo hace a continuación:

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CUSCO
FACULTAD DE DERECHO
CARRERA DE ABOGADO
INSTITUTO VICE-RECTORIAL DE INVESTIGACIONES Y ESTADÍSTICA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPUBLICA

CASACION LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

1. Evolución histórica del régimen laboral de los obreros municipales.

Debemos señalar que el régimen laboral de los obreros municipales al servicio del Estado, ha transitado tanto por la actividad pública como por la privada; tal es así, que la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el nueve de junio de mil novecientos ochenta y cuatro, estableció de forma expresa en el texto original de su artículo 52° que los obreros de las municipalidades eran servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad pública; sin embargo, dicha disposición fue modificada por el Artículo Único de la Ley N° 27469, publicada el uno de junio de dos mil uno, estableciendo que el régimen laboral sería el de la actividad privada.

Finalmente, la Vigésimo Quinta Disposición Complementaria de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, publicada el veintisiete de mayo de dos mil tres, derogó la Ley N° 23853, sin embargo, mantuvo el régimen laboral de los obreros de las municipalidades, los cuales según su artículo 37° de la nueva Ley Orgánica de Municipalidades son servidores públicos sujetos al régimen laboral de la actividad privada, es decir, dentro de los alcances del Decreto Legislativo N° 728, reconociéndoles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen.

2. Pronunciamientos de la Autoridad Nacional del Servicio Civil.

Para el caso de autos, resulta necesario señalar que la Autoridad Nacional del Servicio Civil, se ha pronunciado respecto a los trabajadores municipales que tienen la condición de obrero, así se tiene el Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ de fecha cuatro de mayo de dos mil quince, en el que concluye: "(...) que los obreros al servicio de los gobiernos locales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada, no resultando conveniente su contratación bajo el régimen laboral especial de contratación administrativa de servicios, por cuanto ello implicaría desconocer la evolución que ha tenido la regulación normativa municipal sobre el régimen laboral de dichos servidores." Conclusión que fue precisada mediante Informe Legal N° 330-2012-SERVIR/GG-OAJ de fecha once de abril de dos mil doce, concluyendo que: "El criterio señalado en el

ANA MARIA ALICIA CALDERIN
SECRETARIA
SALA DE REPOSICION
PROCESO ABREVIADO NLPT

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

Informe Legal N° 378-2011-SERVIR/GG-OAJ responde a un análisis de la evolución normativa del régimen laboral de los obreros municipales en nuestro ordenamiento nacional, atendiendo a las particularidades de dichos trabajadores, por lo que no es posible realizar una interpretación extensiva del criterio utilizado en el referido informe para todos los trabajadores que cuentan con un régimen especial". Asimismo, en el numeral 3.1 del informe Técnico N° 518-215-SERVIR/GPGSC, se concluye: "[...] que el régimen de los obreros al servicio del Estado (Gobierno Nacional, gobiernos regionales y gobiernos locales) es el de la actividad privada, el cual contempla distintas modalidades de contratación para dicho personal, entre ellas los contratos modales".

Como se puede apreciar la propia Autoridad Nacional del Servicio Civil, ha concluido que los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales, solo pueden ser contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada y que en ningún caso podrán ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios, ya que al incorporarlos bajo dicho régimen se estaría desconociendo la evolución de las normas que regulan la protección de trabajo de los obreros municipales.

3. II Pleno Jurisdiccional Supremo en material laboral.

Además, debemos tener en cuenta el II Pleno Jurisdiccional Supremo en materia Laboral realizado los días ocho y nueve de mayo de dos mil catorce, en el que los Jueces de la Corte Suprema han acordado por unanimidad en el numeral uno punto seis del tema uno, respecto al régimen laboral de los obreros municipales, lo siguiente: "El órgano jurisdiccional competente es el juez laboral en la vía del proceso ordinario o abreviado laboral según corresponda, atendiendo a las pretensiones que se planteen; pues de conformidad con el artículo 37° de la Ley 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, los obreros municipales se encuentran bajo el régimen laboral de la actividad privada y como tales, no están obligados a agotar la vía administrativa para acudir al Poder Judicial." (subrayado es agregado)

LA JUEZA ENCARGADA DE LA SALA
SALA II
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

4. Interpretación de la Segunda Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria de la Corte Suprema sobre el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Teniendo en cuenta lo expresado en los considerandos anteriores, esta Suprema Sala adopta como criterio de interpretación de los alcances del artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, el siguiente:

Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en consecuencia, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

Quinto: Solución al caso concreto.

Analizando el caso concreto, se puede concluir que el trabajador recurrente solo podía ser contratado bajo el régimen laboral de la actividad privada y, por lo tanto, al no haber cumplido con esta exigencia legal su empleadora, Municipalidad Distrital de San Sebastián, sus contratos deben entenderse como de duración indeterminada, conforme al artículo 4° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, el cual dispone que "En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a tiempo indefinido", por tal motivo solo podía ser despedido por causa justa relacionada a su conducta o capacidad laboral, lo que no ocurrió; en consecuencia, la causal denunciada en el literal a) deviene en **fundada**.

Sexto: En cuanto a las causales denunciadas en los literales b) y c), se debe indicar que habiéndose determinado en el numeral 4) del considerando cuarto, que los obreros municipales no pueden ser contratados por el régimen especial

JUAN MANUEL VILLALBA
DIRECTOR
DE LA SALA
(Firma manuscrita)

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

de contratación administrativa de servicios (CAS), ambas causales devienen en **infundadas**.

Séptimo: Estando a lo expuesto precedentemente, se puede concluir que se ha demostrado el despido incausado del actor, por lo que corresponde que el demandante sea repuesto en su mismo puesto de trabajo en calidad de obrero de la Unidad de Mantenimiento de Vías de la Gerencia de Infraestructura de la Municipalidad Distrital de San Sebastián o en un cargo de similar nivel o categoría.

Octavo: Doctrina jurisprudencial

De conformidad con el artículo 22° del Texto Único Ordenado de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el criterio establecido en el numeral 4) del considerando cuarto constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Los jueces que por excepción decidan apartarse de dicho criterio, están obligados a motivar adecuadamente su resolución dejando constancia de los fundamentos que invocan.

Por estas consideraciones:

RESOLVIERON:

1. Declarar: **FUNDADO** el recurso de casación interpuesto por el demandante, **Juan Pablo Hulla Uturncu**, mediante escrito de fecha trece de junio de dos mil catorce, que corre en fojas ciento noventa y cuatro a doscientos.
2. En consecuencia, **CASARON** la **Sentencia de Vista** de fecha veintisiete de mayo de dos mil catorce, que corre en fojas ciento ochenta y uno a ciento ochenta y ocho, que **revocó** la Sentencia emitida en primera instancia, que declaró **fundada** la demanda; **reformándola** la declaró improcedente; y, **actuando en sede de instancia**, **CONFIRMARON** la Sentencia apelada

WASIMAHUARI TALDERRA
CONJUNTO
14/06/2014

SEGUNDA SALA DE DERECHO CONSTITUCIONAL Y SOCIAL TRANSITORIA
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LA REPÚBLICA

CASACIÓN LABORAL N° 7945-2014
CUSCO
Reposición
PROCESO ABREVIADO NLPT

contenida en la resolución de fecha treinta de siembre de dos mil trece, que corre en fojas ciento trece a ciento dieciocho, que declaró fundada la demanda.

3. **DECLARAR** que el criterio establecido en el numeral 4) del considerando cuarto de la presente sentencia constituye precedente de obligatorio cumplimiento por las instancias inferiores, el mismo que está referido a la interpretación que debe recibir el artículo 37° de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.
4. **ORDENAR** la publicación del texto de la presente Sentencia en el Diario Oficial "El Peruano" y en la página web del Poder Judicial.
5. **REMITIR** copia de la presente Sentencia a los Presidentes de las Cortes Superiores de todos los Distritos Judiciales de la República para su difusión entre los magistrados de las diversas instancias del Poder Judicial.
6. **NOTIFICAR** la presente Sentencia a la parte demandante, **Juan Pablo Huilca Uturunco** y a la parte demandada, **Municipalidad Distrital de San Sebastián**; y los devolvieron.

S. S.

ARÉVALO VELA

YRIVARREN FALLAQUE

ARIAS LAZARTE

DE LA ROSA BEDRIÑANA

MALCA GUAYLUPO


JUAN PABLO HUILCA UTURUNCO
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN SEBASTIÁN

PC

9

ANEXO N°6 - PROYECTO DE LEY N° 2580/2017-JR



LUIS HUMBERTO LÓPEZ VILELA

"Año del diálogo y la reconciliación nacional"

Proyecto de Ley N° 2580/2017-CR



PROYECTO DE LEY: LEY QUE ELIMINA DEFINITIVAMENTE EL REGIMEN CAS E INCORPORA A LOS TRABAJADORES BAJO ESTA MODALIDAD AL REGÍMEN LABORAL ORDINARIO DE SU ENTIDAD EMPLEADORA.

A iniciativa del Congresista **LUIS HUMBERTO LÓPEZ VILELA** y la coautoría del Congresista **CARLOS ALBERTO DOMÍNGUEZ HERRERA** del **GRUPO PARLAMENTARIO FUERZA POPULAR**, en virtud de las facultades previstas en el artículo 107 de la Constitución Política del Estado en concordancia con los artículos 74 y 75 del Reglamento del Congreso de las República, presentan el siguiente Proyecto de Ley:

I. FORMULA LEGAL

LEY QUE ELIMINA DEFINITIVAMENTE EL REGIMEN CAS E INCORPORA A LOS TRABAJADORES BAJO A ESTA MODALIDAD AL REGÍMEN LABORAL ORDINARIO DE SU ENTIDAD EMPLEADORA

ARTÍCULO 1.- Objeto de la Ley.

La presente Ley tiene como objeto que todos los trabajadores del sector público que, a la fecha de su entrada en vigencia, se encuentren contratados bajo el régimen laboral de Contrato Administrativo de Servicios (CAS) del Decreto Legislativo 1057, se incorporen al régimen laboral ordinario de su respectiva entidad pública empleadora.

ARTÍCULO 2.- Requisitos.

La incorporación de los trabajadores que laboran en el sector público bajo el régimen laboral CAS, al régimen laboral ordinario de su entidad empleadora, se sujeta a los siguientes requisitos:

102334

- a. Realizar labores permanentes a la fecha de entrada en vigencia de la presente Ley.
- b. Estar contratado por el régimen CAS por 02 (dos) años de modo continuo como mínimo; o, por 03 (tres) años de modo discontinuo como mínimo, dentro del periodo de los últimos 04 (cuatro) años. Estos plazos se computan a la fecha de la entrada en vigencia de la presente Ley.
- c. Haber ingresado a laborar al sector público mediante concurso público o concurso interno según lo establecido en el Decreto Legislativo 1057 y sus modificatorias.
- d. Cumplir con los requisitos exigidos para cada puesto.
- e. No tener impedimentos para laborar o contratar con el Estado.

ARTÍCULO 3.- Aplicación Progresiva.

La incorporación de los trabajadores CAS al régimen laboral ordinario de su entidad empleadora, se efectúa de modo progresivo a partir de los 180 días de la entrada en vigor de la presente Ley hasta un plazo no mayor de 05 (cinco) años, conforme a las necesidades y requerimientos de cada entidad, en base a la meritocracia, a la disposición presupuestal y al orden de prelación según el tiempo de contrato en cada cargo requerido; requiriendo siempre informe positivo del Ministerio de Economía y Finanzas.

ARTÍCULO 4.- Lineamientos de Ejecución.

El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, en coordinación con la Autoridad Nacional del Servicio Civil y con el Ministerio de Economía y Finanzas, dicta el Reglamento y las normas complementarias para la implementación de la presente Ley, dentro de los 90 días de su entrada en vigencia.

ARTÍCULO 5.- Dirección del proceso.

Para efectos de la conducción del proceso de incorporación, se designa una Comisión de Incorporación. La conformación, funciones y procedimientos a seguir en el proceso, serán especificados en el Reglamento de la presente Ley.

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES

PRIMERA.- Los trabajadores que hayan renunciado a un contrato CAS para asumir un contrato distinto en el interin de la vigencia de la presente norma; se les reconocerá los derechos que confiere la presente norma al estar comprendidos dentro del inciso b del artículo 2º de la presente Ley.

SEGUNDA.- La implementación de lo dispuesto en la presente ley se financia con cargo al presupuesto asignado a cada entidad, sin demandar recursos adicionales al tesoro público ni afectar el gasto e inversión en materiales, infraestructura y demás elementos necesarios para la prestación idónea de los servicios de la Entidad, respetando las disposiciones legales y constitucionales presupuestales.

TERCERA.- La presente Ley entra en vigencia a partir del día siguiente de la publicación de su Reglamento.

The image shows a collection of handwritten signatures and official stamps. At the top center is the circular seal of the Congreso de la República. Below it are several signatures and stamps:

- A signature on the left, possibly "Alfonso Torres".
- A signature in the middle, possibly "José...".
- A signature on the right, possibly "O. SALAZAR".
- A stamp in the center: "DR. LUIS HUMBERTO LÓPEZ VILELA, Congresista de la República".
- A stamp below it: "CARLOS DOMÍNGUEZ HERRERA, CONGRESISTA DE LA REPÚBLICA".
- A signature at the bottom left, possibly "Francisco...".
- A signature at the bottom center, possibly "Beccomina".
- A stamp at the bottom right: "Daniel Salaverry Villa, Portavoz, Grupo Parlamentario Fuerza Popular".

II. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Constitución Política del Perú en su artículo 1º señala que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado, así mismo en el numeral 2 del artículo 2º establece que toda persona tiene derecho a la igualdad ante la ley, asimismo establece en su artículo 23 que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, a su vez el artículo 26 de la Carta Magna establece que toda relación laboral se respeta el principio de igualdad y de oportunidades sin discriminación alguna.

El recurso humano constituye un aspecto fundamental dentro del Sector Público, resultando esencial la contribución a la ejecución efectiva de políticas laborales que se deben prever desde el Estado, sin embargo hasta la fecha no se han creado mecanismos que permitan a este sistema desarrollar las potencialidades de sus trabajadores en beneficio directo de la calidad de la atención dentro de este Sector.

Para poder cumplir con sus atribuciones el aparato estatal cuenta con personal a su cargo, la cual, en la gran mayoría se encuentran laborando en la modalidad prevista por el Decreto Legislativo 1057, es decir la Contratación Administrativa de Servicios, desnaturalizando la naturaleza temporal para la que fue creada esta modalidad ya que si nos damos cuenta, en la actualidad, esta modalidad de contratación es una versión velada de los contratos de servicios no personales creando inestabilidad en los propios servidores públicos quienes ven frustradas sus deseos y expectativas de lograr un mejor desempeño técnico profesional debido a la naturaleza transitoria de este tipo de contrato de servicios.

En nuestro país las actividades laborales en el estado de los servidores civiles se regulan principalmente por 2 regímenes laborales claramente

4

4

diferenciados: el de la actividad privada y el del servicio público, regulados por los Decretos Legislativos N° 728 y N° 276 respectivamente.

De igual manera tenemos, el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Decreto Legislativo N° 1057, el cual fue creado en el año 2008 de manera temporal y para solucionar la problemática generada por la proliferación de los servicios no personales (SNP) en el Sector Público. Este régimen CAS se creó con tres objetivos:

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

Debemos recordar que lo que buscó el Decreto Legislativo N° 1057 fue acabar con la informalidad en las relaciones laborales.

Sin embargo, con el tiempo podemos ver que este contrato se ha pervertido y lo que es peor aún se ha prolongado en el tiempo sin que hasta la fecha se haya terminado con este tipo de contrato.

Contratar temporalmente a trabajadores para la ejecución de trabajos de índole permanente en el Sector Público va crear inestabilidad tanto en la labor que va a ejecutar el trabajador como en el mismo trabajador que la desempeña. Estas circunstancias se hace más grave aun cuando la labor que realiza el trabajador guarda relación directa con la administración pública, siendo obligación del Estado tomar las medidas correctivas para

que esto no ocurra. La inestabilidad laboral crea un malestar natural y un descontento institucional que se refleja en un clima laboral y organizacional malo y que repercuten en el cumplimiento de la misión y de los objetivos institucionales. a esto debemos sumarle los derechos laborales de los que, los trabajadores del régimen CAS no gozan, tales como:

1. Remuneración: La pactada. No hay escala homogénea. Algunos gana incluso la mitad del sueldo que otro profesional de su misma especialidad. Incluso quienes ingresaron hace muchos años hoy siguen percibiendo la misma remuneración mensual.
2. Gratificaciones: Aguinaldos por fiestas patrias y navidad son muy limitados y discriminatorios.
3. Bonificaciones: No se les otorga ningún tipo de bonificación (paternidad, maternidad, escolaridad, uniformes, etc.)
4. No tiene derecho a CTS.
5. Horas extras: No se aplican a todos los CAS. La autorización y programación de horas extras queda a la libre voluntad del jefe.
6. Capacitación: La Institución no apoya la capacitación para este personal, ya que el mismo tiene la naturaleza de ser temporal.
7. Los trabajadores no tienen ningún seguro, excepto el de salud: de vida, contra accidentes y lesiones, contra enfermedades, seguro escolar.

Ante esto debemos señalar que al desaparecer este tipo de contratos se cerraría las brechas existentes en el recurso humano en las diferentes instituciones del Estado que conforman el Sector Público ya que en estas instituciones por su naturaleza es necesaria la existencia que los trabajadores que realizan labores de carácter permanente no se encuentren disconformes, por lo que dicho problema no se podrá resolver creando puestos de trabajo temporales a través de un régimen que fue

creado como transitorio y cuya desaparición es una exigencia legal y moral.

Por otro lado debemos señalar que la incorporación de este personal se realizará con cargo al pliego presupuestal de cada institución que conforman el Aparato Estatal sin demandar recursos adicionales del Tesoro Público, facultándose a esta institución para que pueda realizar las modificaciones presupuestales que sean necesarias y así implementar las incorporaciones que este proyecto propone.

Al respecto el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00002 – 2010 – PI/TV¹, ha reconocido que el Contrato Administrativo de Servicios es un régimen laboral transitorio y por ende reconoció la desigualdad generada en relación a los beneficios económicos que tiene este régimen con el Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad laboral, desigualdad que se sigue manteniendo hasta el día de hoy. Ni siquiera la Ley N° 29849² Ley que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo 1057 y otorga derechos, ha logrado solucionar esta marcada diferencia, puesto que la mencionada ley reconoce a los trabajadores de este régimen, vacaciones anuales de 30 días, aguinaldos por fiestas patrias y navidad (no gratificaciones) o derechos colectivos, gratificaciones equivalentes a una remuneración completa en fiestas patrias y una remuneración completa en navidad, así como tampoco la estabilidad en sus empleos, toda vez que sus contratos son temporales, pactados por determinado plazo, llegando dichos contratos incluso a la posibilidad de ser resueltos sin causa debidamente comprobada. Tal desnaturalización de este régimen fue materia del II pleno Jurisdiccional de las salas laborales de la Corte Suprema (2014).

La Autoridad nacional de Servicio Civil (SERVIR) en su informe **"REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE**

¹ Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 07 de setiembre de 2010.

² Publicado en el Diario Oficial El Peruano el 06 de abril de 2012.

SERVICIOS" señala que, sin considerar a los regímenes de carreras especiales, el CAS se ha convertido en el principal régimen de contratación laboral en el Estado, desplazando a los contratados bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N° 276 y 728.

"Si excluimos a las carreras especiales, el grupo del régimen CAS pasa a concentrar a la mayor parte de servidores públicos con el 40% del total. Luego le siguen los servidores del D. Legislativo. 276 con el 38% y del D. Legislativo 728 con el 22%"³, señala el informe. Agrega también, que, a diciembre de 2018, existían en el Estado aproximadamente 275 mil servidores públicos bajo el régimen CAS en los tres niveles de gobierno, según la Planilla Electrónica del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (MTPE).

El informe indica que el número de servidores bajo el régimen CAS ha crecido de manera sostenida entre los años 2009 y 2016, considerando que pasaron de 157 mil a 275 mil, lo cual implica un incremento de 8% al año en promedio y un 76% acumulado en ese periodo. Casi la mitad de servidores sujetos al régimen CAS son de las entidades del gobierno nacional.

El referido informe también resalta que aun cuando la contratación bajo el régimen CAS pueda contar con marco presupuestal, tenga concordancia con las funciones de la entidad y siga un procedimiento determinado, muchas veces dicho régimen permite a las entidades contratar personal sin considerar instrumentos de planificación y/o presupuesto ni el uso de criterios objetivos para seleccionar personal. "Esto facilita la contratación y la hace más permeable a un uso inapropiado. Esta podría ser una de las razones por las que la cantidad de servidores contratados bajo el régimen CAS se ha incrementado en las entidades públicas", puntualiza el informe".

³ Autoridad Nacional del Servicio Civil SERVIR, mayo de 2017.

III. EFECTO DE LA VIGENCIA DE LA NORMA

La aprobación del presente proyecto de Ley que propone incorporar definitivamente al régimen laboral ordinario a todos los trabajadores que laboran en el Sector Público bajo el Régimen Laboral Especial de Contratación Administrativa de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, no contraviene norma alguna en la legislación peruana; por el contrario lo que pretende es uniformizar los derechos de todos los trabajadores que laboran para el Estado, dándole igualdad de oportunidades sin discriminación alguna y reconociendo la irrenunciabilidad de los derechos reconocidos por nuestra carta constitucional. Esta norma debe aprobarse para garantizar condiciones iguales en todos los servidores públicos.

IV. ANÁLISIS COSTO BENEFICIO


El presente proyecto no demandará gasto alguno para el estado pues esta deberá implementarse de modo progresivo a partir de los 180 días de la entrada en vigor de la presente Ley hasta un plazo no mayor de 05 (cinco) años, conforme a las necesidades y requerimientos de cada entidad, en base a la meritocracia, a la disposición presupuestal y al orden de prelación según el tiempo de contrato en cada cargo requerido; requiriendo siempre informe positivo del Ministerio de Economía y Finanzas.

Yo, **Dr. Pedro Pablo Santisteban Llantop**, docente de la Facultad Derecho y Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo sede Lima, revisor de la tesis titulada:

"El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte 2017" de la estudiante Priya Leni Najarro Guzmán constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 19 de Junio 2019



Dr. Pedro pablo SANTISTEBAN LLANTOP
DNI: 09803311

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Representante de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	----------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

"El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017"

TESIS PARA OBTENER TÍTULO PROFESIONAL DE ABOGADA

AUTORA:

Priya Leni Najarro Guzmán

ASESOR METODOLÓGICO:

Dr. Pedro Santisteban Llontop

ASESORES TEMÁTICOS:

Mg. Elias Gilberto, Chávez Rodríguez
Dr. Rosas Job, Prieto Chávez

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Público

LIMA - PERÚ
2018

Resumen de coincidencias

27 %

Se están viendo fuentes estándar

[Ver fuentes en inglés \(Beta\)](#)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	6 %
2	dspace.unitru.edu.pe Fuente de Internet	2 %
3	justiciayderecho.org Fuente de Internet	2 %
4	Entregado a Pontificia ... Trabajo del estudiante	2 %
5	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	1 %
6	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
7	www.spdtss.org.pe Fuente de Internet	1 %
8	pt.scribd.com Fuente de Internet	1 %
9	repositorio.uasb.edu.ec Fuente de Internet	1 %
10	www.scribd.com Fuente de Internet	1 %
11	www.tesis.uchile.cl Fuente de Internet	1 %
12	www.munizlaw.com Fuente de Internet	1 %
13	docplayer.es Fuente de Internet	1 %

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 23-03-2018 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo Priya Leni Najarro Guzmán, identificado con DNI N° 71544899, egresado de la Escuela Profesional de Derecho de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "El régimen CAS y su aplicación en las modalidades de contratación del Poder Judicial de Lima Norte, 2017"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derechos de Autor, Art. 23 y Art. 33.



FIRMA
 DNI/ 71544899

Lima, 19 de Junio del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable de SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	--------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POREL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE DERECHO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PRIYA LENI NAJARRO GUZMAN

INFORME TITULADO:

EL REGIMEN CAS Y SU APLICACIÓN EN LAS MODALIDADES DE CONTRATACION DEL PODER JUDICIAL DE LIMA NORTE, 2017

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE: ABOGADO

SUSTENTADO EN FECHA: 10 DE DICIEMBRE DE 2018

NOTA O MENCIÓN: 14



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN
MAGDA GELINHA MEJIA BARTOLO