

FACULTAD DE DERECHO

Escuela Académico Profesional de Derecho

Tesis

**Los 30 días de preaviso en la renuncia
del régimen laboral del Decreto
Legislativo N°1057**

Fredy Ayrton Vargas Cama

Para optar el Título Profesional de Abogado

Huancayo, 2025

Repositorio Institucional Continental
Tesis digital



Esta obra está bajo una licencia “Creative Commons Atribución 4.0 Internacional”

**INFORME DE CONFORMIDAD DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE
INVESTIGACIÓN**

A : Decana de la Facultad de Derecho
DE : Gabriel Ravelo Franco
Asesor de trabajo de investigación
ASUNTO : Remito resultado de evaluación de originalidad de trabajo de investigación
FECHA : 22 de agosto de 2025

Con sumo agrado me dirijo a vuestro despacho para informar que, en mi condición de asesor del trabajo de investigación:

Título:

Los 30 días de preaviso en la renuncia del régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057

Autor(es):

1. Fredy Ayrton Vargas Cama – EAP. Derecho

Se procedió con la carga del documento a la plataforma "Turnitin" y se realizó la verificación completa de las coincidencias resaltadas por el software dando por resultado 12 % de similitud sin encontrarse hallazgos relacionados a plagio. Se utilizaron los siguientes filtros:

- Filtro de exclusión de bibliografía SI NO
- Filtro de exclusión de grupos de palabras menores
Nº de palabras excluidas (**en caso de elegir "SI"**): 40 SI NO
- Exclusión de fuente por trabajo anterior del mismo estudiante SI NO

En consecuencia, se determina que el trabajo de investigación constituye un documento original al presentar similitud de otros autores (citas) por debajo del porcentaje establecido por la Universidad Continental.

Recae toda responsabilidad del contenido del trabajo de investigación sobre el autor y sobre el asesor respecto del acompañamiento y asesoría, en concordancia a los principios expresados en el Reglamento del Registro Nacional de Trabajos conducentes a Grados y Títulos – RENATI y en la normativa de la Universidad Continental.

Atentamente,

La firma del asesor obra en el archivo original
(no se muestra en este documento por estar expuesto a publicación)

Resumen

La investigación aborda la problemática de los 30 días de preaviso en la renuncia de Servidores Públicos bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 (CAS), en contraste al derecho al trabajo libre, la realización de la persona y la prohibición del trabajo forzoso, a partir de ello, se busca identificar los derechos vulnerados utilizando razonamiento jurídico en base a la doctrina y normativa nacional e internacional, así como identificar los derechos conexos afectados a la luz de los doce casos resueltos por el Tribunal del Servir de los años 2021, 2022 y 2023 y describir la legislación laboral de otros países en comparación al Perú. El objetivo principal fue determinar si era necesario o no, la derogación del preaviso en la renuncia del Decreto Legislativo N°1057. La metodología empleada es cualitativa de nivel jurídico descriptivo, se utiliza la técnica la investigación documental y la ficha de análisis documental como instrumento. Se obtuvo como resultado los 30 días de preaviso en la renuncia, vulnera el derecho a la libertad de trabajo, el incumplimiento de los Pactos y convenios Internacionales sobre la prohibición de trabajo forzoso, el derecho al trabajo como medio de realización de la persona, siendo el principal argumento del Servir el principio de legalidad al declarar infundado los casos, sin utilizar razonamiento jurídico y motivado de las normas. Se ha llegado a la conclusión que, si es necesario derogar el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia, a fin de poder garantizar el derecho al trabajo libre, la prohibición del trabajo forzoso y el derecho al trabajo como un medio de realización de la persona, el cual garantiza la Constitución Política del Perú.

Palabras clave: Contrato Administrativo de Servicios, preaviso, libertad trabajo, realización de la persona, trabajo forzoso, principio de legalidad, incumplimiento de convenios, derogar.

Abstract

The research addresses the issue of the 30 day notice period required for the resignation of public servants under Legislative Decree No. 1057 (CAS), in contrast to the right to free employment, personal fulfillment, and the prohibition of forced labor. Based on this, the study seeks to identify the rights being violated through legal reasoning grounded in both national and international doctrine and regulations. It also aims to identify related rights affected in light of twelve cases resolved by the SERVIR Tribunal during the years 2021, 2022, and 2023, and to describe labor legislation in other countries in comparison to Peru. The main objective was to determine whether the repeal of the notice period requirement under Legislative Decree No. 1057 is necessary. The methodology employed is qualitative, at a descriptive legal level, using documentary research as the main technique and document analysis sheets as instruments. The findings show that the 30 day notice period for resignation violates the right to freedom of work, breaches international pacts and conventions prohibiting forced labor, and undermines the right to work as a means of personal fulfillment. SERVIR's main argument for declaring the cases unfounded was the principle of legality, without applying proper legal reasoning or substantiated interpretation of the norms. It is concluded that repealing the 30 day notice period is necessary to guarantee the right to free employment, the prohibition of forced labor, and the right to work as a means of personal fulfillment, as established by the Political Constitution of Peru.

Keywords: Administrative Service Contract, notice period, freedom of work, personal fulfillment, forced labor, principle of legality, breach of conventions, repeal.

Índice

Resumen	1
Abstract	2
Introducción	6
Capítulo 1: Planteamiento del Estudio	11
Planteamiento del Problema:	13
Problema General.....	13
Problemas Específicos	13
Objetivos	13
Objetivo General.....	13
Objetivo Específico.....	14
Hipótesis.....	14
Unidades de análisis:	14
Capítulo 2: Marco Teórico	16
2.1. Antecedentes	16
2.1.1 Internacionales.....	16
2.1.2 Nacionales	17
2.2. Derecho al Trabajo y Libertad de Trabajo	24
2.2.1 Contenido esencial del Derecho al Trabajo	24
2.2.2 Derecho al trabajo como medio para la realización de la persona.....	26
2.2.3 Contenido esencial de la libertad de trabajo.....	27
2.2.4 Limitaciones de la libertad de trabajo	30
2.2.5 Sobre la prohibición de trabajo forzoso.....	33
2.2.6 Norma supranacional; libertad de trabajo y prohibición de trabajo forzoso.....	35
2.2.7 Declaraciones Internacionales referidos a la libertad de trabajo.	35
2.2.8 Pactos Internacionales; libertad de trabajo y trabajo forzoso.	36
2.2.9 Convenio Internacional del Trabajo (OIT).....	37
2.2.10. Estado de Derecho y Estado Constitucional de Derecho.	38
2.2.11. Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS)	40
2.2.12. La Renuncia y el Preaviso.....	42
2.3. El preaviso en la renuncia; derecho comparado	44
2.3.1. La renuncia y el preaviso en Colombia.	44
2.3.2. La renuncia y el preaviso en México.....	45
2.3.3. La renuncia y el preaviso en Bolivia.	46
2.3.4. La renuncia y el preaviso en Ecuador.	47
2.3.5. La renuncia y el preaviso en Guatemala.....	48
2.3.6. La renuncia y el preaviso en Paraguay	48

2.3.7. La renuncia y el preaviso en España	49
Capítulo 3: Diseño Metodológico	51
3.1. Diseño de la Investigación	51
3.2. Método	52
3.3. Unidades de análisis:.....	52
3.4. Instrumento de recojo de información	53
3.5. Análisis de datos	53
3.6. Aspectos éticos.....	54
Capítulo 4: Resultados y Discusión.....	55
4.1. Resultados	55
4.2. Discusión.....	62
Capítulo 5: Conclusiones.....	102
Recomendaciones	107
Referencias	109
Anexos.....	115

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Detalle de los hechos relevantes</i>	55
Tabla 2 <i>Detalle de las pretensiones impugnatorias</i>	57
Tabla 3 <i>Detalle de los fundamentos de la decisión</i>	59

Introducción

Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) que tienen como base legal el Decreto Legislativo N°1057, aprobado el 27 de junio del 2008, y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°075-2008-PCM, establecen las condiciones y regulaciones del trabajador bajo dicho régimen laboral, si bien es cierto, el Tribunal Constitucional le ha dado el carácter de régimen laboral “especial” al Decreto Legislativo N°1057. Es cierto, también, que ha sido objetivo de críticas desde su creación por parte de la población, bajo el argumento de que no otorgaban los mismos derechos a los trabajadores del sector público en comparación al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 y Decreto Legislativo N°276; es, por esa razón, que el 08 de enero del 2010, más de 5,000 ciudadanos plantearon proceso de inconstitucionalidad en contra del Decreto Legislativo N°1057 ante el Tribunal Constitucional, el mismo que fue declarado infundado el 31 de agosto del mismo año (Exp.N°00002-2010-PI/TC).

Además de ello, el 09 de marzo del 2021, el Congreso aprobó la Ley N°31131, el cual ordenaba la incorporación de los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 (CAS) al régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 y Decreto Legislativo N°276, sin embargo, el 20 de agosto del 2021, dicha Ley fue declara inconstitucional de acuerdo con el Expediente N°00013-2021-TC.

Años después, el 21 de diciembre del 2023, se promulgó el Decreto Legislativo N°1602, que dispone el fortalecimiento de la gestión pública a través del tránsito de los empleados públicos de los diferentes regímenes laborales incluyendo el Decreto Legislativo N°1057 al régimen del Servicio Civil Ley N°30057 a fin de unificar el

sistema laboral, donde en teoría obtendrían mayor estabilidad y beneficios sociales, sin mencionar que el reglamento de dicha Ley, esto es, el Decreto Supremo N°040-2014-PCM. También, establece los 30 días de preaviso en la renuncia del Servidor Civil. Sin embargo, esta transición actualmente enfrenta dificultades debido a factores como la resistencia de ciertos sectores, y los retos administrativos que implica este cambio estructural.

Teniendo en cuenta ese contexto, la presente investigación jurídica abordará el extremo de los 30 días de preaviso en la renuncia, establecido en el reglamento Decreto Legislativo N°1057 (CAS), específicamente lo señalado en el artículo 13°, respecto de las causales de extinción del contrato, esto es, el literal c), que regula el supuesto de la renuncia del trabajador, el cual debe realizarse con la anticipación de 30 días, plazo que puede ser exonerado por el Empleador a solicitud del renunciante, pero, en el caso de que no existiera respuesta dentro del tercer día natural de presentado, imperaría el silencio administrativo positivo, vale decir, se tendría por aceptado la exoneración de dicho plazo, más empero en el caso de que el empleador formalmente deniegue la exoneración del plazo, el trabajador estaría en la obligación de prestar sus servicios un mes adicional.

La motivación principal de abordar la presente investigación se funda en la necesidad de sentar las primeras bases investigativas sobre el preaviso en la renuncia dentro del Decreto Legislativo N°1057, dado que hasta la actualidad no se han desarrollado estudios previos iguales y/o similares en el país. Si bien existen diversos regímenes laborales en el sector público, como los regulados por los Decretos Legislativos N°728 y N°276 y otros. Ello no implica que las conclusiones llegadas en la presente investigación no puedan ser replegadas a dichos regímenes laborales,

independientemente del sector; de hecho, la discusión sobre la necesidad del preaviso en la renuncia laboral podría extenderse a todos los regímenes laborales, tanto en el sector público como en el privado.

Por otro lado, con respecto al derecho comparado, si bien es cierto existen varios países con legislaciones laborales distintas, la investigación ha optado por realizar la comparación de nuestra legislación con otros países de habla hispana, puesto que realizar un estudio de más países resultaría extenso y requería un tiempo aun mayor, más aún si consideramos que la presente investigación es de un tema que aún no se ha tocado, conforme se deduce de los antecedentes, lo cual representa una limitación en la búsqueda de información, pero que interesa mucho en el inicio de una nueva discusión al respecto y abordar una problemática recurrente, así como significativa en el ámbito laboral público más en un régimen laboral cuestionado como es el Directo Legislativo N°1057.

El objetivo de la presente investigación es dar una respuesta con base jurídica, a efectos de determinar si es necesario o no derogar el plazo de los 30 días en la renuncia de los trabajadores sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057, ya que si bien es cierto es una facultad discrecional del empleador en aceptar o no la exoneración del plazo de los 30 días de preaviso. Es cierto también, que podría haber vulneración principal al derecho fundamental a la libertad de trabajo, entre otros derechos conexos.

Se emplea una metodología de investigación con un enfoque cualitativo-descriptivo, que busca describir en profundidad el fenómeno, y a través de un razonamiento jurídico y un proceso inductivo basado en el análisis documental dar una conclusión, utilizando base teórica jurídica, así como normas legales nacionales e

internacionales. Adicionalmente, se describen doce casos reales de los años 2021, 2022 y 2023, vinculados a la denegatoria de exoneración del plazo de renuncia de los servidores bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 1057, y cómo fueron resueltos en apelación por el Tribunal del Servicio Civil, complementando el análisis con una descripción comparativa de la legislación de otros países de Sudamérica, Centro América y Europea.

El estudio está segmentado en cuatro capítulos, los cuales se desarrollan en el orden correspondiente, iniciando con el planteamiento del problema de estudio y los objetivos de la presente investigación; seguidamente, se desarrolla el marco teórico que abarca en primera línea los antecedentes que contextualizan al régimen del Contrato Administrativo de Servicios, seguidamente el desarrollo teórico del derecho a la libertad de trabajo, el derecho al trabajo propiamente, su contenido esencial y limitaciones en el ojo de la jurisprudencia, que servirá como base para poder argumentar cada uno de los apartados siguientes, citando base dogmática jurídica y derecho nacional e internacional; asimismo, el capítulo tres delimita la dirección de la investigación, el cual estará sujeto a las reglas de la metodología investigativa y los aspectos éticos; de igual modo, el capítulo cuatro establece el desarrollo de los resultados llegados, luego de haberse realizado el análisis de las fichas documentales y de derecho comparado, extraídos del derecho positivo de algunos países, y poder contrastar la información obtenida en las discusiones; y, posteriormente, llegar a las conclusiones de la investigación respondiendo a cada uno de los objetivos y sugerir las recomendaciones como aporte en la solución del problema.

Al concluir cada uno de los apartados desarrollos, se tendrá un panorama claro en lo que respecta los 30 días de preaviso en la renuncia del régimen laboral del Decreto

Legislativo N°1057, desde su descripción teórica, exposición de casos reales, hasta la interpretación jurídica propiamente en el apartado de las discusiones y poder obtener una conclusión sólida, a fin de determinar si es necesario o no la derogatoria del plazo de los 30 días de preaviso establecido en su reglamento aprobado por Decreto Supremo N°075-2008-PCM.

Capítulo 1: Planteamiento del Estudio

El artículo 13 del reglamento del régimen CAS - Decreto Legislativo N°1057 establece que, para que una renuncia sea efectiva, el trabajador debe presentarla con una anticipación de 30 días naturales, pero si el trabajador desea que se le dispense este preaviso, debe solicitar la exoneración de dicho plazo, la cual puede ser aceptada o denegada por el empleador.

El problema surge cuando la entidad empleadora acepta la renuncia, pero no la solicitud de exoneración del preaviso de 30 días, en estos casos, el trabajador se ve obligado a trabajar un mes adicional, lo cual podría causarle perjuicios personales y profesionales en algunos casos, especialmente si tiene una mejor oferta laboral o enfrenta situaciones personales urgentes e inaplazables.

Diversos casos, como el Expediente N°2186-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala, han evidenciado que la denegación de la exoneración del preaviso de 30 días, aunque legalmente válida, puede ser perjudicial para el trabajador, así mismo, el Informe Técnico N°000883-2021-Servir-GPGSC, también, destaca las posibles sanciones disciplinarias para los trabajadores que decidan incumplir obligaciones derivadas de una renuncia, el caso de doble percepción, abandono de cargo, entre otros. Algo importante a tomar en cuenta es que, al culminar el procedimiento administrativo disciplinario, la sanción puede terminar con una suspensión o destitución conforme al art. 85° de la Ley N°30057, sin mencionar que el Servidor quedaría registrado en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles.

El propósito principal de la presente investigación fue determinar si la normativa actual debía ser derogada o no, para garantizar el derecho a la libertad de trabajo, entre otros derechos conexos, conforme a la Constitución y a Convenios

Internacionales, como el Convenio N°122 y N°029 de la Organización Internacional del Trabajo y la Declaración Universal de Derechos Humanos. A través de un análisis descriptivo de carácter dogmático jurídico con descripción de ejemplos sobre casos reales y de derecho comparado, se ofreció una perspectiva integral que sustentara el objetivo principal, el cual es derogar o no, el plazo de preaviso en la renuncia del trabajador en el régimen del Contrato Administrativo de Servicios.

La motivación de llevar adelante esta investigación, además de ser nuevo, responde a la necesidad de suplir y sentar las bases de un tema que aún no se ha abordado, sobre el derecho fundamental a la libertad de trabajo. La importancia de este estudio es dar una respuesta científica, con razonamiento jurídico, utilizando fuente dogmática, norma nacional y supranacional, con la finalidad de determinar si debe derogar o no, el plazo de 30 días de preaviso en la renuncia del trabajador por posibles afectaciones de algunos derechos, tomando de ejemplo doce casos de los últimos tres años resueltos por el Tribunal del Servir.

La investigación será aprovechada para la comunidad jurídica y no jurídica en general, en especial trabajadores que pertenezcan a este régimen laboral del Contrato Administrativo de Servicios, con lo cual se dará un aporte científico, al nulo antecedente de investigaciones vinculadas al tema, más aún si hubo casos reales y puedan ser estudiados y prevenidos. Del mismo modo, esta investigación servirá a muchos Magistrados en su labor de administrar justicia y puedan resolver casos que tengan que ver en esencia con el derecho a libertad de trabajo, y los derechos conexos que puedan estar inmersos, a fin de poder afianzar la Seguridad Jurídica de nuestro país en materia laboral.

Planteamiento del Problema:

Problema General

¿Es necesario derogar el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057?

Problemas Específicos

¿Cuáles son los derechos que se vulnerarían al existir el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057?

¿Cómo resuelve el Tribunal del Servicio Civil los casos en apelación sobre la exoneración de los 30 días de preaviso en la renuncia del trabajador, establecido en reglamento del Decreto Legislativo N°1057 de los últimos tres años?

¿Cómo es la legislación laboral de otros países en comparación a nuestro país sobre plazo de 30 días de preaviso en la renuncia para trabajadores del sector público?

Objetivos

Objetivo General

Determinar si es necesario derogar el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057

Objetivo Específico

Identificar cuáles son los derechos que se vulnerarían al existir el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057

Examinar cómo resuelve el Tribunal del Servicio Civil los casos en apelación sobre la exoneración de los 30 días de preaviso en la renuncia del trabajador, establecido en reglamento del Decreto Legislativo N°1057 de los últimos tres años

Describir la legislación laboral de otros países en comparación a nuestro país sobre plazo de 30 días de preaviso en la renuncia para trabajadores del sector público.

Hipótesis

Se determina la necesidad de derogar el plazo de 30 días de preaviso en la renuncia, regulado en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057, por vulnerar el derecho al trabajo libre, la prohibición del trabajo forzoso, el derecho al trabajo como medio de realización de la persona y otros derechos conexos de los trabajadores del sector estatal.

Unidades de análisis:

Las unidades de análisis que se van a seleccionar poseen características o rasgos similares (Hernández, 2014, p.388), los cuales son doce (12) casos resueltos por el Tribunal del Servicio Civil, en los tres últimos años, esto es, el año 2023-2022 y 2021, donde el Tribunal los ha resuelto en apelación, al encontrarse

inconformes los trabajadores del régimen del Contrato Administrativo de Servicios, en virtud al rechazo en la solicitud de exoneración de los 30 días de preaviso en sus renuncia formuladas a sus empleadores, los cuales están signados con los expedientes siguientes:

- 1141-2021-SERVIR/TSC
- 1836-2021-SERVIR/TSC
- 2186-2021-SERVIR/TSC
- 2631-2021-SERVIR/TSC
- 512-2022-SERVIR/TSC
- 552-2022-SERVIR/TSC
- 2710-2022-SERVIR/TSC
- 3169-2022-SERVIR/TSC
- 4234-2022-SERVIR/TSC
- 4048-2022-SERVIR/TSC
- 4790-2022-SERVIR/TSC
- 3287-2023-SERVIR/TSC

Capítulo 2: Marco Teórico

2.1. Antecedentes

2.1.1 Internacionales

Kestler Ordóñez (2015), para optar el grado de Abogado y Notario en Guatemala, ha realizado una investigación sobre un tema que guarda similitudes con el presente estudio. No obstante, su enfoque se centró en evaluar y comprender la normativa referente al preaviso y la cesantía en Guatemala. Desde su investigación, se destaca una metodología cualitativa de nivel descriptivo, tanto dogmático como de comparación jurídica. La investigación concluyó que la legislación guatemalteca establece el preaviso como una obligación del trabajador, con el objetivo de prevenir que el empleador enfrente consecuencias adversas inesperadas derivadas de su renuncia. Además, señala que, respecto al preaviso, existe cierta homogeneidad en los países latinoamericanos (p.69). Un aspecto destacable de este estudio es que ofrece una perspectiva diferente a la de nuestro país, indicando que el plazo del preaviso varía según la antigüedad laboral del empleado. Si bien es cierto el estudio verso en cuanto al régimen del sector privado; no obstante, el preaviso se presenta como un mecanismo de seguridad ante renunciaciones súbitas, buscando mitigar perjuicios hacia el empleador.

En otra perspectiva, Jaramillo Valencia (2008), para obtener el grado de Abogado en Colombia, ha abordado un tema relacionado con las disparidades en la terminación abrupta del empleo, con el objetivo principal de explorar el concepto del trabajo y las desigualdades que han surgido a raíz del vínculo

laboral con la promulgación de la Ley N°789-2002 y la derogación de la disposición sobre la indemnización sin causa justificada iniciada por el trabajador en Colombia. La metodología utilizada se basa en un enfoque cualitativo, de nivel descriptivo dogmático y exegético. Una de las conclusiones a las que llegó fue que la legislación laboral ha creado instituciones que establecen distinciones entre las partes involucradas. Si bien es cierto la protección del trabajador es crucial y cumple una función constitucional, esta protección no debe interpretarse como un menoscabo de las condiciones del empleador, ya que su rol es igualmente significativo al del trabajador (p.30). Este estudio es vital, dado que da una perspectiva equitativa entre el trabajador y empleador, señalando que la protección al trabajador no debe significar un menoscabo de las condiciones del empleador.

2.1.2 Nacionales

Flores Enríquez (2023), para aspirar al grado de Magister en Derecho del Trabajo y de Seguridad Social, ha abordado un tema similar al presente, aunque su principal objetivo fue esclarecer la efectividad de los derechos fundamentales, particularmente aquellos relacionados con la protección contra el despido injustificado y proporcionar una respuesta acerca del período de prueba, su naturaleza y propósito. La metodología empleada en esta investigación se basa en un enfoque cualitativo con un nivel descriptivo dogmático. La conclusión alcanzada es que durante el período de prueba se flexibiliza la terminación del contrato laboral, lo que implica que el trabajador puede renunciar sin estar sujeto a un período de preaviso, y, por otro lado, el empleador puede despedirlo sin necesidad de expresar una causa (p.132). Se

comprende que durante este período de prueba existe una flexibilización en cuanto a la renuncia por parte del trabajador, ya que no está sujeto a un período de preaviso, y que el empleador, de igual manera, puede despedirlo sin necesidad de expresar ninguna causa.

Por su parte, Acuña Gonzales (2018), para lograr el grado de Magister en derecho de la empresa con mención en Gestión Empresarial, ha llevado a cabo una investigación que analiza la convencionalización del régimen del contrato administrativo de servicios (CAS), con el objetivo principal de establecer un posible camino a través de la acción de convencionalidad para el pronunciamiento de la Corte Interamericana de Derechos Humanos. Esto se hace con el fin de delimitar la aplicación de los principios del Derecho al Trabajo, permitiendo así que los países puedan elaborar contratos de trabajo acordes con los lineamientos de la Corte. La metodología utilizada en esta investigación es cualitativa, con un enfoque descriptivo normativo y dogmático. La conclusión alcanzada es que el régimen del Contrato Administrativo de Servicios es no convencional, ya que genera desigualdades y discriminación entre trabajadores que desempeñan la misma labor bajo otros regímenes laborales (p.77). Este estudio es relevante para nuestra investigación ya que aporta contexto, señalado que el régimen del Decreto Legislativo N°1057 vulnera derechos fundamentales como la igualdad y discriminación, en este sentido, la exigencia de un preaviso de 30 días en la renuncia representaría una restricción que afecta la libertad de trabajo y que, bajo el análisis de convencionalidad, podría considerarse una medida desproporcionada que no respeta estándares internacionales sobre el derecho laboral y la igualdad.

Además, Chambi Chambi (2021), para obtener el título de Abogado, ha explorado la incidencia del régimen del Contrato Administrativo de Servicios en los principios del empleo público, con el objetivo de determinar cómo afectan las normas del régimen CAS los principios de capacidad, mérito y legalidad. La investigación se llevó a cabo utilizando un enfoque cualitativo, de tipo no experimental, transversal, explicativo de campo y documental. La conclusión obtenida fue que el CAS ha surgido como un régimen laboral que vulnera derechos, al establecer condiciones menos favorables para los trabajadores, un aspecto que fue validado por el Tribunal Constitucional. Además, se encontró que la Ley Marco del Empleo Público ha establecido diez principios que no se ajustan adecuadamente a dicho régimen, lo que resulta en la vulneración de principios como la igualdad, el mérito y la capacidad del trabajador (p.28). Este estudio es importante, porque demuestra que el régimen del Decreto Legislativo N°1057 impone condiciones laborales menos favorables y que vulnera principios fundamentales del empleo público, como la igualdad y el mérito; en esa línea, la exigencia de un preaviso obligatorio de 30 días en la renuncia voluntaria constituye otra limitación adicional que restringe la libertad de trabajo y refuerza la desigualdad dentro del sector público, lo que resulta contrario a los principios constitucionales y al marco de derechos laborales.

Del mismo modo, Retuerto Rojas (2023), para optar el título de Abogado, ha indagado sobre las dificultades de incorporación y unificación de los trabajadores del CAS al Servir, con el objetivo primordial de determinar los obstáculos que enfrentan estos trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057 para integrarse a la Ley Servir N°30057. Su metodología de investigación se basó en un enfoque cualitativo, con un diseño no experimental

y un nivel de investigación descriptivo correlacional, utilizando una encuesta aplicada a cien abogados en ejercicio. La conclusión obtenida revela que el 70% de los encuestados señala que la dificultad en la incorporación y unificación se debe principalmente a la lentitud, falta de sensibilización y motivación. Además, indicadores como el concurso público, la meritocracia y la evaluación permanente, también, actúan como factores que obstaculizan esta transición. Por otro lado, el 64% de los encuestados afirma que otro factor importante es la burocracia asociada a la Ley Servir, la cual dificulta la transición progresiva de los trabajadores del CAS (p.62). Como vemos, se evidencia las múltiples dificultades que enfrentan los trabajadores del Decreto Legislativo N°1057 para mejorar sus condiciones laborales y acceder a un régimen más estable. En ese sentido, la imposición de un preaviso obligatorio de 30 días en la renuncia voluntaria representa una barrera adicional que restringe su derecho a la libertad.

Asimismo, Vargas Silva (2017), a fin de obtener el título de Abogada, ha abordado un tema que se centra en los derechos laborales dentro del régimen CAS, con el objetivo de explicar los derechos laborales y beneficios sociales reconocidos a nivel constitucional, los cuales se encuentran limitados en la Contratación Administrativa de Servicios en la Unidad de Gestión Educativa Local del distrito de San Martín de Porres en el año 2016. La metodología de investigación utilizada fue de tipo aplicada con un alcance descriptivo, empleando un diseño de teoría fundamentada que forma parte de la investigación cualitativa. La población de estudio estuvo conformada por 100 trabajadores bajo el régimen CAS, 10 especialistas en derecho laboral y 100 contratos CAS. La conclusión obtenida a través de entrevistas y análisis de documentos revela que los beneficios sociales constitucionales, como el derecho

a una carrera pública basada en méritos sin discriminación, compensación por tiempo de servicios, licencia de cinco días por fallecimiento en lugar de tres, bono por escolaridad e incremento de sueldo por mandato legal, así como los derechos laborales como la estabilidad laboral, igualdad, no discriminación, derecho al aumento salarial, acceso a capacitación, percepción de bono por escolaridad y protección contra el despido arbitrario, se ven limitados para los trabajadores públicos bajo el régimen laboral CAS, lo cual contraviene la constitución (p.37). Además de estas limitaciones, se impone un requisito que afecta directamente la libertad de trabajo, como el preaviso en la renuncia voluntaria. Esta restricción es aún más cuestionable considerando que el régimen del Decreto Legislativo N°1057 ya ha sido ampliamente criticado por la precariedad de sus condiciones laborales. La exigencia de un preaviso se vuelve aún más injustificada cuando la renuncia responde a motivos de desarrollo profesional, como acceder a un empleo con mejores condiciones salariales.

En otro contexto, Mattos Carhuapoma (2023), para aspirar al título de Abogado, ha llevado a cabo una investigación sobre la afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública, con el objetivo primordial de describir cómo se afecta al principio de igualdad laboral, con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la administración pública de Perú. La metodología de investigación adopta un enfoque cualitativo, bajo el método inductivo, con un alcance descriptivo propositivo de tipo dogmático, con un diseño no experimental. La conclusión a la que se llega es que la coexistencia de los distintos regímenes laborales en la administración pública afecta el principio de igualdad laboral,

referido a las remuneraciones, pago de compensación de servicios, gratificaciones y sindicalización; y, constituye un régimen deshumanizante del servidor público (p.79). En resumen, el régimen especial del Contrato Administrativo de Servicios afecta el principio de igualdad laboral en comparación con otros regímenes. Además de la restricción en beneficios sociales bajo el Decreto Legislativo N° 1057, la exigencia de preaviso en la renuncia limita la libertad de trabajo, impidiendo a los trabajadores acceder de inmediato a mejores oportunidades laborales, ya sea en cargos con mayor remuneración o en regímenes con mayores beneficios sociales.

Igualmente, Mendoza Ancco (2019), con el fin de optar el grado Doctoris Scientiae en Derecho, ha abordado un tema relacionado con los Contratos Administrativos de Servicios, enfocándose en su impacto en la vulneración de los derechos laborales de los trabajadores del sector público, con el objetivo principal de determinar si la desnaturalización de los CAS es el resultado de la violación de los derechos laborales de los trabajadores de la administración pública en el Perú. La metodología utilizada en esta investigación es cualitativa, doctrinal, teórica y se basa en un método jurídico prospectivo y hermenéutico, con la técnica de investigación documental. La conclusión obtenida fue que, en el Perú, la gestión del talento humano y su regulación legal representan uno de los aspectos más críticos de la normativa administrativa vigente. Además, se destaca la ausencia de un marco normativo en materia de derechos laborales que sea razonable, justo y equitativo en función de los principios que deben regir en todo vínculo laboral. En el caso específico del régimen laboral CAS, este solo ha agravado la situación al afectar los derechos laborales de los trabajadores. Además, el régimen CAS permite su

renovación y prórroga indefinidas, o, en su defecto, la comunicación anticipada al trabajador con cinco días hábiles de anticipación al vencimiento del contrato, lo cual contradice los principios de continuidad de las relaciones laborales y de primacía de la realidad (p.72). Esta perspectiva tiene incidencia con el preaviso en la renuncia, debido a que los trabajadores se ven obligados a mantener relaciones laborales que no ofrecen estabilidad con las renovaciones indefinidas y, al mismo tiempo, enfrentan restricciones en cuanto a su capacidad para acceder a mejores oportunidades laborales.

Finalmente, Pacori Cari (2021), para la revista *Iuris Dictio Perú*, ha abordado un tema general sobre la renuncia como un acto jurídico laboral, con el objetivo principal de realizar un análisis práctico y teórico sobre la renuncia como un acto jurídico laboral que lleva a cabo el trabajador para poner fin al vínculo laboral con su empleador. La metodología empleada en su estudio se caracteriza por ser cualitativa, con un nivel descriptivo jurídico dogmático. La conclusión alcanzada indica que la renuncia del trabajador como acto jurídico laboral debe ser realizada de forma voluntaria para evitar su nulidad. Sin embargo, se establece que la renuncia debe presentarse con una anticipación mínima de 30 días, aunque este plazo puede ser exonerado a solicitud de alguna de las partes o de oficio (p.35). Esta investigación muestra un enfoque a la voluntad del trabajador, el cual va más allá de lo formalmente expresado. Si no existe una manifestación genuina de voluntad en la renuncia, el acto podría considerarse nulo, tal como establece el artículo 219º, inciso 1 del Código Civil, que señala que la ausencia de manifestación de voluntad invalida el acto. Bajo ese contexto, la normativa que regula el preaviso impone una limitación explícita, en lugar de ser un acuerdo voluntario de manifestación entre las partes,

más aún si la constitución establece que en ninguna relación laboral se puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, máxime si en dicho vínculo contractual se afectan los derechos fundamentales.

2.2. Derecho al Trabajo y Libertad de Trabajo

El derecho al trabajo no debe confundirse con la libertad de trabajo, debido que ésta última es la manifestación del derecho al trabajo, y se conceptualiza como el derecho a que la persona pueda elegir libremente un oficio o profesión en particular. (Landa, 2014, p.232). Aquí, resulta hacer hincapié, sobre lo señalado por Landa, ya que muchas veces se confunden ambos preceptos jurídicos, si bien es cierto, tiene una similitud o complementariedad, lo cierto es que tiene diferencias a nivel constitucional pero la libertad de trabajo es un derecho fundamental y humano, mientras que el derecho al trabajo es un derecho propiamente y una garantía que el Estado promueve.

2.2.1 Contenido esencial del Derecho al Trabajo

En principio, vamos a definir el derecho al trabajo como aquella disciplina que se encarga de regular la relación laboral (Landa, 2014, p.222). Asimismo, Neves Mujica citado por Landa (2014) refiere que el Derecho al Trabajo busca “regular la utilización del trabajo ajeno por un empleador y la obtención de ganancias a partir del trabajador, y de encauzar los conflictos individuales y sociales que se originan en dicha relación laboral” (p.222). Podemos decir que el derecho al trabajo regula las condiciones en la relación laboral.

Nuestra Constitución Política establece, en el artículo 22° que: “El trabajo es un deber y un derecho”. Como bien se ha citado, el trabajo es un “deber”, y según la Real Academia de la Lengua Española, define al deber como aquello que se tiene

obligación de hacer. Por otro lado, el diccionario jurídico, define al deber como aquello a lo que las personas están obligadas sea por razones morales, determinación de las leyes, o como resultado de los contratos celebrados.

Sobre su contenido esencial, señala Landa (2017) que el derecho al trabajo tiene una dimensión subjetiva o individual y una dimensión objetiva o institucional, en donde precisa que, como derecho subjetivo, el derecho al trabajo supone el derecho de acceso al empleo y el derecho a la protección adecuada frente al despido arbitrario (p.148). Es una postura que coincide con lo precisado por el Tribunal Constitucional conforme el Exp.N°1124-2001-AA/TC, fundamento doce, en donde indica que el contenido esencial del derecho al trabajo abarca dos aspectos. El primero es acceder a un puesto de trabajo, y; el segundo, a no ser despedido sino por causa justa.

El acceder a un puesto de trabajo, el cual supone la adopción por parte del Estado de una política orientada a que la población acceda a un puesto de trabajo; si bien hay que precisar que la satisfacción de este aspecto de este derecho constitucional implica un desarrollo progresivo y según las posibilidades del Estado.

Es decir, el Estado cumple un rol garantizador en promover el acceso al trabajo según sus posibilidades de manera progresiva.

El derecho a no ser despedido sino por causa justa, este segundo aspecto del contenido esencial del derecho al trabajo lo encontramos en el artículo 27° sobre la protección del trabajador frente al despido arbitrario, que señala de manera expresa: “La ley otorga al trabajador adecuada protección contra el despido arbitrario”. En base a lo señalado, se puede afirmar que todo

trabajador, tiene protección frente al despido arbitrario y que ningún trabajador puede ser despedido sino por causa debidamente justificada.

2.2.2. Derecho al trabajo como medio para la realización de la persona.

Nuestra Constitución precisa en el artículo 22° que: “El trabajo es un deber y un derecho. Es base del bienestar social y un medio de realización de la persona”. Este precepto jurídico, según Blancas (2003) da una noción más amplia sobre el trabajo, no solo como un aspecto importante de la economía, sino el medio por el cual la persona se “realice”, es decir, despliegue sus capacidades, iniciativas y potencialidades a fin de lograr su propia satisfacción personal en lo que hace (p.810). La trascendencia constitucional sobre el derecho al trabajo tiene sustento en que este dignifica a la persona (Landa, 2014, p.232). Cabe precisar que del derecho al trabajo subyace un derecho importante a nivel constitucional, como es la realización de la persona.

El Tribunal Constitucional, en su Sentencia recaída en el Expediente N°03979-2012-PA/TC, ha señalado respecto de dicho artículo 22° de la constitución, que el derecho al trabajo implica dos aspectos, la primera, que es el acceder a un puesto de trabajo y la segunda, el derecho a no ser despedido, sino por causa justa, vale decir, que, en el primer aspecto, el Estado cumple una política orientada a que las personas accedan a un puesto laboral, y el segundo aspecto que trata del derecho al trabajo como una proscripción de ser despedido salvo haya causa justa.

Del mismo modo, Blancas (2003) es categórico al afirmar que, mediante el trabajo, el hombre o el trabajador perfecciona y diversifica sus conocimientos, lo que en buena cuenta origina una mejora en sus conocimientos, logrando profundizar

su especialización, y, de esa manera, adquiere experiencia en su trabajo, ocupación, carrera profesional u oficio, y que en definitiva implica que el desempeño permanente y efectivo de un trabajo es esencial para su desarrollo profesional (p. 810). Evidentemente, el trabajo logra perfeccionar ciertas destrezas a nivel del conocimiento y más aún si existe una nueva oferta laboral a la anterior, que le pueda permitir tener un mejor desarrollo para su realización.

A simple vista podríamos entender que el trabajo tiene como fin lograr una retribución económica que le permita lograr alcanzar sus necesidades básicas; sin embargo, esto no es del todo así, ya que como afirma Pacheco (2012) que la persona no trabaja solo por el dinero, a razón de que es capaz de prescindir de ésta misma si no satisface otras aspiraciones humanas y/o personales, más aún, si consideramos que por el trabajo la persona logra construirse a sí misma, entonces, cuando el ser humano trabaja, no solamente logra la transformación de la naturaleza, sino que le da un sentido (p.113).

2.2.3. Contenido esencial de la libertad de trabajo

Según el numeral 15) del artículo 2° de La Constitución Política del 1993, señala que toda persona tiene como derecho fundamental: “*A trabajar libremente*, con sujeción a ley”. Adicionalmente a ello, en el artículo 59° se señala de forma literal: “El Estado (...) garantiza la libertad de trabajo (...)”.

El Tribunal Constitucional, como máxima autoridad en la interpretación de la Constitución, ha abordado el concepto o implicancia de la libertad de trabajo en el Expediente N°661-04-AA/TC, fundamento 5), en donde se establece que la libertad de trabajo es un derecho fundamental que abarca la facultad de todo trabajador para seguir su vocación y dedicarse a la actividad que mejor se ajuste a

sus expectativas. Se resalta la importancia de proteger y garantizar la libertad de trabajo como un pilar fundamental de los derechos laborales en el país.

En el Expediente N°008-2003-AI/TC, en términos interpretativos sobre su contenido esencial, el Tribunal Constitucional desarrolla que la libertad de trabajo es entendida como el atributo para elegir a voluntad la actividad profesional u ocupacional que cada persona prefiere o desee desempeñar, disfrutando de su rendimiento económico y satisfacción espiritual, así como de cambiarla o de cesar de ella. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2021) describe que la libertad de trabajo puede ser entendida en tres momentos, los cuales son:

La "***libertad de entrada***" en la constitución de una relación laboral se refiere a la capacidad del individuo para decidir libremente si participa en dicha relación. Esta libertad protege la autonomía del trabajador, permitiéndole elegir si desea trabajar o no (consentimiento), en qué tipo de actividad laboral desea participar y si prefiere trabajar por cuenta propia o bajo la subordinación de otro (cuenta ajena). (p.20)

En la ejecución de una relación laboral, se manifiesta lo que se conoce como "***libertad de pluriempleo***". Esta libertad protege la voluntad del trabajador subordinado de decidir si desea trabajar en un empleo adicional, en qué condiciones lo hará y bajo qué modalidad. Por lo tanto, esta libertad se ve comprometida si se le impide o se le obliga a asumir múltiples empleos (p.22).

La libertad de trabajo al momento de poner fin a la relación laboral se conoce como "***libertad de salida***", garantizando que el trabajador asalariado pueda cesar en su empleo por su propia voluntad. Sin embargo, este derecho debe

ejercerse respetando los procedimientos y plazos establecidos por la legislación laboral para que la terminación del contrato tenga efectos legales. La exigencia de preaviso antes de la renuncia se fundamenta en la intención de evitar perjuicios innecesarios al empleador (p.23). En este último extremo, si bien es cierto precisa que el preaviso tiene una justificación, empero no señala el número de días, solo hace una afirmación en genérico.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2021), en su libro de Prevención e identificación de Trabajo Forzoso, ha señalado tres aspectos importantes en la libertad de trabajo que sirven al momento de verificar el “consentimiento” del trabajador y estos son: primero, al inicio de la relación laboral, en donde se decide libremente si trabaja o no, si lo hace para uno mismo o para otro, y en qué condiciones se presta el trabajo; segundo, durante el desarrollo de la relación laboral, implica una actividad libremente elegida sea para un tercero o para el mismo trabajador, o también el trabajo adicional (pluriempleo); y último aspecto, al momento de finalizar la relación laboral, es decir, la libre voluntad del trabajador de culminar la relación laboral, sin perjuicio del cumplimiento del plazo de preaviso de renuncia (p.16). No obstante, en este último punto, la misma Organización Internacional del Trabajo, vemos que nuevamente no reconoce en términos cuantitativos cuál sería ese plazo de preaviso que debería cumplirse.

Sin perjuicio de lo precisado, es imperativo citar el artículo 23° de nuestra Constitución, que enuncia: “(...) Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador. Nadie está obligado a prestar trabajo sin retribución o sin su libre consentimiento”. Según la definición de la Real Academia Española, el consentimiento implica

permitir algo o condescender en que se haga. Con esta precisión, se puede afirmar que la constitución garantiza la dignidad del trabajador y que existe obligación de prestar un trabajo solo si hay consentimiento y no por la fuerza.

Esta posición es compartida por el Tribunal Constitucional en el Expediente N°661-04-AA/TC, fundamento 5), en donde, se destaca que el derecho a la libertad de trabajo implica la libertad de elegir el trabajo, la autonomía para aceptar o rechazar una oferta laboral, así como la facultad de cambiar de empleo si así lo decide el trabajador.

2.2.4. Limitaciones de la libertad de trabajo

Entendiendo de que ningún derecho fundamental es absoluto, o ilimitado, sino que se encuentran sometidos a restricciones o limitaciones que ocasionan a que el titular de esos derechos no pueda ejercerse válidamente en ciertas circunstancias (Tórtora Aravena, 2010, p.168); sin embargo, este autor, también, nos señala que dichas limitaciones deben cumplir ciertas condiciones, esto es, que sean justificadas; es decir, tener una causa o motivo jurídico concreto, además de ser razonable y proporcionales; vale decir, sean adecuadas, y que el daño o deterioro que se produzca al ejercicio del derecho sea el mínimo, tomando en cuenta el fin buscado.

Del mismo modo, Ciandiardo (2015) afirma que estos límites a los derechos fundamentales pueden ser intrínsecos y extrínsecos, donde la primera, provienen de su “interior”, es decir, son fronteras que delimitan su mismo contenido; mientras que los límites extrínsecos, provienen desde “afuera”, y surgen de la necesidad de armonizar los conflictos de los derechos fundamentales con otros derechos fundamentales (p.58).

Con esa misma perspectiva, Cossú (2021) refiere que los límites extrínsecos; son circunstancias externas a su ejercicio entre los que se encuentra la colisión de derechos y cotitularidad, mientras que el límite intrínseco; es aquella limitación que surge a partir de la norma matriz condicionante, siendo también está la buena fe que se establece en su ejercicio el límite a los derechos a fin de prevenir su ejercicio abusivo (p. 3812).

Con estas precisiones, podemos decir que el límite intrínseco del derecho a la libertad de trabajo se deriva de su contenido esencial y de las condiciones inherentes a su ejercicio legítimo, como evitar daños a terceros o el incumplimiento doloso de obligaciones contractuales, mientras las limitaciones extrínsecas surgen para armonizar ese derecho con otros, como garantizar la continuidad de los servicios públicos, si tomamos en cuenta la figura del preaviso.

No obstante, la misma constitución señala como limitación a este derecho fundamental en el artículo 2º, numeral 15) el derecho a trabajar libremente, con sujeción a ley. Este aspecto, también, es señalado por el Tribunal Constitucional conforme el Expediente N°008-2003-AI/TC, donde se señala que dicha facultad auto determinativa, deberá ser ejercida con sujeción a ley, siendo que, por ello, existen limitaciones relacionadas al orden público, la seguridad nacional, salud e interés público.

Por otro lado, Landa (2017) señala que el ordenamiento jurídico peruano reconoce al empleador la facultad de organización, dirección, supervisión, y fiscalice la prestación realizada por el trabajador, así como, de ser el caso, también, pueda introducir medidas correctivas o sanciones cuando el trabajador incumple las obligaciones que se deriven del contrato (p.152).

De lo referido en el párrafo precedente, dentro de lo que compete al sector público, más específicamente a los contratados bajo el Decreto Legislativo N°1057, según la Directiva N°002-2015-SERVIR/GPGSC, se ha establecido las reglas respectivas sobre el procedimiento y régimen disciplinario, precisados en la Ley 30057, el cual es aplicable a los regímenes laborales Decreto Legislativo N°276, 728, Ley 30057 y el Decreto Legislativo N°1057, siendo este último el cual es materia de la presente, y cómo podemos observar, el artículo 85°, en su literal j) las ausencias sin justificación por más de tres días seguidos; o, cinco días no consecutivos en un mes; o, quince días no consecutivos en un periodo de seis meses; constituyen faltas graves y muy graves.

Por el otro extremo, Quiñones (citado por Paredes, 2019) señala que la libertad de trabajo comprende dos libertades, las cuales son la libertad de contratar y la libertad contractual. Siendo la primera, aquel derecho de decisión para con quién entablar sus relaciones jurídicas, mientras que el segundo, como aquella libertad de las partes de fijar el contenido del contrato, siempre que no sea contraria a una norma imperativa.

Ello resulta ser cierto, ya que nuestra constitución en el artículo 59°, sobre el rol económico del estado, señala que el Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria, y señala como aspecto importante que el ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública.

No obstante, aquella libertad contractual no podría afectar la dignidad del trabajador, así lo señala el artículo 23° de la Constitución que señala el cuarto párrafo respecto de, que ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los

derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador, máxime si existe una ley especial como el Decreto Legislativo N°1057 que regula el plazo de los 30 días en la renuncia, como una imposición legal y no una libertad contractual.

2.2.5. Sobre la prohibición de trabajo forzoso

Según la Organización Internacional del Trabajo (2021), el trabajo forzoso “supone una restricción ilícita de la capacidad de la persona para decidir si trabaja o no, para quién y en qué condiciones” (p.27). Según la Real Academia de la Lengua Española, consiste en todo servicio o trabajo exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador o individuo no se ofrece voluntariamente. Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo, realiza un desarrollo de tres elementos que definen al trabajo forzoso y son:

El término "*trabajo o servicio*" abarca todas las actividades humanas que se realizan en beneficio de terceros. Es crucial resaltar que no existen restricciones en cuanto a la naturaleza de la relación entre el proveedor del trabajo o servicio y quien lo solicita. Esta relación puede ser de derecho o de hecho, temporal o permanente, formal o informal, legal o ilegal, entre otras variables posibles. Esta amplia definición asegura la inclusión de todas las formas de trabajo o servicio, sin importar su naturaleza o modalidad específica. (p.28)

El segundo elemento radica en la exigencia de realizarlo "bajo la amenaza de una pena cualquiera". Esta amenaza implica una sanción que sobrepasa los límites habituales de una relación laboral o de prestación de servicios convencional. Es importante destacar que esta amenaza no se reduce

simplemente a retener el salario si el trabajo no se lleva a cabo, y, tampoco, se limita al concepto estricto de "pena" empleado en el ámbito del Derecho Penal (p.29).

Hay que precisar que, según la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo forzoso, destaca que la pena asociada no necesariamente se limita a una sanción penal, sino que puede incluir la privación de derechos o beneficios (p.29). Con esa premisa, citaremos el Informe Técnico N°000883-2021-Servir-GPGSC que destaca las sanciones disciplinarias para los trabajadores que decidan incumplir obligaciones derivadas de una renuncia, como es el abandono de cargo. Ello constituiría como una forma de amenaza.

El último componente crucial en la definición de trabajo forzoso implica que la persona no se ofrece voluntariamente para llevarlo a cabo. Siguiendo las perspectivas presentadas por Von Potobsky y Bartolomei, la relevancia de esta afirmación radica en establecer el factor determinante para calificar un trabajo o servicio como forzoso o no: “el consentimiento libre de la persona” (p.30). Consentimiento que señala nuestra Constitución en el artículo 23°.

De lo precisado, podemos inferir que efectivamente, el trabajo forzoso, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), comprende todo servicio o trabajo exigido a un individuo bajo amenaza de una pena cualquiera, y para el cual el trabajador no se ofrece voluntariamente. Este organismo internacional destaca tres elementos cruciales para identificar esta práctica: la existencia del trabajo, la falta de consentimiento del individuo y la amenaza de una pena, y esta última, puede ir más allá de una sanción penal e incluir la privación de derechos o beneficios.

2.2.6. Norma supranacional; libertad de trabajo y prohibición de trabajo forzoso

En el ámbito del derecho internacional, las convenciones referentes a los derechos humanos sirven como vehículo para establecer un orden público compartido, con los seres humanos bajo su jurisdicción como principales destinatarios (Nikken, 2013, p.16-17). Con esta premisa clara, procederemos a explorar y citar los diversos preceptos normativos de carácter internacional que el Perú ha suscrito y reconocido, enfocados en la libertad de trabajo, la prohibición del trabajo forzoso y el derecho al trabajo como un medio de realización individual.

2.2.7. Declaraciones Internacionales referidos a la libertad de trabajo.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos, adoptada por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en 1948, consagra en su artículo 23° el derecho de toda persona a la "libre elección de su trabajo", otorgando a cada individuo la facultad de elegir dónde desea trabajar. De acuerdo con Nava (2013), los derechos humanos materializan el valor de la dignidad humana en derechos (p.6). Estos derechos se caracterizan por ser inherentes, indivisibles, inalienables, universales, interdependientes y progresivos (Vargas, 2022, p.1).

Por otra parte, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, emitida por la Organización de Estados Americanos (OEA) en Colombia en 1948, establece en su artículo XIV que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas, y a "seguir libremente su vocación". Según la Real Academia Española (RAE), la vocación se refiere a una inclinación hacia un estado, profesión o carrera. En términos simples, esto implica que, si alguien se inclina hacia algo, es porque evidentemente le gusta. Por lo tanto, si una persona se inclina hacia un nuevo

trabajo o cargo, debería poder hacerlo libremente, sin ningún tipo de impedimento o restricción.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos reconoce el derecho a la libre elección del trabajo, destacando la autonomía individual. Por otro lado, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre enfatiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y la libertad para seguir la vocación personal. En ambos casos, se refleja el compromiso de la comunidad internacional con el respeto a la dignidad humana y la libertad de elección en el trabajo.

2.2.8. Pactos Internacionales; libertad de trabajo y trabajo forzoso.

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Organización de las Naciones Unidas en 1966 en los Estados Unidos de América, establece en su artículo 6º, numeral 1), que los Estados Parte reconocen el derecho a trabajar. Este derecho implica que toda persona tiene la oportunidad de "ganarse la vida a través de un trabajo libremente escogido o aceptado", y que los Estados están obligados a tomar medidas necesarias para garantizar este derecho. De esta manera, podemos inferir que el Perú, como parte de este pacto, debe reconocer el derecho de las personas a trabajar, lo que significa que deben tener la oportunidad de ganarse la vida a través de un trabajo que hayan elegido libremente.

En relación con el trabajo forzoso, tanto el Pacto de San José de Costa Rica, de la Convención de la Organización de Estados Americanos, en su numeral 2) del artículo 6º, como también en el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, adoptado por la Organización de las Naciones Unidas en 1966 y vigente para el

Perú desde 1978, señalan expresamente en sus disposiciones que "Nadie será constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio".

Estas disposiciones son fundamentales en la protección de los derechos humanos, específicamente en lo que respecta a la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio. Establecen que ninguna persona debe ser sometida a trabajar contra su voluntad o bajo coacción. Esto es fundamental para salvaguardar la dignidad y la libertad de las personas, ya que el trabajo forzoso es una forma de explotación y violación de los derechos fundamentales.

2.2.9. *Convenio Internacional del Trabajo (OIT).*

El Convenio N°122 de la Organización Internacional del Trabajo sobre Política de Empleo, ratificado por el Perú el 27 de julio de 1967 y vigente hasta la fecha, establece como prioridad la promoción del empleo, productivo y libremente elegido. En su artículo 1°, subraya la obligación de los países miembros de fomentar un entorno laboral donde los trabajadores puedan decidir de manera voluntaria cómo y dónde desean trabajar, sin imposiciones ni restricciones. Esta disposición refleja el compromiso del Perú con el fomento de un mercado laboral justo y equitativo, donde se respete la autonomía y la libertad de elección de los trabajadores.

El Convenio N°029 de la Organización Internacional del Trabajo sobre el (Trabajo Forzoso), al cual el Perú se ha ratificado, comprometiéndose a adoptar ciertas medidas como lo establece el artículo 1°, sobre la obligación de los países miembros de suprimir el trabajo forzoso en todas sus formas. Esta disposición refleja el compromiso del Perú con la protección de los derechos fundamentales de sus trabajadores, reconociendo que el trabajo forzoso socava la libertad de trabajo

y, por ende, la dignidad humana. En este sentido, el país se compromete a erradicar cualquier forma de trabajo impuesto por la fuerza, garantizando un entorno laboral justo y respetuoso de los derechos humanos.

Todas estas normas internacionales tienen como principal fundamento la dignidad humana, el cual es inherente de cada individuo, siendo el derecho a la libertad de trabajo una manifestación directa de este principio. Este derecho se materializa en diversas Declaraciones, Pactos y Convenios internacionales, como los mencionados anteriormente, reflejando el compromiso global con el respeto y la protección de los derechos laborales fundamentales. Como destaca Nikken (2013), estas normas establecen claramente que los Estados son los responsables de su aplicación y cumplimiento (p.16), lo que implica que el Perú tiene la obligación jurídica de garantizar este derecho en su totalidad.

2.2.10. Estado de Derecho y Estado Constitucional de Derecho.

El Estado de derecho, según García (1984) era básicamente el “imperio de la Ley”, “La convivencia dentro de las leyes” pero no de cualquier norma, sino de todas aquellas que se produzcan dentro de la Constitución, con garantía plena de los derechos humanos o fundamentales (p.12). Del mismo modo, de acuerdo con lo que señala Rubio (1993), el Estado de Derecho es aquel en donde existen leyes, donde la Administración actuase en conformidad con los Reglamentos (p.18).

La legalidad es un principio estructural, que determina a la Administración en un lugar subordinado a la legislación (Rubio, 1993, p.13). Se considera, también, que es un principio recogido en todas las Constituciones y supone la limitación jurídica del poder a la Ley (Orbegoso, 2020, p.202). Asimismo, Islas (2009) afirma que el principio de legalidad, como ley rige el acontecimiento, es decir, el

acontecimiento se sujeta a la ley, y nunca esperamos que el acontecimiento viole la ley, ya que sería antijurídico, dicho de otro modo, todo acto de la autoridad, debe ajustar su actuación al orden legal (p.101).

En un Estado Constitucional de Derecho, se busca la consagración de la seguridad jurídica en la relación entre gobernantes y gobernados, asimismo, el eliminar cualquier indicio de arbitrariedad en el funcionamiento del Estado, es decir, asegurar el sometimiento de la Administración del Estado a la Constitución, y velar por el resguardo y protección de los derechos de la persona (García, 2010, p.623). En este contexto, evidentemente la libertad de trabajo es un derecho fundamental. Según García (2010), la conversión del Estado de Derecho al Estado Constitucional de Derecho se gestó a lo largo de todo el siglo XX (p.159).

De lo precisado por los autores, podemos afirmar que, en un Estado de Derecho, lo que prima jurídicamente es la Ley, el cual tiene como pilar fundamental el principio de legalidad, mientras que en un Estado Constitucional de Derecho lo que prima es la Constitución como norma suprema, vale decir, la Constitución impera sobre cualquier otra norma legal, frente a ello, la libertad de trabajo es un derecho fundamental y que tiene como base pilar la dignidad de la persona, por lo que una norma de carácter especial o de menor jerarquía que la constitución, no podría desconocer o rebajar la dignidad del trabajador; ya que actualmente, el Perú, según Cabrera (2018), es un Estado Constitucional de Derecho (p.1), lo que implica que su Constitución es su norma suprema que está en la cúspide jerárquica con el Tribunal Constitucional como su garante protector de los derechos fundamentales de las personas (Roel Alva, 2021, p.253).

2.2.11. Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS)

Dicho régimen, se encuentra regulado por el Decreto Legislativo N°1057 (28.06.2008) y su respectivo reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N°075-2008-PCM (25.11.2008), asimismo, el Tribunal Constitucional en el Expediente N° 00002-2010-PI/TC ha definido al Contrato Administrativo de Servicios como un “régimen especial”, ya que es exclusivo del sector público, toda vez que se aplica transversalmente a todas las entidades que forman parte del Estado y es distinto al régimen de acceso al empleo público de los regímenes laborales del Decreto Legislativo N°728 y N°276.

De igual modo, Zavala y Valeriano (2020) señala que el Contrato Administrativo de Servicios es un régimen especial de contratación laboral para el sector público y se rige por normas especiales, confiriendo a las partes únicamente los beneficios y obligaciones inherentes a dicho régimen (p.105). Esta posición se condice con lo señalado por el Tribunal Constitucional, en donde el régimen del Decreto Legislativo N°1057, es un régimen especial, es decir, que tiene sus particularidades.

Con respecto a los requisitos para la celebración del Contrato Administrativo de Servicios, Zavala y Valeriano (2020) afirman que en primer orden se requiere; primero, el requerimiento formulado por el área usuaria, a razón de la necesidad del mismo para el cumplimiento de los objetivos trazados; segundo, la existencia de disponibilidad presupuestaria, que debe ser aprobada por la oficina de presupuesto; tercero, no contar con sentencia condenatoria consentida por delitos previstos del 382° al 401° del código penal y/o sanciones administrativas que contenga

inhabilitación inscritos en el Registro Nacional de Sanciones contra Servidores Civiles (p.108).

Otro aspecto muy importante como lo indica Zavala y Valeriano (2020), es que el régimen de Contratación Administrativa de Servicios no puede ser mayor al periodo que corresponde al año fiscal respectivo, dentro del cual se realiza la contratación. Se entiende que ello es así, por la transitoriedad del cargo, empero el Decreto Legislativo N°1057, en el artículo 5° señala que el contrato se celebra a plazo determinado y es renovable.

Además de ello, cada prórroga, o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento de dicho plazo (p.111). Esto evidentemente cuando el Contrato Administrativo de Servicios sea de naturaleza temporal o de necesidad transitoria, y que tal situación se prevé en Ley de Presupuesto del año Fiscal que corresponda, citando como ejemplo la Ley N°31953, Ley de presupuesto para el año fiscal 2024, en donde señala en su artículo 31° sobre el personal temporal del régimen de Contratación Administrativa de Servicios, en su numeral 5), que “Los contratos administrativos de servicios que no se encuentren comprendidos en los numerales precedentes concluyen de pleno derecho el 31 de diciembre de 2023 y son nulos los actos en contrario que conlleven a sus ampliaciones”.

Lo anteriormente señalado, tiene una cierta connotación en la actualidad, debido a la Ley N°31131, el mismo que fue declarado inconstitucional por el Tribunal Constitucional, el artículo 5° todavía sigue vigente hasta la actualidad, que señala “El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia”. Por otro lado,

Zavala y Valeriano (2020) refieren que dicho trabajo debe ser de naturaleza transitoria, ya que, si el trabajo era de naturaleza permanente, lo que se habría producido es una simulación de un contrato a plazo indeterminado, lo que es penado por Ley y que acarrea responsabilidad a los funcionarios que generaron tal ampliación automática (p.112), el cual inclusive puede tener consecuencias jurídico-laborales mediante un proceso.

Se infiere que la Ley 31131, no repercute en la presente investigación, ya que en esta no se habla del preaviso y/o la modificación de las reglas en la renuncia, tanto más que dicha Ley, fue declarada inconstitucional y lo que al día de hoy sigue subsistente es el aspecto de la estabilidad laboral de los contratados bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios temporal, en donde siempre que la naturaleza del servicio que presta sea permanente se pueda lograr el reconocimiento del mismo por medio de un procedimiento.

Este tipo de régimen laboral especial de Contratación Administrativa de Servicios es de exclusiva aplicación para el sector público, conforme lo regula el artículo 2° del Decreto Legislativo N°1057, vale decir, el sector privado no podría utilizar este tipo de régimen laboral, tampoco, las empresas estatales. La forma de contratación es bajo dos modalidades, ya que se utilizan para contrataciones directas para cargos de confianza, es decir, sin concurso y también para cargos en donde se requiere tener ciertas aptitudes los cuales se logran verificar en un concurso de méritos.

2.2.12. La Renuncia y el Preaviso.

Para ello, hay que dirigirnos al reglamento del Decreto Legislativo N°1057, artículo 13°, esto es, el Decreto Supremo N°075-2008-PCM, sobre los supuestos de

extinción del Contrato Administrativo de Servicios, los cuales son; fallecimiento, extinción de la entidad contratante, renuncia, mutuo disenso, invalidez absoluta permanente sobreviniente, resolución arbitraria o injustificada, entre otros. Para el caso que nos ocupa, sólo desarrollaremos lo pertinente a la renuncia.

Sobre la renuncia, Landa (2017) ha señalado que el derecho fundamental a la libertad de trabajo comprende también el derecho a cambiar libremente de empleo o decidir ya no trabajar (derecho de cese) (p.148), lo que en buena cuenta se entiende que el trabajador tiene el derecho de no continuar con seguir trabajando para su empleador, el cual evidentemente se materializa a través de un acto de renuncia.

Respecto a la extinción por decisión unilateral del contratado, bajo el régimen del Contrato Administrativo de Servicios, es imperativo señalar lo que indica Zavala y Valeriano (2020), quienes afirman que el medio procedimental que puede utilizar el contratado al renunciar es plantearlo de manera formal y libre por escrito con la debida anticipación de los 30 días que prevé la norma (p.117).

La renuncia está compuesta por cuatro características conforme lo señala Matos (2019), y son, primero; la renuncia es un acto unilateral y voluntario que busca extinguir un contrato; segundo, es un acto recepticio que genera sus efectos una vez presentada a su empleador que no requiere ningún tipo de aprobación para que surta efectos; tercero, su formulación es sin expresión de causa, el cual tiene como finalidad garantizar el derecho a la libertad de trabajo; y cuarto, la renuncia es irrevocable en tanto que su empleador tomó conocimiento de dicha voluntad presentada por el trabajador (p.1).

El supuesto establecido en el literal c) del reglamento del Decreto Legislativo N°1057, en ello, se describe que la renuncia, debe presentarse formalmente por escrito ante la entidad, con una anticipación de 30 días naturales previos al cese. Asimismo, este plazo puede ser exonerado a pedido del contratado o a iniciativa de la entidad. Además, la Entidad debe dar una respuesta formal sobre la solicitud de la exoneración de los 30 días solicitada, y frente al supuesto de que no exista respuesta por parte de la entidad opera el silencio administrativo, es decir, se entiende por aceptada la solicitud de exoneración.

2.3. El preaviso en la renuncia; derecho comparado

2.3.1. La renuncia y el preaviso en Colombia.

Colombia tiene distintos regímenes laborales como el Decreto N°1950 del año 1973, precisamente en su artículo 105° establece la renuncia. De igual modo, en el artículo 113°, señala que la respuesta ante la renuncia planteada por el Empleado Público no debe superar los treinta días de presentado, y, en el caso de no existir respuesta, se faculta al funcionario separarse del empleo, sin incurrir en abandono del empleo. Situación igual es la que se plantea en el régimen del del Decreto Ley N°2400 del año 1968, con la diferencia de que lo establecido se encuentra en los artículos 25° y el 27° respectivamente.

Por otra parte, la Ley N°909 del año 2004, régimen de la Carrera Administrativa en el artículo 41°, establece la renuncia como el retiro del empleado público, para lo cual debe ser regularmente aceptada. Sin embargo, dicha norma no establece plazo de preaviso alguno, empero según la Ley N°1437 del año 2011, con modificatorias por la Ley N°1755 del 2015, la entidad por regla general, tiene el plazo de 15 días para dar respuesta a la renuncia planteada.

Teniendo en cuenta lo señalado, si el Empleador no diera respuesta, aparentemente aplicaría la Ley N°1755 del 2015, más precisamente el silencio administrativo positivo; sin embargo, hay excepciones en la cual una de ellas está comprendida la función pública, por lo que en este caso le sería aplicada la Ley N°1437 del año 2011, esto es, el silencio administrativo negativo, es decir, por no aceptada su renuncia.

Importante señalar que, al respecto en Colombia, el Tribunal Constitucional en la Sentencia T-168 de 2019, ha establecido que, si la entidad no se pronuncia en el término establecido, el empleado puede separarse del cargo sin que configure abandono, en tutela del derecho al trabajo y al libre acceso de desempeño de funciones, así como escoger libremente su profesión u oficio, y la posibilidad de renunciar libremente al servicio público cuando así lo desee.

2.3.2. La renuncia y el preaviso en México.

En México, las relaciones laborales de los empleados públicos a nivel del Estado Federal se regulan con la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 Constitucional, publicada el 28 de diciembre de 1963, si bien este cuerpo normativo ha tenido modificaciones, al día de la fecha todavía sigue vigente.

El artículo 46, de dicha ley precisa que; el nombramiento o designación de los trabajadores sólo dejará de surtir efectos sin responsabilidad para los titulares de las dependencias por las siguientes causas, literal I) Por renuncia, por abandono de empleo o por abandono o repetida falta injustificada a labores (...). Teniendo en cuenta dicho artículo y el íntegro de la Ley, en ninguna parte se establece el plazo

de preaviso en la renuncia, sin mencionar que tampoco existe norma especial que regule sobre el particular.

Asimismo, cabe precisar que, en el país de México, no se establece requisito formal para poder renunciar, mucho menos la ley regula la figura del silencio administrativo, o plazo de respuesta del empleador para que se haga efectiva la renuncia, basta la sola voluntad del trabajador de culminar el vínculo laboral, y su renuncia surte efectos sin responsabilidad según el artículo 46°.

2.3.3. La renuncia y el preaviso en Bolivia.

El país de Bolivia, su ámbito laboral público, lo regula en la Ley N°2027, denominado Estatuto del Funcionario Público, el cual estipula en su artículo 40° y 41° sobre el retiro para dar por concluida el vínculo laboral en el Sector Público, señala como causal de conclusión del trabajo, la renuncia entendida como una manifestación voluntaria del funcionario de concluir el vínculo laboral.

No obstante, la norma especial, esto es, el Decreto Supremo N°26115, publicado en fecha 16 de marzo del 2001, que establece el Sistema de Administración de Personal del sector público, respecto del término del vínculo laboral entre el servidor y la entidad pública, precisa en el artículo 32°, literal a), Renuncia, (..) la decisión deberá ser comunicada por escrito con una anticipación mínima de 15 días calendario. Su aceptación será por escrito dentro del citado plazo. Entonces, por el principio de especialidad de la norma, en Bolivia, sí se establece un preaviso en la renuncia, y que deba realizarse con una anticipación de quince días calendario.

Por otra parte, frente a la renuncia presentada por el Servidor, la Entidad Estatal tiene plazo para dar respuesta sobre la decisión dentro del mismo plazo de quince días, según lo expresa el artículo 32°, del Decreto Supremo N°26115. Sin embargo, si en dicho plazo no existiera respuesta alguna por parte de la Entidad, se entendería que la renuncia no fue aceptada, ya que, en Bolivia, impera como *regla general* el Silencio Administrativo Negativo según la Ley N°2341. Ante ello, el Administrado puede recurrir a las instancias administrativas y/o jurisdiccionales pertinentes.

2.3.4. La renuncia y el preaviso en Ecuador.

Ecuador, respecto de su régimen laboral en sector público, se regula en su Ley Orgánica del Servicio Público (s/n), publicado el 06 de octubre del 2010, precisamente el artículo 47°, que señala la renuncia del Servidor debe presentarse de manera formal ante su Empleador.

Su norma especial, esto es, el Reglamento General aprobado en Decreto Ejecutivo 710, señala en su Art. 102, que la renuncia voluntaria se realiza formalmente, para lo cual el trabajador público deberá presentarlo con quince días calendario de anticipación a la fecha de su salida.

Asimismo, con respecto a la aceptación de la renuncia, la entidad Empleadora tiene el mismo plazo de quince días para dar respuesta, una vez sea presentada la renuncia formalmente, así lo establece el artículo 102, el cual también precisa que: si la autoridad nominadora no se pronunciare respecto de la misma dentro de dicho plazo, se considerará aceptada para los fines legales pertinentes. En otras palabras, se aplicaría el silencio administrativo positivo.

2.3.5. *La renuncia y el preaviso en Guatemala.*

En Guatemala, sobre materia laboral, el sector público se rige bajo la Ley de Servicio Civil, aprobado por el Decreto Nro. 1748, en donde se establecen los derechos y obligaciones en cuanto a relaciones laborales entre los Servidores Públicos y la Administración Pública.

Precisamente, el artículo 84° de dicha Ley, señala, que la cesión definitiva de funciones se da por renuncia del servidor público, destitución, invalidez y jubilación. En esa línea, podemos ver que no se establece algún preaviso al plantearse la renuncia de un Servidor. De igual modo, el Reglamento de la Ley de Servicio Civil, esto es, el Acuerdo Gubernativo N°18-98, tampoco hace mención a un preaviso en la renuncia.

Sin embargo, resulta imperativo señalar que según el Decreto N°119-96, establece en su artículo 1°, que el derecho de petición debe ser resuelto y notificado dentro del pazo de treinta días. Asimismo, según el artículo 16°, si transcurrido el plazo previsto de respuesta, aplicaría implícitamente el silencio administrativo negativo, ya que concebirse como agotada la vía administrativa, implicaría que podría impugnarse el acto a una entidad superior.

2.3.6. *La renuncia y el preaviso en Paraguay.*

El país de Paraguay se rige por la Ley N°1626 del año 2000, modificado por la Ley N°7445 publicado recientemente el 14 de enero del 2025, el cual precisa las obligaciones y derechos de los Servidores Públicos con la Administración Pública, en la cual el artículo 55° señala que la relación laboral termina por *a) renuncia (...)* y en ninguna parte de dicha Ley, se establece algún preaviso o plazo de anticipación.

No obstante, resulta necesario afirmar que el artículo 56° precisa, la renuncia se considerará aceptada si la autoridad competente no se pronuncia dentro de los diez días hábiles, a partir de su presentación, en otros términos, se aplica el silencio administrativo positivo.

2.3.7. La renuncia y el preaviso en España.

En el país de España, los trabajadores públicos se rigen bajo el Estatuto Básico del Empleo Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, publicado el 31 de octubre del 2015, el mismo que tiene como objetivo, establecer las bases del régimen de los funcionarios públicos con la Administración Pública.

En el capítulo II, sobre pérdida de condición de funcionario, el artículo 63° estipula la “renuncia” y el artículo 64°, y precisa que la renuncia debe ser manifestada por escrito y debe ser aceptada por la Administración; cómo podemos ver, no existe ningún tipo de preaviso o plazo para renunciar.

Empero, la norma de carácter especial, la Resolución N°09, de 09 de mayo 2022, de la secretaría de Estado de Función Pública, donde se dictan las instrucciones de gestión relativas a la renuncia de los funcionarios, en el considerando segundo precisa la antelación de tres meses a la fecha en que solicite se haga efectiva la renuncia, de igual modo, precisa por regla general en su considerando cuarto, que el plazo de finalización del procedimiento (respuesta) será de dos meses, y que si no se diera resolución expresa, se entenderá por estimada la solicitud, lo que vendría a ser el silencio administrativo positivo.

No obstante, podrían existir acuerdos colectivos como el plasmado en Cataluña para las entidades los Empleados Públicos y Entidades Públicas locales de

Cataluña, esto es, la Resolución TSF/1262/2018, en su artículo 65º establece un preaviso en la renuncia de entre treinta días y de quince días dependiendo del cargo y responsabilidad, desde jueces, médicos hasta auxiliares y asistentes.

Cabe precisar, si no existiera respuesta dentro del plazo otorgado sea de treinta o quince días, la Comisión Paritaria Local de Seguimiento pueda examinar y resolver la situación, y en defecto de ésta en un plazo de treinta días la Comisión Paritaria General de Seguimiento, es quien emite pronunciamiento.

Capítulo 3: Diseño Metodológico

3.1. Diseño de la Investigación

La presente investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que su estudio se sustenta en evidencias direccionadas hacia la descripción profunda del fenómeno, con el objetivo de poder comprenderlo y explicarlo por medio de métodos, así como técnicas que subyacen de sus concepciones y fundamentos epistémicos como son, la hermenéutica, la fenomenología y el método inductivo (Sánchez, 2019, p.104). En otras palabras, realizaremos la investigación desde un enfoque cualitativo que implica describir a profundidad el fenómeno, y a través de un proceso inductivo lograr una conclusión en base a la dogmática jurídica del derecho nacional e internacional del tema, del derecho comparado y tomando como contraste del problema los casos del Tribunal del Servir.

Por su finalidad, la investigación es básica. Se sistematizará y generará conocimiento respecto de los derechos de los trabajadores bajo el Régimen del Decreto Legislativo N°1057.

Por su profundidad, la investigación es descriptiva, y como señala Tirado (2011) este método implica aplicar “de manera pura” el método analítico a un tema jurídico específico y por medio del análisis puro, descomponer un problema jurídico en sus diversos aspectos, estableciendo relaciones y niveles sobre el funcionamiento de institución jurídico u norma (Bedón Pajuelo, Castro Sotelo, Huaney Suárez y Moreno Quispe, 2019, p.36). Describiremos jurídicamente la investigación y, a través de un proceso descriptivo analizaremos la norma interna y externa con

doctrina para examinar si efectivamente es necesario derogar el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo bajo el Contrato Administrativo de Servicios regulado por el Decreto Legislativo N°1057.

3.2. Método

Se trata de un estudio de casos, como parte complementaria al análisis del derecho comparado, ya que como señala Hernández (2014), respecto del estudio de casos, es considerado como una clase de diseños a la par de los no experimentales y cualitativos, de igual modo, este diseño busca analizar profundamente una unidad holística, para poder responder un problema, una hipótesis o en todo caso desarrollar alguna teoría (p.164).

3.3. Unidades de análisis:

Las unidades de análisis que se van seleccionar, poseen características o rasgos similares (Hernández, 2014, p.388), los cuales son doce (12) casos resueltos por el Tribunal del Servicio Civil, en los tres últimos años, esto es, el año 2023-2022 y 2021, donde el Tribunal ha resuelto declarar infundada los recursos de apelación de los trabajadores, respecto de la negativa en la solicitud de exoneración de los 30 días de preaviso en la renuncia formulada a sus empleadores, los cuales están signados con los expedientes con número:

- | | |
|------------------------|------------------------|
| - 1141-2021-SERVIR/TSC | - 2710-2022-SERVIR/TSC |
| - 1836-2021-SERVIR/TSC | - 3169-2022-SERVIR/TSC |
| - 2186-2021-SERVIR/TSC | - 4234-2022-SERVIR/TSC |
| - 2631-2021-SERVIR/TSC | - 4048-2022-SERVIR/TSC |
| - 512-2022-SERVIR/TSC | - 4790-2022-SERVIR/TSC |

– 552-2022-SERVIR/TSC

- 3287-2023-SERVIR/TSC

Esta metodología documental, según Hoyos (2000) indica que es un trabajo constitutivo, donde la interpretación, la argumentación y la crítica, juegan un papel muy importante, ya que permiten llevar a cabo inferencias y relaciones, es decir, se trata de ir de la parte (unidad de análisis) al todo (fenómeno estudiado a través de la representación teórica) para explicitar un argumento (Botero Bernal, 2003, p.111).

3.4. Instrumento de recojo de información

El instrumento a utilizarse es la ficha de análisis documental, el cual servirá para extraer de manera ordenada y estructura u homogénea, los datos que importan, en especial el fundamento más trascendental para le emisión de la decisión, respecto de los doce casos resueltos por el Tribunal del Servicio Civil de los últimos tres años como son del año 2021, 2022 y 2023 relacionados a la negativa de la exoneración de la renuncia por parte del empleador.

3.5. Análisis de datos

El análisis de datos, se hará a partir de la técnica del análisis documental, como lo señala los metodólogos, (Ñaupas, Valdivia, Palacios y Romero, 2013, p.205), así mismo, el análisis documental responde al objetivo de interpretar la información a través de la inferencia lógica, inductiva y deductiva (p.206), teniendo claro ello, en la investigación, analizaremos la información recogida de los doce casos resueltos por el Tribunal del Servir de los últimos tres años, interpretando y extrayendo por medio de la deducción el fundamento principal de la decisión, y, como parte complementaria, se realizará la comparación de la legislación laboral de

nuestro país con otros (05) países sobre el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia.

3.6. Aspectos éticos

El estudio será evaluado por el Comité Institucional de ética en Investigación de la Universidad Continental para su respectiva aprobación conforme reglamento. El proceso de recolección de datos y/o información se realizará posterior a la aprobación del proyecto de tesis por parte del Comité de ética.

La confidencialidad y el respeto de los datos de las partes involucradas, se mantendrá en estricta reserva y fiel al original. Asimismo, con respecto a la veracidad de la información, esta es susceptible de verificación, dado que los doce casos antes referidos resueltos por el Tribunal del Servicio Civil, son de acceso público, al igual que las normas citadas de los países desarrollados y que los mismos pueden ser encontrados, corroborados y/o cotejados en su misma página web.

Capítulo 4: Resultados y Discusión

4.1. Resultados

A continuación, se describirán los hechos relevantes de los doce casos, el detalle de las pretensiones impugnatorias y de los fundamentos de la decisión, en el orden ascendiente del más antiguo al más actual, iniciando desde el 2021, pasando por el 2022 y terminando en el 2023; y, de los cuales la tabla dos y tres, están relacionadas a los dos primeros objetivos específicos, los cuales pasamos a detallar:

Tabla 1

Detalle de los hechos relevantes

Expediente N°	Hechos relevantes
1141-2021-SERVIR/TSC	El 12 de febrero de 2021, una Servidora Pública de SUNAT ^a presentó su renuncia al cargo de Especialista de Datos en la Gerencia de Almacenes, solicitando exoneración del plazo de presentación debido a motivos de fuerza mayor. El 15 de febrero, SUNAT rechazó su solicitud, estableciendo el último día laboral para el 12 de marzo de 2021. Ante esto, el 15 de febrero la impugnante solicitó reconsiderar la decisión, mencionando problemas personales y familiares por la infección de COVID-19 . Finalmente, el 17 de febrero, SUNAT confirmó que el vínculo laboral terminaría el 12 de marzo de 2021.
1836-2021-SERVIR/TSC	El 5 de mayo de 2021, un Servidor Público presentó su renuncia al cargo de Defensor Público en el NCPP ^b del MINJUS, solicitando que fuera efectiva de inmediato y pidiendo exoneración del plazo de treinta días de anticipación para el aviso. Sin embargo, el MINJUS ^c comunicó que su solicitud de exoneración no era aceptada, estableciendo que su renuncia sería efectiva a partir del 4 de junio de 2021, con su último día de trabajo el jueves 3 de julio de 2021 .
2186-2021-SERVIR/TSC	El 7 de mayo de 2021, una Servidora Pública del MINJUS renunció al cargo de Auxiliar Administrativo, buscando una mejora profesional y pidiendo ser eximida del preaviso de treinta días. El MINJUS rechazó su solicitud, estableciendo que su renuncia sería efectiva a partir del 7 de junio de 2021, con su último día de trabajo el 6 de junio de 2021. La impugnante presentó un recurso de reconsideración el 10 de mayo de 2021, argumentando que su superior había prometido que su renuncia sería aceptada de inmediato. Sin

	embargo, el MINJUS confirmó el rechazo de su solicitud de exoneración, declarando el recurso de reconsideración improcedente.
2631-2021-SERVIR/TSC	El 30 de abril de 2021, una Servidora Pública presentó su renuncia al cargo de Defensora Pública del NCPP, con efecto a partir del 1 de mayo de 2021, por haber obtenido una oportunidad laboral en el sector privado, y solicitó ser eximida del preaviso de treinta días. Sin embargo, el MINJUS rechazó su solicitud, determinando que su renuncia sería efectiva a partir del 29 de mayo de 2021, con su último día de trabajo el 28 de mayo de 2021.
512-2022-SERVIR/TSC	En fecha 01 de diciembre de 2021, un Servidor Público presentó su renuncia al cargo de Abogado Defensor Público Penal ante el MINJUS, solicitando ser exonerado del preaviso de treinta días. El 03 de diciembre de 2021, el MINJUS rechazó su solicitud de exoneración, estableciendo que su renuncia sería efectiva a partir del 31 de diciembre de 2021. El 06 de diciembre de 2021, el impugnante presentó un recurso de reconsideración, buscando que su renuncia fuera aceptada de inmediato debido a su nuevo cargo como Fiscal Adjunto Provincial Provisional Transitorio en el Distrito Fiscal de Lima. Sin embargo, el 15 de diciembre de 2021, el MINJUS declaró su recurso improcedente al no estar sustentado en nueva prueba.
552-2022-SERVIR/TSC	El 19 de noviembre de 2021, un Servidor Público presentó su renuncia al cargo de Defensor Público en el NCPP ante el MINJUS, solicitando ser exonerado del preaviso de treinta días. El 22 de noviembre de 2021, el MINJUS rechazó su solicitud de exoneración, estableciendo que su renuncia sería efectiva a partir del 20 de diciembre de 2021. El 25 de noviembre de 2021, el impugnante presentó un recurso de reconsideración, argumentando que su renuncia fue precipitada debido a su nombramiento como Fiscal Adjunto Provincial Provisional del Distrito Fiscal de Lima Este por la Resolución de la Fiscalía de la Nación, solicitando nuevamente la exoneración del plazo de preaviso.
2710-2022-SERVIR/TSC	El 12 de mayo de 2022, un Servidor Público presentó su renuncia voluntaria ante la Corte Superior de Justicia de Junín del Poder Judicial, estableciendo su último día de trabajo para el 13 de mayo de 2022, y solicitó ser eximido del plazo de preaviso de treinta días. La entidad rechazó su solicitud de exoneración el mismo día, argumentando la necesidad de contar con personal para el servicio. El 13 de mayo de 2022, el impugnante presentó un recurso de reconsideración, que fue declarado infundado por la entidad el 19 de mayo de 2022.
3169-2022-SERVIR/TSC	El 29 de octubre de 2021, un Servidor Público presentó su renuncia al cargo de Especialista Judicial de Juzgado del Módulo Penal Central ante la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Sullana del Poder Judicial, con efecto a partir del mismo día. La entidad aceptó la renuncia a partir del 29 de noviembre de 2021, sin conceder exoneración del plazo de renuncia, el 02 de noviembre de 2021. El impugnante argumentó que su solicitud de exoneración del plazo se entendía aceptada automáticamente debido a que la entidad respondió después del tercer día natural de presentada la renuncia, el 03 de noviembre de 2021, pero la entidad rechazó esta interpretación el 09 de noviembre de 2021.
	El 13 de mayo de 2022, un Servidor Público presentó su renuncia voluntaria ante el MINJUS por motivos personales,

4234-2022-SERVIR/TSC	solicitando exoneración del plazo de preaviso de treinta días según la ley. El MINJUS rechazó su solicitud el 16 de mayo de 2022, estableciendo su último día laboral para el 14 de junio de 2022. El impugnante presentó un recurso de reconsideración el 17 de mayo de 2022, argumentando su nombramiento como Juez de Investigación Preparatoria de Coronel Portillo y su incapacidad para cumplir con el preaviso. Sin embargo, el MINJUS declaró infundado el recurso el mismo día, debido a la falta de sustento adecuado en la solicitud del impugnante.
4048-2022-SERVIR/TSC	El 26 de agosto de 2022, una Servidora Pública presentó su renuncia al cargo de Especialista Judicial de Juzgado ante la Corte Superior de Justicia del Callao y solicitó la exoneración del plazo de treinta días establecido por la normativa. El 31 de agosto de 2022, la entidad comunicó a la impugnante que su solicitud de exoneración del plazo no era aceptada debido a la necesidad del servicio.
4790-2022-SERVIR/TSC	El 22 de agosto de 2022, una Servidora Pública presentó su renuncia al cargo de Especialista Judicial de Sala ante la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Junín, solicitando exoneración del plazo legal. El 24 de agosto de 2022, la entidad comunicó que su pedido de exoneración no era aceptado debido a la necesidad de personal en la modalidad CAS que ocupaba, estableciendo que su renuncia sería efectiva a partir del 21 de septiembre de 2022. El 25 de agosto de 2022, la Presidencia de la Corte Superior de Justicia de Junín aceptó su renuncia con efectividad al 21 de septiembre de 2022, sin dispensarla del plazo legal establecido y rechazando la excepción de exoneración del mismo.
3287-2023-SERVIR/TSC	El 11 de noviembre de 2022, un Servidor Público presentó su renuncia ante la Corte Superior de Justicia Puente Piedra-Ventanilla mediante FUT ^d , solicitando exoneración del preaviso de treinta días. La entidad respondió el mismo día, informando que no se le exoneraría del plazo legal debido a la falta de aviso previo de los treinta días y la falta de aprobación de su jefe inmediato, por lo tanto, no aceptan su renuncia.

Nota:

^a Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

^b Nuevo Código Procesal Penal

^c Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

^d Formulario Único de Trámite.

Tabla 2

Detalle de las pretensiones impugnatorias

Expediente N°	Pretensiones impugnatorias
1141-2021-SERVIR/TSC	El 3 de marzo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la última decisión de SUNAT ^a del 17 de febrero de 2021, manifestando que solicitó la exoneración del plazo de renuncia, ya que requería del tiempo para atender a

	<p>sus padres que, al igual que ella, se infectaron con el COVID19^b, habiendo finalmente fallecido su padre. Sin embargo, la Entidad emitió su decisión de manera drástica y sin perspectiva de derechos humanos, sin considerar la difícil situación que atravesó debido a la emergencia sanitaria.</p>
1836-2021-SERVIR/TSC	<p>El 06 de mayo de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo del MINJUS^c, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, y se acepte su renuncia presentada de forma irrevocable y con efecto inmediato debido a que ha sido designado como Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Lima Norte a partir del 5 de mayo de 2021.</p>
2186-2021-SERVIR/TSC	<p>El 12 de mayo de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo del MINJUS, solicitando que se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, reiterando lo expuesto en su carta de renuncia y en su recurso de reconsideración, señalando que la decisión de la Entidad le ocasiona agravio.</p>
2631-2021-SERVIR/TSC	<p>El 30 de abril de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo del MINJUS, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y se revoque el acto impugnado, reiterando lo expuesto en su carta de renuncia y señalando que en el contexto actual de pandemia le urge continuar trabajando para procurar la manutención de sus menores hijos.</p>
512-2022-SERVIR/TSC	<p>El 28 de diciembre de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo del MINJUS, solicitando se declare fundado su recurso impugnativo y se acepte su renuncia, indicando que no se han valorado los argumentos que expuso. El recurso fue admitido ya que cumplía los requisitos formales.</p>
552-2022-SERVIR/TSC	<p>El 07 de diciembre de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo del MINJUS, solicitando se declare su nulidad y se acepte la exoneración del plazo de preaviso de su renuncia, bajo los siguientes argumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) El acto impugnado carece de los requisitos de validez de contenido, motivación y procedimiento regular establecidos en la Ley N° 27444. (ii) El acto impugnado no está debidamente motivado, dado que no indica cuáles son las razones lógico-jurídicas y las premisas utilizadas que llevaron a tal conclusión, vulnerando además el debido procedimiento administrativo. (iii) Se está afectando su derecho de libertad de trabajo.
2710-2022-SERVIR/TSC	<p>El 27 de mayo de 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la decisión de la Entidad, bajo los siguientes argumentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> (i) No podía cumplir con la renuncia anticipada con treinta (30) días. (ii) Tenía que incorporarse a su nuevo trabajo el 16 de mayo de 2022. (iii) Podría perder dos (2) puestos de trabajo en caso no se acepte su exoneración.
3169-2022-SERVIR/TSC	<p>El 24 de noviembre de 2021, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo de la Entidad, señalando que el análisis realizado no se ajusta a derecho, al fundar su decisión en una interpretación normativa que no resulta coherente; debiendo haber realizado una</p>

	interpretación literal del inciso c) del artículo 10° del Decreto Legislativo N°1057.
4234-2022-SERVIR/TSC	El 18 de mayo de 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo de la Entidad, bajo los siguientes argumentos: (i) Se ha notificado extemporáneamente el rechazo de la exoneración de plazo. (ii) Se ha vulnerado el principio de igualdad ante la Ley.
4048-2022-SERVIR/TSC	El 31 de agosto de 2022, la impugnante interpuso recurso de apelación contra el acto administrativo de la Entidad, señalando entre sus argumentos que viene recibiendo un trato hostil de parte de la administradora del Módulo Corporativo Penal; por lo que, la continuación de su vínculo laboral bajo tales condiciones resulta inviable.
4790-2022-SERVIR/TSC	El 22 de septiembre de 2022 la impugnante interpuso recurso de apelación contra la decisión de la Entidad, argumentando principalmente, lo siguiente: (i) No se ha motivado la razón por la que se ha denegado la exoneración del plazo. (ii) Considera que dentro del plazo de tres (3) días no se le ha informado sobre el rechazo de su solicitud de exoneración del plazo. (iii) En mérito a los principios de razonabilidad y razonabilidad , se debe tener por aceptada su renuncia con la correspondiente exoneración del plazo de ley.
3287-2023-SERVIR/TSC	El 13 de noviembre de 2022, el impugnante interpuso recurso de apelación contra la decisión de la Entidad del 11 de noviembre de 2022, solicitando se declare su nulidad; señalando concretamente que, al ser la plaza que desea suscribir un nuevo contrato con la misma Entidad, por principio de continuidad laboral no se le debe impedir su renuncia, pues le genera perjuicio económico.

Nota:

^a Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

^b Coronavirus del año 2019.

^c Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

Tabla 3

Detalle de los fundamentos de la decisión.

Expediente	Fundamentos de la decisión.
1141-2021-SERVIR/TSC	SUNAT ^a , ha ejercido válidamente la prerrogativa de rechazar la solicitud de exoneración del plazo de la impugnante, dentro del tercer día natural actuando en el marco del principio de legalidad , regulado en la Ley N°27444.
1836-2021-SERVIR/TSC	La decisión del MINJUS ^b , se ajusta al principio de legalidad , que exige que la administración pública actúe conforme a la ley. Respecto al argumento del impugnante sobre su nombramiento como Fiscal Adjunto Provincial del Distrito Fiscal de Lima Norte, la Sala considera que dicha condición no obliga a la entidad a conceder la exoneración, ya que es una potestad discrecional de la administración. Por lo tanto, se desestima el argumento del impugnante en este aspecto.

2186-2021-SERVIR/TSC	El MINJUS emitió su respuesta dentro del plazo establecido, cumpliendo con las disposiciones legales. La decisión se ajusta al <i>principio de legalidad</i> , que exige que la administración actúe conforme a la ley. Respecto al argumento de la impugnante sobre su nuevo empleo y crecimiento personal, la sala considera que dicha condición no obliga a la Entidad a conceder la exoneración solicitada, ya que es una potestad discrecional de la administración. Por lo tanto, se desestima dicho argumento.
2631-2021-SERVIR/TSC	El MINJUS emitió su respuesta dentro del plazo establecido, cumpliendo con las disposiciones legales. La decisión se ajusta al <i>principio de legalidad</i> , que exige que la administración actúe conforme a la ley. Respecto al argumento de la impugnante sobre su nuevo empleo y necesidad de sostener a su familia, la Sala considera que dicha condición no obliga a la Entidad a conceder la exoneración solicitada, ya que es una potestad discrecional de la administración. Por lo tanto, se desestima dicho argumento.
512-2022-SERVIR/TSC	El MINJUS emitió su respuesta dentro del plazo establecido, cumpliendo con las disposiciones legales. La decisión se ajusta al <i>principio de legalidad</i> , que exige que la administración actúe conforme a la ley. Respecto al argumento del impugnante sobre su nuevo empleo de Fiscal Adjunto Provincial y por la necesidad de cumplir con dicha función, la sala considera que dicha condición no obliga a la entidad a conceder la exoneración solicitada, ya que es una potestad discrecional de la administración. Por lo tanto, se desestima dicho argumento.
552-2022-SERVIR/TSC	El MINJUS emitió su respuesta dentro del plazo establecido, cumpliendo con las disposiciones legales. La decisión se ajusta al <i>principio de legalidad</i> , que exige que la administración actúe conforme a la ley. Respecto al argumento del impugnante sobre la vulneración de su libertad de trabajo, la sala considera que el hecho de haber obtenido otro puesto de trabajo como Fiscal Adjunto Provincial Provisional del Distrito Fiscal de Lima Este, no obliga a la entidad a concederle la exoneración solicitada, ya que es una potestad discrecional de la administración. Por lo tanto, se desestima dicho argumento.
2710-2022-SERVIR/TSC	El Poder Judicial de Junín, emitió su respuesta dentro del plazo establecido, cumpliendo con las disposiciones legales. La decisión se ajusta al <i>principio de legalidad</i> , que exige que la administración actúe conforme a la ley. En cuanto al derecho del servidor a extinguir unilateralmente su vínculo laboral mediante la renuncia, se establece que en el régimen regulado por el Decreto Legislativo N°1057, se impone la obligación de dar aviso previo de treinta días naturales antes del cese, con la finalidad de asegurar la continuidad de la prestación del servicio público y disponer de un <i>tiempo razonable</i> para adoptar las medidas que sean necesarias para cubrir las funciones del renunciante. Si el servidor desea retirarse antes de dicho plazo, debe solicitar la exoneración a la entidad empleadora. La entidad rechazó la solicitud de exoneración dentro del plazo previsto en la normativa.
	La exoneración del plazo solicitada por el trabajador se aplica cuando la entidad acepta la solicitud o no emite respuesta hasta el tercer día natural después de presentada la solicitud. El impugnante presentó su renuncia el 29 de octubre de 2019, solicitando la exoneración del plazo. El Poder Judicial de

3169-2022-SERVIR/TSC	Sullana, tenía hasta el 01 de noviembre de 2021 para responder, considerando días hábiles y la regla de los días inhábiles. Como el último día del plazo era el 01 de noviembre de 2021, inhábil según el Código Civil, y el día 02 de noviembre de 2021 fue declarado feriado no laborable, el plazo venció el 03 de noviembre de 2021. La entidad emitió su respuesta el 02 de noviembre de 2021, antes de vencer el plazo, por lo que la Entidad actuó en conformidad con las <i>disposiciones legales</i> aplicables al caso concreto, por lo que deviene en infundado el recurso.
4234-2022-SERVIR/TSC	El impugnante presentó su renuncia el 13 de mayo de 2022, y el MINJUS emitió su respuesta dentro del plazo establecido, el 16 de mayo de 2022. Es importante destacar que la exoneración del plazo para la renuncia es una facultad discrecional de la entidad como empleador. En el marco del régimen CAS ^e , la renuncia opera con un preaviso de treinta días naturales, lo que garantiza la continuidad del servicio público y proporciona a la entidad el <i>tiempo razonable</i> para tomar las medidas adecuadas para cubrir las funciones del renunciante. En este contexto, la decisión de la entidad de no exonerar el plazo se ajusta al <i>principio de legalidad</i> , que establece que la administración pública debe actuar conforme a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.
4048-2022-SERVIR/TSC	La exoneración del plazo para la renuncia opera cuando la entidad (Poder Judicial del Callao) acepta la solicitud del trabajador o cuando no emite respuesta hasta el tercer día natural después de presentada la solicitud. La impugnante presentó su renuncia el 26 de agosto de 2022, solicitando la exoneración del plazo, y la entidad tenía hasta el 29 de agosto de 2022 para responder. El último día del plazo, el 29 de agosto de 2022, fue declarado no laborable, y el siguiente día, el 30 de agosto de 2022, es considerado inhábil. La entidad cumplió con el plazo, al emitir su respuesta el 31 de agosto de 2022, dentro del plazo previsto para la exoneración del plazo de renuncia. (<i>principio de legalidad</i>).
4790-2022-SERVIR/TSC	El Poder Judicial de Junín, cumplió con dicho plazo, al haber emitido respuesta a la solicitud de la impugnante, el 24 de agosto de 2022, la misma que fue notificada vía correo electrónico en la citada fecha; es decir, dentro del plazo previsto para la exoneración del plazo de renuncia. Ahora bien, en su recurso de apelación, la impugnante ha alegado que no se ha motivado la razón por la que se ha denegado la exoneración del plazo. Al respecto, es necesario indicar que la normativa especial del CAS no ha impuesto la obligación de fundamentar la decisión de denegar el pedido de exoneración de plazo formulado por el trabajador. (<i>principio de legalidad</i>).
3287-2023-SERVIR/TSC	El Poder Judicial de Puente Piedra-Ventanilla, ha cumplido con emitir respuesta dentro del plazo señalado a efectos de dar a conocer su denegatoria de la exoneración del plazo de treinta (30) días, cumpliéndose con las disposiciones contempladas para estos procedimientos; además que, conforme lo prevé el artículo 69° del RIT ^d de la Entidad, la renuncia debe contar con el visto bueno de su jefe inmediato, por lo que, verificándose de su solicitud que no cuenta con dicho requisito, es que, esta Sala considera que la decisión de la Entidad es concordante con el <i>principio de legalidad</i> , regulado en la Ley N°27444, que dispone que la

	administración pública debe sujetar sus actuaciones a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico.
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------

Nota:

^a Superintendencia Nacional de Aduanas y de Administración Tributaria.

^b Ministerio de Justicia y Derechos Humanos.

^c Contrato Administrativo de Servicios.

^d Reglamento Interno de Trabajo.

4.2. Discusión

En primer orden, responderemos las preguntas específicas del planteamiento del problema, y consiguientemente poder responder la pregunta general en función de las específicas, a fin de poder verificar si efectivamente la hipótesis que se ha planteado en la presente investigación fue o no válida.

En ese sentido, citamos el primer problema específico; ¿Cuáles son los derechos que se vulnerarían al existir el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057?; en primer orden, vamos a mencionar lo señalado por Quiñones citado por Paredes (2019), quien ha referido que la libertad de trabajo, comprende dos libertades, los cuales son la libertad de contratar y la libertad contractual.

Resulta ineludible, que ante una relación laboral, tanto el empleador como el trabajador, deban regirse bajo un contrato formal, pero no es cierto que tales condiciones surjan de un acuerdo *voluntario* inter partes, ya que la norma misma prevé el plazo de preaviso en la renuncia, es decir, el mismo reglamento del Decreto Legislativo N°1057 ya señala un plazo de 30 días de anticipación en la renuncia, lo que configura condición limitativa del ejercicio del derecho a la libertad de trabajo, como

una imposición legal y no una libertad contractual propiamente, siendo esta última, la libertad de fijar el contenido del contrato.

Por tanto, la voluntad interna del trabajador no guardaría relación con lo declarado formalmente, motivo por el cual los rechazos en la exoneración de plazo han llegado hasta la instancia del Tribunal Servir por la inconformidad de la decisión de los empleadores, aspecto a tomar en cuenta si vemos el impacto que tiene a nivel laboral, que inclusive podría considerarse una forma de trabajo coercitivo, sin mencionar que nuestro país suprime el trabajo forzado.

No obstante, es imperativo precisar respecto del contrato laboral entre el empleador y servidor público, si bien existen derechos y obligaciones de las partes, también existe una proscripción constitucional, en el artículo 23° dice literalmente, ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, es decir, bajo ningún modo, una relación laboral puede limitar derechos constitucionales y más si son derechos fundamentales. Si bien un contrato obliga a las partes cumplir sus cláusulas, también es cierto que cualquier disposición contractual que menoscabe los derechos fundamentales, carece de validez jurídica, así lo ha precisado el Tribunal Constitucional en el Expediente N°04972-2006-AA/TC afirmando, si los contratos resultan lesivos a los derechos fundamentales de la persona, se deben interponer las acciones legales a fin de salvaguardarlas; en esa línea, se infiere que el Tribunal Constitucional resalta la importancia de salvaguardar los derechos fundamentales frente a cláusulas contractuales que puedan afectarlos.

En ese contexto, se puede afirmar que las condiciones contractuales no pueden vulnerar derechos fundamentales. El reglamento del Decreto Legislativo N° 1057, al establecer como regla el preaviso obligatorio en la renuncia, impone una restricción que

colisiona directamente con la libertad de trabajo. Si bien el Estado tiene la facultad de fijar normas para la administración pública, dicho criterio organizativo no puede prevalecer sobre el derecho constitucional a la libertad de trabajo, lo cual resulta lesivo a consideración del Tribunal Constitucional.

Por otro lado, sobre el contenido esencial de la libertad de trabajo, tanto el Tribunal Constitucional y la Organización Internacional del Trabajo, han señalado en un mismo sentido, que la libertad de trabajo debe ser entendida en sus tres momentos, esto es: la libertad de entrada, libertad de pluriempleo y libertad de salida; pudiendo ejercerse este último, dentro de los límites del preaviso, así lo ha referido la Organización Internacional del Trabajo en su libro para la inspección de casos de trabajo forzoso, pero no señala en términos numéricos cuánto es el plazo.

El preaviso de 30 días es una imposición externa que restringe la *autonomía* del trabajador para decidir cuándo dejar el trabajo, lo cual interfiere directamente con la libertad de renuncia (libertad de salida). Si bien el preaviso busca evitar perjuicios al empleador, esta restricción *limita* la capacidad del trabajador para tomar decisiones autónomas sobre su vida laboral. Además, el plazo de anticipación no solo impide la renuncia inmediata, sino también puede generar una relación de trabajo coercitiva, afectando la libertad de elección.

Los tres momentos que configuran el derecho a la libertad de trabajo se encuentran estrechamente vinculados con la dignidad de la persona, ya que la dignidad es el pilar esencial sobre el cual se fundan todos los derechos fundamentales, no obstante, si al trabajador se le impone el preaviso como requisito, se le obliga continuar trabajando en contra de su voluntad por un mes adicional, afectando su dignidad, derecho que el Perú reconoce como valor supremo y parte de una relación laboral en

donde no debería afectarse. Por citar ejemplos prácticos, trabajos en ambientes laborales tóxicos, situaciones de hostigamiento o acoso laboral, entre otros; el menoscabo siempre se dará cuando se le obligue a trabajar en un lugar que ya no desea estar.

Resulta pertinente destacar el Expediente N°4048-2022-SERVIR/TSC, en el cual el servidor renunciante manifestó haber sido objeto de un trato hostil por parte de la administradora del módulo donde laboraba. Este hecho pone en evidencia la afectación directa a su dignidad personal. Pretender que un trabajador permanezca treinta días adicional en un ambiente laboral marcado por la humillación, el maltrato o la hostilidad, como exige la norma del preaviso, resulta incompatible con el respeto al principio de dignidad humana consagrado en la constitución. Obligar a una persona a continuar prestando servicios en condiciones que lesionan su integridad moral vulnera no solo la libertad de trabajo, sino también el derecho fundamental a ser tratado con respeto y consideración en el ámbito laboral.

Hay que tomar en cuenta otro aspecto en la renuncia del Decreto Legislativo N°1057, sobre la exoneración de plazo, al respecto el reglamento Decreto Supremo N°075-2008-PCM, artículo 13°, literal c), señala este plazo puede ser exonerado por la autoridad competente de la entidad por propia iniciativa o a pedido del contratado. Como vemos lo regulado sobre la exoneración del plazo, este no responde a criterios objetivos que establezcan la igualdad hacia los trabajadores, por el contrario, establece una desigualdad evidente debido a la no existencia de una norma o reglamento que señale los criterios a tomar en cuenta para exonerar del plazo de preaviso.

Podemos afirmar que la libertad de trabajo tiene vinculación con el derecho a la igualdad ante la ley: sin embargo, la facultad discrecional del empleador, establece una

desigualdad hacia a los trabajadores, dado que la norma abre puerta a decisiones arbitrarias, lo cual resulta especialmente gravoso para aquellos trabajadores que, por razones urgentes o de fuerza mayor, necesitan desvincularse de manera inmediata de su puesto de trabajo, y peor aún, el Tribunal del Servicio Civil ha señalado en los expedientes analizados, que el empleador no está obligado a motivar su decisión, lo que refuerza esta situación de desprotección e inequidad dentro del régimen laboral.

Esta facultad discrecional del empleador, que representaría una desigualdad implícita en el reglamento, se materializa en los casos donde se acepta la renuncia, por citar un ejemplo en la Resolución Administrativa N°000109-2024-P-CSJHU-PJ, de la Corte Superior de Justicia de Huancavelica, que además de aceptarse la renuncia del Servidor, se acepta la solicitud de exoneración de plazo de los 30 días, sin fundamentar el motivo de la exoneración, mucho menos si esta responde a temas de índole personal del Trabajador o de superación profesional.

Esta ausencia de criterios objetivos y uniformes sobre el preaviso en la renuncia establecido en el Decreto Supremo N°75-2008-PCM (reglamento del régimen del Decreto Legislativo N°1057) evidencia una desigualdad implícita en el tratamiento de los trabajadores, pues se deja a criterio exclusivo del empleador la posibilidad de favorecer a unos y negar ese mismo derecho a otros en circunstancias similares, afectando no solo la equidad, sino también la seguridad jurídica del vínculo laboral.

Ahora bien, la constitución en el artículo 23°, así como el Tribunal Constitucional en el Expediente N°00157-2021-PA/TC, se ha establecido que el derecho al trabajo consiste en poder trabajar libremente, dentro de los límites legales; que ninguna relación laboral menoscabe los derechos constitucionales del trabajador. Si bien se establece una limitación, la cual desarrollaremos en los apartados siguientes;

no obstante, el intérprete constitucional también establece que ninguna relación laboral debe menoscabar los derechos constitucionales del trabajador.

En ese entender, por mandato constitucional bajo una interpretación literal del artículo de ese apartado, en lo que respecta a una relación laboral. El estado ya se establece una garantía de no limitación en el ejercicio de derechos constitucionales, por lo cual debe haber una protección y resguardo hacia el trabajador, tanto más si se evidencia que el preaviso obligatorio de 30 días para la renuncia voluntaria en el régimen del Decreto Legislativo N°1057 constituye una restricción injustificada al contenido esencial del derecho a la libertad de trabajo, particularmente en su dimensión de libertad de salida; en consecuencia, se vulnera no solo esa libertad de trabajo, sino también principios fundamentales como la dignidad de la persona y la igualdad ante la ley.

Cabe aclarar que el caso anterior sobre el ambiente hostil representa a un hecho en particular, donde existe afectación evidente y clara a la dignidad de una persona, no obstante, todos los casos citados en el apartado de los cuadros serán analizados en un apartado exclusivo de derechos conexos. En ese sentido, precisamos que cualquier situación de índole personal o no, que motive la decisión de renunciar, siempre tendrá relación directa con la dignidad humana, en virtud a que todos los derechos fundamentales tienen como base y fundamento la dignidad, por tanto, la renuncia debe implicar la desvinculación de la relación laboral sin estar sujeto a un preaviso, sin importar la situación que lo lleve a tomar tal decisión; hacer lo contrario sería grave y mucho más grave si tiene una razón justificada.

De lo ya señalado, si bien la interpretación de un principio o artículo constitucional debe hacerse en conjunción o armonía con otros principios a nivel

sistemático, cabe afirmar lo siguiente: diversos artículos de la constitución protegen al trabajador y garantizan su libre elección, como; el artículo 2°, inciso 14, sobre el derecho al trabajo y a su libre elección. Esto es la protección frente al despido arbitrario y la libertad de cambiar de empleo; artículo 26°, inciso 2, carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la Ley, como la libertad de renunciar ya que el contrato no puede ir por encima de un derecho fundamental como la libertad de trabajo. Se debe tomar en cuenta que la libertad de trabajo al ser irrenunciable no implica que obligatoriamente deba ejercerse, sino que tal derecho, no puede ser restringido de manera arbitraria.

Seguidamente, tenemos el artículo 26, inciso 3, interpretación favorable al trabajador en caso de duda sobre el sentido de normas laborales. Esto incluye el conflicto de normas y principios entre empleador y trabajador; artículo 27°, *protección contra el despido arbitrario*, donde también debería protegerlo contra restricciones arbitrarias para renunciar; artículo 59°, principios de *garantía a la libertad de trabajo y de superación a los sectores más vulnerables*, el Estado garantiza la libertad de decidir cuándo y dónde trabajar, asimismo, promover condiciones que permitan a los trabajadores mejorar su situación económica y social.

Si bien es cierto, ningún derecho fundamental es absoluto según Tórtora (2010), y que existen limitaciones independientemente de si estas limitaciones sean de tipo intrínsecas o extrínsecas. (Cossú, 2021, p.3812). Los límites (intrínsecos) se derivan del contenido esencial del derecho (libertad de trabajo), es decir, de las condiciones inherentes a su ejercicio legítimo, por ejemplo el ejercicio del derecho a la libertad de trabajo no puede implicar daño a terceros o el incumplimiento doloso de obligaciones contractuales. Mientras que la limitación externa (extrínseca), surgen de la necesidad

de armonizar el derecho a la libertad con otros derechos, por ejemplo, garantizar la continuidad del servicio público.

Aunque el incumplimiento de una obligación contractual asumida de forma voluntaria podría constituir un límite intrínseco al ejercicio de un derecho, en el caso del régimen del Decreto Legislativo N°1057 el preaviso de 30 días no se origina en la autonomía de la voluntad inter partes, sino en una imposición reglamentaria señalada en el Decreto Supremo 075-2008-PCM, como ya se ha señalado al inicio de las discusiones. Entonces, en líneas generales no habría una limitación intrínseca bajo el contexto de los 30 días de preaviso en la renuncia.

En ese sentido, el plazo de 30 días de preaviso exigido por el artículo 16 del Reglamento del Decreto Legislativo N°1057 **constituye una limitación extrínseca**, debido a que no proviene del contenido esencial del derecho, sino de un intento del Estado por proteger el interés general, como son los servicios públicos. Sin embargo, la validez de esta limitación requiere una evaluación de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, a fin de evitar que el derecho fundamental se vea afectado de forma arbitraria o excesiva.

Además, Tórtora Aravena (2010) ya ha manifestado que dichas limitaciones deben cumplir ciertas condiciones, esto es, que sean *justificadas*; es decir, tener una causa o motivo jurídico concreto, además de ser razonable y *proporcionales*; vale decir, sean adecuadas, y que el daño o deterioro que se produzca al ejercicio del derecho sea el mínimo, tomando en cuenta el fin buscado (p.185).

En este punto, en contraposición al derecho a la libertad de trabajo, es cierto también que nos encontramos frente a intereses públicos, como los señalados en el expediente N°2710-2022-SERVIR/TSC, donde en sus líneas precisan respecto de la

denegatoria de la exoneración de los 30 días, el cual tiene por finalidad asegurar la continuidad de la prestación del servicio público; así mismo, en el expediente N°4234-2022-SERVIR/TSC, señalan que la desestimación de la exoneración del plazo de preaviso, cumple el objetivo de garantizar la continuidad del servicio público;

En esa línea, en la investigación de Kestler (2015), también, concluye que el preaviso, cumple el objetivo de prevenir que el empleador enfrente consecuencias adversas inesperadas derivadas de su renuncia (p.69); esto quiere decir que también podría haber consecuencias para el empleador lo que en consecuencia afectaría la efectiva prestación de servicios públicos por parte del estado, entonces, habría una colisión entre la libertad de trabajo con el derecho al servicio público.

Si bien es cierto, todavía no existe el derecho fundamental al servicio público como tal, es decir que este positivizado, existen posiciones en la dogmática jurídica, poniendo de ejemplo lo señalado en artículo científico por Matias (2014), que normativamente deba señalarse al servicio público como un derecho fundamental (p.326). Del mismo modo, Pacori (2022) afirma que los servicios públicos se configuran como derechos fundamentales por estar directamente relacionadas con la dignidad de la persona (p.3), y que independientemente de la institución pública que preste el servicio, sea de salud, justicia, comunicación, transporte, etc.; se encuentran inmersos un sin número de derechos fundamentales de las personas.

Asimismo, a fin de ponderar ambos derechos, y ver cuál es el que debe ceder justificadamente, tomando en cuenta los principios de idoneidad, necesidad y proporcionalidad y lo señalado también por Jaramillo Valencia (2008), en su investigación de Colombia, que concluye “si bien es cierto la protección del trabajador es crucial y cumple una función constitucional, esta protección no debe interpretarse

como un menoscabo de las condiciones del empleador, ya que su rol es igualmente significativo al del trabajador” (p.30). Debemos tener presente que, al ponderar derechos en conflicto, no se eliminan alguno de ellos, mucho menos un derecho gana frente al otro, sino encontrar una solución equilibrada y razonable.

Con esa precisión, tenemos por un lado el derecho **fundamental a la libertad de trabajo**, como un derecho del trabajador, y por el otro, **el derecho fundamental a los servicios públicos**, como un derecho de los usuarios, ya que tiene como base a la dignidad de la persona; y aplicando el test de ponderación de derechos y/o principios, frente a la colisión de estos, resulta necesario fundamentar este extremo con un juicio de ponderación, método muy utilizado por el mismo Tribunal Constitucional (N°007-2006-PI/TC); test de proporcionalidad, compuesto por tres subprincipios; idoneidad, necesidad y proporcionalidad, a fin de determinar si el plazo de 30 días de preaviso en la renuncia establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057, resulta ser o no, una medida proporcional.

Análisis de idoneidad: Esto es la medida restrictiva constituye un medio adecuado o apto para la prosecución del objetivo. Los 30 días de preaviso en la renuncia del régimen del Decreto Legislativo N°1057, no constituye un medio adecuado o apto para la prosecución del objetivo, que es la efectiva prestación de los servicios públicos.

En primer orden, se establece como una facultad discrecional al empleador para otorgar la dispensa del plazo de 30 días de preaviso en la renuncia, dicho de otro modo, en algunos casos, se garantizaría la libertad de trabajo si se le exonera del preaviso, y en otros casos no se garantizaría ese derecho fundamental si no se le

exonera del plazo legal. La norma no regula los criterios a tomar en cuenta para que el empleador pueda otorgar la exoneración del plazo legal.

Segundo, desde una perspectiva objetiva, la medida restrictiva del plazo de los 30 días de anticipación en la renuncia, persigue un fin constitucionalmente implícito, el cual es garantizar el servicio público por parte de los servidores hacia los usuarios, siempre y cuando no se le exonere de dicho plazo; no obstante, si el empleador exonera dicho plazo legal al trabajador, no estaríamos ante una medida idónea o efectiva en la prosecución del fin constitucional de garantizar el servicio público, máxime si surgieran casos hipotéticos en donde el trabajador sufriera una situación de salud, el luto de un familiar directo, nacimiento de un hijo, etc.

Como tercer punto, la Constitución Política del Perú señala en el artículo 23º, cuarto párrafo, que ninguna relación laboral puede *limitar* el ejercicio de los derechos constitucionales, *ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador*. En ese sentido, al existir un plazo de anticipación en la renuncia del trabajador que pertenece al régimen del Decreto Legislativo N°1057, limita de manera directa al derecho de libertad de trabajo y su dignidad, ya que se le estaría obligando a trabajar contra su voluntad. Máxime si, el Convenio N°122 de la Organización Internacional del Trabajo suscrito por Perú, ha señalado que los trabajadores puedan decidir de manera voluntaria cómo y dónde desean trabajar, *sin imposiciones ni restricciones*.

Cuarto, el plazo 30 días resulta ser lesivo al derecho fundamental a la libertad de trabajo como un medio de realización de la persona y otros derechos conexos que podrían estar inmersos, citando los casos resueltos por el Tribunal del

Servir, y que fueron materia de análisis en el apartado de resultados, siendo en muchos de los casos, que el motivo de la renuncia surgió a partir de una mejora profesional, remunerativa, de cercanía familiar, y/o de salud.

Análisis de necesidad. Esto es la restricción es un medio necesario dado que no hay medidas alternativas, igualmente eficaces, que posibiliten el (objetivo).

En este extremo, el plazo de 30 días de preaviso en la renuncia del trabajador del régimen del Decreto Legislativo N°1057, no implica que sea el método único y eficaz, ya que se puede incorporar medidas alternativas, igual o mejor eficaces (nuevas reglas) que puedan satisfacer a ambas partes.

Bajo ninguna circunstancia, la carga de la organización del aparato estatal debe recaer en el trabajador, sino más bien el empleador quien debe prever tal situación, máxime si el trabajador tiene una causa debidamente justificada y comprobada que lo motiva a renunciar, como el haber ganado un concurso para un mejor trabajo, mejor remuneración, mejor ubicación cerca a la familia, u otros casos fortuitos de salud de familiares directos, y en tales casos la renuncia no debería estar sujeto a un plazo de preaviso.

Se podría optar por otros medios alternativos más eficaces, como el realizar concursos rápidos de menor tiempo para cubrir la plaza del renunciante, convocar a los accesitarios de plazas homogéneas para cubrir la ausencia del trabajador saliente, contrataciones directas de carácter temporal, adición de funciones de otros servidores y demás. Por ello, no se puede obligar a trabajar a alguien en contra de su voluntad, más aún si la norma internacional como el *Convenio N°029 de la Organización Internacional del Trabajo, el Pacto de San*

José de Costa Rica, y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos ya ha establecido la prohibición del trabajo forzoso.

La Organización Internacional del Trabajo, no ha podido señalar categóricamente cuál sería ese plazo de preaviso en términos cuantitativos en la renuncia laboral, por ende, si se establece un plazo de 30 días de preaviso en la renuncia laboral del Decreto Legislativo N°1057, estaríamos ante a una medida desproporcionada que no resulta ser necesaria, mucho menos eficaz para lograr garantizar el servicio público, máxime si existe una facultad discrecionalidad del empleador en otorgar la dispensa o no de dicho plazo legal, ya que ante una exoneración no se garantiza la finalidad planteada por el legislador.

Análisis de ponderación o proporcionalidad. Para este punto, es preciso identificar los derechos constitucionales y/o bienes constitucionales que se hallan en conflicto, por un lado, tenemos al derecho fundamental de libertad de trabajo y del otro extremo el derecho fundamental a los servicios públicos.

Se ha establecido que el *fin constitucional* del plazo de 30 días de preaviso es la prestación efectiva de los servicios públicos; no obstante, tal restricción constituye una *intervención* o limitación de la libertad de trabajo, y en los supuestos de causas debidamente justificadas una *intervención* del derecho al trabajo como un medio realización de la persona.

Según el Tribunal Constitucional, en un análisis de ponderación, se establece un dogma que es: “cuanto mayor es el grado de la no satisfacción o de la afectación de un principio, tanto mayor tiene que ser la importancia de la satisfacción del otro”.

Con esa precisión, para el presente caso, podemos afirmar que: “cuanto mayor sea la intensidad de la intervención a la libertad de trabajo, tanto mayor ha de ser el grado de realización u optimización de los servicios públicos”. Lo que no ocurre en el presente caso. Asimismo, al considerar la valoración de las intensidades y/o grados de realización, que puede ser desde; grave, medio o leve.

La intensidad de la intervención de la libertad de trabajo *es grave*, ya que el plazo de 30 días de preaviso establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057 y su exoneración como una facultad discrecional del empleador, establece una limitación *absoluta* de la libertad de trabajo. Más aún que la Constitución señala que ninguna relación laboral puede *limitar* el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

El análisis de proporcionalidad evidencia que el plazo de preaviso de 30 días en la renuncia del régimen del Decreto Legislativo N°1057 no es un medio idóneo ni necesario para garantizar la continuidad del servicio público, pues su aplicación es discrecional y carece de criterios objetivos. Esta medida resulta desproporcionada, ya que impone una restricción grave a la libertad de trabajo, obligando al trabajador a permanecer en su puesto incluso ante causas justificadas, lo que vulnera principios constitucionales e incluso tratados internacionales; por lo tanto, podemos afirmar que la medida de los 30 días de preaviso en la renuncia de los trabajadores del régimen del Decreto Legislativo N°1057, no ha superado el test de ponderación.

La eliminación del preaviso obligatorio de 30 días en el régimen CAS no implica en modo alguno dejar al empleador y menos aún al Estado en una situación de indefensión, por el contrario, esta medida representa una oportunidad para reconfigurar

los mecanismos de salida voluntaria desde un enfoque más justo, equilibrado y respetuoso de los derechos fundamentales del trabajador.

Lejos de generar caos institucional, la derogatoria abre paso a soluciones administrativas viables, como la agilización de concursos públicos, la designación de suplencias provisionales, la asignación temporal de funciones, la contratación directa de emergencia, la rotación estratégica del personal, entre otras medidas mencionadas, así como el reto administrativo de una adecuada gestión de recursos humanos; que servirán para no dejar paralizado el servicio público.

Ello exige, sin duda, el fortalecimiento de las capacidades internas del Estado en materia de planificación y gestión de recursos humanos, constituyendo un reto y a la vez una mejora necesaria en la administración pública, inclusive con el fin de evitar costos innecesarios al Estado por dilemas que llegan a instancia del Servir. En ese sentido, se reafirma que la protección del empleador no debe sustentarse en restricciones arbitrarias a los derechos laborales, sino en herramientas organizativas razonables y justas.

Desde otra perspectiva de la estabilidad laboral, el Decreto Legislativo N°1057, no otorga esa estabilidad en comparación con otros regímenes como el del Decreto Legislativo N°728; conclusión a la que también ha llegado Vargas (2017) en su investigación. Aunque la Ley N°31131 intentó corregir esta situación, fue declarada parcialmente inconstitucional, restringiendo el acceso a la estabilidad solo para quienes tenían contrato vigente hasta el 10 de marzo de 2021 y fueron seleccionados mediante concurso público. En consecuencia, el Decreto Legislativo N°1057 sigue sin garantizar estabilidad laboral actualmente.

Además de que este régimen no otorga estabilidad laboral, tampoco son acreedores de los mismos beneficios sociales en comparación con otros regímenes, y peor aún, están obligados a cumplir con un preaviso de 30 días en su renuncia, lo que evidencia que el Servidor se encuentra en una situación de desventaja frente a la desigualdad en cuanto a regímenes laborales y como también frente al empleador, dado que a diferencia de un contrato civil, la relación laboral implica subordinación en el régimen del Decreto Legislativo N°1057, por tanto la norma debería interpretarse a favor del trabajador bajo la perspectiva de la razonabilidad y proporcionalidad que se ha desarrollado.

Decimos que se encontraría en una situación de desventaja frente al empleador, dado que también este último puede finalizar el contrato en cualquier momento o de ser el caso ya no renovarle; ya que el régimen del Decreto Legislativo N°1057, admite las renovaciones indefinidas según la investigación de Mendoza (2019), pero cuando el trabajador ya no desea trabajar, éste debe anticiparlo con treinta días calendario y de ser el caso solicitar la exoneración, siendo que tal aceptación se encuentra supeditada a la aceptación del empleador, y que si no se le aceptara la dispensa de los treinta días, se estaría restringiendo así su derecho fundamental a la libertad de trabajo.

Esta situación se agrava más si el trabajador o servidor, tiene una circunstancia debidamente justificada que lo motiva a tomar tal decisión, como por ejemplo haber ganado un concurso con mejor salario, mejor ubicación dentro de su domicilio o círculo familiar, otro régimen con los beneficios sociales que no gozaba, entre otros casos de índole personal, ello no es óbice para que se acepte la renuncia, por tanto, no hay preferencia en la renuncia, por regla general la renuncia no debe estar condicionada a un preaviso.

Por otra parte, con el objetivo de reducir la desigualdad entre los regímenes laborales del sector público (Mattos, 2023, p.79) y avanzar hacia su unificación bajo un sistema normativo común, se promulgó la Ley N°30057, Ley del Servicio Civil. Esta norma busca establecer un tránsito progresivo de los empleados públicos hacia un solo régimen; sin embargo, enfrenta actualmente diversas dificultades en su implementación, entre ellas, la excesiva burocratización, la falta de sensibilización institucional y otros factores, según lo expuesto por Retuerto (2023, p.62) en su investigación.

En lo referente al preaviso en la renuncia voluntaria, bajo el Reglamento de la Ley N°30057, en su artículo 207, establece que la renuncia debe presentarse con una anticipación de 30 días calendario, pero añade un elemento importante: si no existe respuesta de la entidad dentro del plazo de cinco días **hábiles**, se entiende aceptada la renuncia y la exoneración del plazo solicitado, por aplicación del silencio administrativo positivo. A su vez, el Decreto Supremo N°065-2011-PCM, reglamento del Decreto Legislativo N°1057 (régimen CAS), contiene una disposición similar. En este caso, si la entidad no responde dentro de los tres días **naturales** a la solicitud de exoneración del preaviso, se entiende que esta ha sido aceptada automáticamente.

Este cambio normativo, lejos de representar un avance, evidencia una falta de atención y estudio real sobre el impacto del preaviso en la libertad de trabajo; y peor aún, la nueva regulación que en teoría debería otorgar derechos laborales más justas, no solo impone dos días adicionales al plazo de respuesta, sino que convierte el cómputo de días naturales a días hábiles, lo que amplía injustificadamente la carga sobre el trabajador, causando incertidumbre jurídica por más días adicionales.

Imaginemos que un Servidor bajo el régimen de la Ley N°30057, plantea su renuncia un viernes con exoneración de preaviso, el plazo empezaría a computarse desde el lunes debiendo tener respuesta hasta el viernes, mientras que en días naturales bajo el Decreto Legislativo N°1057, se computará a partir del día sábado debiendo tener respuesta máxima hasta el lunes. Entonces, la nueva Ley N°30057 que en teoría debería significar un avance y mejora para los trabajadores, además de las barreras burocráticas señaladas por Retuerto, perjudica, también, la libertad de trabajo, retrasando aún más el proceso de renuncia voluntaria con el preaviso y dificultando la movilidad laboral del Servidor.

Ahora, volviendo al punto central de este apartado, en lo que respecta a derechos conexos a la libertad de trabajo en el contexto del preaviso, citando los doce casos analizados en las tablas de acuerdo a la ficha de análisis documental, vemos que cada caso responde a un contexto particular, lo que con justa razón nos permite inferir que muchos derechos pueden verse afectados dependiendo de la realidad y circunstancias del trabajador, siendo obviamente el principal el derecho a la libertad de trabajo, y desde la perspectiva internacional más precisamente la “libertad de entrada y la libertad de salida” (Organización Internacional del Trabajo, 2021, p.23); empero, podrían verse inmersos diversos derechos conexos afectados atribuibles al trabajador, como los que se evidencian a continuación.

En los Expedientes N°1836-2021, N°512-2022, N°552-2022 y N°4234-2022, se plantea el caso de trabajadores (servidores) que presentan sus renuncias solicitando la exoneración del plazo de 30 días que establece el reglamento del Decreto Legislativo N°1057. En todas ellas, podemos ver que el motivo de la renuncia en esencia fue por un tema de crecimiento y/o mejora profesional. Este hecho, se contrasta con lo señalado

por Pacheco (2012), quien refiere que las personas no trabajan solo por dinero, sino también porque existen otras aspiraciones humanas y/o personales (realización de la persona). Asimismo, conviene afirmar el motivo de la renuncia de estos servidores, lo cual en esencia fue haber ganado un concurso público de méritos, y haber sido designados como Fiscales y/o Jueces, casos reales en donde uno mismo no puede asegurar haber ganado un concurso o nombramiento, hasta que los resultados se hayan dado, al igual que un concurso público, uno no presume que pueda ganar con certeza y deba renunciar anticipadamente, puesto que se estaría ante un riesgo de desempleo y la Constitución Política señala como rol del Estado el fomento del empleo.

En buena cuenta, el derecho a la libertad de trabajo, en nuestra legislación constitucional, es considerado un derecho fundamental, además de que este derecho tiene inspiración en la dignidad humana (Nava, 2013, p.6). También, este derecho tiene vinculación con el derecho al trabajo como un medio de realización de la persona, ya que por medio del trabajo una persona se realiza, despliega sus capacidades y potencialidades (Blancas, 2003, p.810), en ese sentido, volviendo al ejemplo anterior, cualquier institución del Estado, establece plazo de contratación los cuales son de carácter preclusivo, es decir, si un ganador de una plaza sea Fiscal, Juez, u otro cargo no se presenta bajo las formalidades administrativas de Ley dentro del plazo, es automáticamente se procede a llamar a los accesorios.

Del mismo modo, en estos casos descritos, existió vulneración a otros derechos, como la *debida motivación de las decisiones y al debido procedimiento* – o dicho de otro modo el debido proceso, el cual puede verse descrito en el caso del Expediente N°552-2022 siendo una garantía constitucional artículo 139.3, lo cual quiere decir que las decisiones de los Empleadores carecían de argumentación suficiente para negarles

la exoneración de plazo. De otro lado, también hubo afectación al principio de razonabilidad, establecido en la Ley N°27444, como uno de los principios rectores de las Entidades, ahora bien, en el Expediente N°4790-2022, no era razonable denegarle una exoneración si existía un motivo suficiente que lo llevará a determinar la solicitud de exoneración, y que más allá de una cuestión procesal de los tres días transcurridos en donde no hubiera respuesta por el empleador, imperaba el silencio administrativo positivo, ya que la Ley N°27444 señala que el debido procedimiento es un principio administrativo, que implica que los administrados puedan obtener una decisión motivada, en este caso del empleador.

Del mismo modo, hubo afectaciones al *derecho a la igualdad* como derecho fundamental, como lo visto en el caso del Expediente N°4234-2022, esto quiere decir que según perspectiva del renunciante, en otros casos si se les aceptó la exoneración de plazo, pero curiosamente en su renuncia no se les aceptó la dispensa del plazo, lo cual evidenciaría un trato desigual o de discriminación; así mismo, el caso del Expediente N°3287-2023, donde se ve una afectación al derecho de continuidad laboral, ya que no aceptarles la exoneración de plazo, implica que debía cumplir dicho plazo, independientemente si hubiera tenido un nuevo trabajo al que rápidamente ya debían incorporarse, caso de ser Fiscal o Juez, descritos en los casos N°1836-2021, N°512-2022, N°552-2022 y N°4234-2022, lo cual evidenciaría no solo una afectación al derecho a la continuidad laboral, sino también el derecho al trabajo como un medio de realización de la persona, ya que al tener la obligación de cumplir dicho plazo de treinta días, implicaría que no podrían incorporarse a sus labores de su nuevo cargo y perder ambos trabajos.

Por otro lado, en el caso Expediente N°4048-2022, se evidencia la afectación del derecho al no hostigamiento laboral_ llámese acoso moral horizontal Convenio 190 de la Organización Internacional del Trabajo, que tiene refrendo constitucional, conforme al artículo 23° de la Constitución señala: “Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador”, lo que en el presente caso no se respetaría, ya que podría darse el caso en el que el trabajador pueda tener un trato desmotivador, desalentador, o alguna serie de comportamientos negativos y repetitivos de hostigación por parte del empleador o superior, que pueda producir en el trabajador miedo, terror, desánimo entre otros. Esta situación promueve a que el trabajador en salvaguardas de su integridad física y/o psíquica, lo lleve a tomar la decisión de plantear su renuncia con la exoneración del plazo de preaviso, pero que el empleador no acepte otorgar la exoneración, con el argumento de que es facultad discrecional y que cualquier situación o circunstancia personal que pueda tener el trabajador no obliga a que deba otorgar la dispensa de los treinta días.

Ahora bien, con respecto del Expediente N°2631-2021, la afectación al derecho del interés superior de un menor - Ley N°30466, también, este estaría siendo afectado, debido a que al existir la posibilidad de perder dos trabajados a la raíz de la denegación en la exoneración del plazo de treinta días, podrían existir derechos vinculados como el derecho a la vida o salud, ya que en el caso de tener un menor en custodia y que el mismo hecho de criarlo implica tener gastos de dinero que solamente podrían ser cubiertos por el trabajador que esté laborando, de otro modo, no se podría sostener al menor. Sin mencionar que también en otros casos, se afecta el derecho de la vida y salud_ señalados en la Constitución, que no necesariamente podrían estar vinculados al trabajador renunciante, sino también a sus familiares cercanos, como el caso del

Exp.N°1141-2021, caso de una trabajadora que tenía un padre infectado por el coronavirus (COVID19) en época de pandemia, el cual necesitaba asistencia médica y familiar, y que el trabajador para cumplir dicha labor, necesariamente tenga que tomar la decisión de renunciar y solicitar la exoneración, por ser urgente e inaplazable, pero el empleador al aceptar la renuncia deniega el pedido de exoneración, y que el caso al llegar ante el Tribunal del Servir, fue confirmada la decisión del empleador a pesar de que el caso cuando se llegó en apelación el Padre de la trabajadora había fallecido. Entonces, es correcto y legal que tenga que verse el dilema solo desde una perspectiva muy positivista y/o legalista, sin utilizar el razonamiento jurídico, consideramos que no.

Los casos analizados demuestran que el requisito del preaviso en la renuncia voluntaria del régimen CAS en el Perú genera diversas afectaciones a derechos fundamentales, siendo el más recurrente el derecho a la libertad de trabajo, entendido como la “libertad de entrada y salida” en el ámbito laboral. La exigencia de un plazo obligatorio de preaviso no solo restringe la posibilidad de los trabajadores de acceder a nuevas oportunidades laborales en igualdad de condiciones, sino que también puede traducirse en la pérdida efectiva de empleo, como ocurre con quienes son seleccionados en concursos públicos con plazos estrictos de incorporación.

Asimismo, se evidencia que la negativa de exoneración del preaviso por parte de los empleadores en casos específicos no solo carece de razonabilidad, sino que vulnera principios y derechos constitucionales como la motivación de los actos administrativos, el debido procedimiento y la igualdad ante la ley. En varios expedientes, los trabajadores se vieron impedidos de ejercer su derecho al trabajo en

mejores condiciones debido a la aplicación rígida de una norma que no contempla adecuadamente las circunstancias individuales.

Por otro lado, la afectación de otros derechos, como el interés superior del menor, la continuidad laboral, la salud y la dignidad del trabajador, refuerza la necesidad de revisar este requisito normativo. En ciertos casos, la negativa de exoneración ha llevado a situaciones de vulnerabilidad extrema, afectando incluso la vida familiar y la estabilidad económica de los trabajadores.

Toda esa evidencia analizada respalda la necesidad de derogar el preaviso en la renuncia voluntaria señalado en el reglamento del régimen del Decreto Legislativo N°1057, dado que su aplicación genera perjuicios desproporcionados e injustificados para los trabajadores. La protección del derecho a la libertad de trabajo y la dignidad de la persona exigen un marco normativo más flexible y garantista, en el que las decisiones de los empleadores consideren principios de razonabilidad y justicia en lugar de aplicar criterios meramente formales.

Si bien la presente investigación se ha enfocado en el régimen del Decreto Legislativo N°1057 (CAS), el análisis del presente tema no busca cuestionar exclusivamente el preaviso de 30 días en este régimen como si fuera un problema aislado, mucho menos justificar el trato desigual frente a otros regímenes laborales en general, sino que se toma como un punto de partida para evaluar la necesidad de revisar la regulación del preaviso en todos los regímenes laborales. No obstante, los hallazgos y argumentos desarrollados no se limitan únicamente al régimen estudiado, sino que pueden extenderse al sector público y privado, abarcando los distintos regímenes laborales existentes en el país, como los regulados por el Decreto Legislativo N° 276, la Ley N° 30057 y el Decreto Legislativo N° 728.

La existencia de preavisos obligatorios en la renuncia debe analizarse a la luz de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, considerando que imponer esta obligación al trabajador sin una justificación adecuada puede afectar su derecho a decidir libremente sobre su continuidad en el empleo. Esto cobra aún mayor relevancia si se considera que la presente investigación es pionera en abordar este tema desde la perspectiva de la libertad de trabajo, sentando así un precedente inicial para futuras investigaciones que profundicen en la necesidad de revisar el preaviso en la renuncia voluntaria dentro del ordenamiento jurídico peruano.

El segundo problema específico fue; ¿Cómo resuelve el Tribunal del Servicio Civil los casos en apelación sobre la exoneración de los 30 días de preaviso en la renuncia del trabajador, establecido en reglamento del Decreto Legislativo N°1057 de los últimos tres años?; en los doce casos planteados correspondientes a los tres últimos años, podemos ver que la principal razón de la decisión del Tribunal del Servir, es decir la *ratio decidendi*, fue básicamente por imperio de la Ley (Principio de Legalidad), es decir, a razón de que la Ley faculta que el Empleador tiene como atributo discrecional de rechazar o aceptar el plazo de preaviso, sin interesar el motivo que haya dado lugar la renuncia y solicitud de exoneración del plazo del Servidor Público.

En todos los casos mencionados, se ve claramente que la razón de la decisión es el principio de legalidad, y si consideramos lo señalado por Orbegoso (2020) es un principio recogido por las Constituciones, la misma que supone la limitación jurídica del poder a la Ley (p.202). En esa misma línea Islas (2009) refirió que este principio, rige el acontecimiento, en otros términos, el acontecimiento se sujeta a la ley, y nunca el acontecimiento viole la ley, ya que sería contrario a derecho o antijurídico, dicho de otro modo, todo acto de la autoridad, se debe ajustar su actuación al orden legal (p.101).

Entonces, en lo que respecta a las decisiones realizadas por el Tribunal del Servir, podemos deducir que dichas decisiones se sujetan a la rigurosidad de un Estado Legal de Derecho. Ahora bien, García (2010) ha manifestado que la conversación y/o transición de ese Estado al modelo de un Estado Constitucional surgió en el siglo XX (p.159). Nuestro país es un estado constitucional de derecho, debido a que tenemos a un guardián de la carta política llamado Tribunal Constitucional como garante en el respeto de nuestros derechos constitucionales, sin embargo, no se tendría que esperar hasta esas instancias para poder tutelar derechos fundamentales afectados, a partir de la denegatoria de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo, más si entendemos de que el Estado es uno solo.

Por otro lado, en los casos del Expediente N°2710-2022 y el Expediente N°4234-2022, se puede ver que el empleador cita el tiempo de razonable para adoptar las medidas necesarias del renunciante, como fundamento para denegar la solicitud de exoneración de plazo de 30 días en la renuncia, sin embargo, no toma en cuenta cada caso particular y los motivos que originan la renuncia, simplemente se basa en señalar una perspectiva netamente legalista, sin analizar los contextos y derechos individuales que podrían verse afectados, más si tomamos en cuenta que nuestra Constitución señala en su artículo primero que la defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del estado.

Si bien la Organización Internacional del Trabajo en el año 2021, ha señalado que la exigencia de preaviso en la renuncia se fundamenta en la intención de evitar perjuicios innecesarios al empleador (p.23). Pero no toma en cuenta los derechos que podrían ser vulnerados al negarles la exoneración de los 30 días en la renuncia, peor

aún, la Organización Internacional del Trabajo no señala en ninguna parte cual es el tiempo razonable (días) para no causar ese perjuicio.

Si un país establece un preaviso obligatorio de uno, dos, tres meses, o incluso plazos mayores como cuatro, cinco meses o hasta un año, ¿no podría considerarse esto una forma de trabajo forzado? Imponer la obligación de seguir trabajando durante un tiempo determinado, constituye una forma de coerción (trabajo forzoso indirecto) que vulnera la dignidad del trabajador.

Por poner casos hipotéticos, trabajos en ambientes laborales tóxicos o bajo la autoridad de jefes prepotentes, en donde si se le obliga a trabajar por un mes adicional, se mella la dignidad del trabajador; o como en otros casos, el haber ganado otro concurso público, con mejor puesto, mejores salarios, etc., se afecta el crecimiento profesional, realización de la persona y en consecuencia se deja de promover el trabajo, ya que además de renunciar, se queda un mes adicional por obligación, y como es sabido los concursos se rigen bajo plazos que son preclusivos así como el registro en la planilla del estado y si el trabajador que ganó no se presenta a su centro de trabajo, se llaman a los accesorios.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), al no establecer un plazo específico para el preaviso, genera incertidumbre jurídica en los países y no proporciona una justificación clara para determinar estos plazos, ignorando que cada trabajador enfrenta realidades y contextos personales diferentes, lo cual se ve plasmado en los doce casos expuestos en los apartados anteriores.

El Tribunal del Servicio Civil como última instancia administrativa, tampoco hace un razonamiento jurídico viendo el contexto de los casos y el motivo que da origen a la renuncia, solamente resuelve los casos desde una perspectiva positivista, lo cual no

es loable ya que estaríamos yendo contra la voluntad del trabajador en obligarlo a trabajar por 30 días adicionales; esto se evidencia de manera clara y pragmática en los doce casos ya desarrollados en la tablas de la presente investigación y en los apartados anteriores.

Los fallos del Tribunal del Servicio Civil en los últimos tres años evidencian que las decisiones respecto a la exoneración del preaviso de 30 días en la renuncia voluntaria del régimen del Decreto Legislativo N°1057 se basan estrictamente en el principio de legalidad, sin considerar el contexto particular de cada caso ni los derechos fundamentales inmersos. Esta postura positivista limita la tutela efectiva de derechos como la libertad de trabajo, la dignidad del trabajador, entre otros conexos, a pesar de que nuestra Constitución establece la protección de la persona como fin supremo del Estado.

Si bien el preaviso tiene la finalidad de evitar perjuicios al empleador, su aplicación rígida genera vulneraciones desproporcionadas para el trabajador, especialmente cuando su renuncia obedece a razones justificadas como el acceso a un nuevo empleo. La falta de un análisis basado en el razonamiento jurídico y en los principios del Estado Constitucional de Derecho refuerza la necesidad de reformar o derogar este requisito, a fin de equilibrar los derechos de ambas partes y garantizar una protección efectiva a la libertad de trabajo.

El Tribunal del Servicio Civil, como última instancia administrativa, debería adoptar un enfoque más garantista y ponderado al resolver estos casos, en lugar de aplicar la norma de manera estrictamente formalista. La negativa de exoneración del preaviso sin una evaluación contextual atenta contra el principio de razonabilidad y la justicia material, peor aún si consideramos de que actualmente estamos frente a un

estado constitucional de derecho. Con el preaviso, se obliga a los trabajadores a permanecer en un puesto en contra de su voluntad, afectando su desarrollo profesional y sus condiciones de vida. Es fundamental que se promueva una interpretación más flexible y acorde con el respeto a los derechos fundamentales, evitando que la legalidad se imponga de manera mecánica sobre la dignidad de las personas.

El tercer problema específico fue; ¿Cómo es la legislación laboral de otros países en comparación a nuestro país sobre plazo de 30 días de preaviso en la renuncia para trabajadores del sector público? La legislación laboral de otros países en comparación al nuestro, sobre situaciones de renuncia de trabajadores del sector público, se manejan bajo diferentes criterios, los cuales se describen a continuación.

En Colombia, el Decreto N°1950 de 1973, en su artículo 113°, establece que la respuesta a la renuncia no debe superar los 30 días, y si no hay respuesta en ese plazo, el trabajador puede separarse del cargo sin incurrir en abandono de empleo. De manera similar, el Decreto Ley N°2400 de 1968, en sus artículos 25° y 27°, regula la renuncia bajo el mismo criterio, como se aprecia en Colombia no existe el preaviso como regla general en ningún régimen del sector público.

Por otro lado, la Ley N°909 de 2004 reconoce la renuncia como un mecanismo de retiro, pero tampoco impone un plazo de preaviso, lo que otorga mayor flexibilidad al trabajador. Además, la Ley N°1437 de 2011, modificada por la Ley N°1755 de 2015, establece que el empleador debe pronunciarse (dar respuesta) en un máximo de 15 días. Si bien la función pública está sujeta a excepciones en el uso del silencio administrativo positivo, el Tribunal Constitucional de Colombia, en la Sentencia T-168 de 2019, ha determinado que, si la entidad no responde en el plazo establecido, el trabajador puede separarse del cargo sin que esto configure abandono de empleo.

En el Perú, por el contrario, sí se exige un preaviso obligatorio de 30 días, según lo dispuesto en el Reglamento del Decreto Legislativo N°1057. Esto significa que el trabajador debe informar su renuncia con un mes de anticipación, salvo que el empleador le conceda la exoneración. Si bien la normativa establece que, si el empleador no responde dentro de tres días, la renuncia se considera aceptada, en los casos en que deniega la exoneración, el trabajador se ve obligado a cumplir con los 30 días completos, lo cual resulta lesivo a la libertad del trabajador, situación que se agrava más si el servidor tiene una causa objetiva que lo motiva a renunciar.

En el país de México, la Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado, reglamentaria del apartado B) del artículo 123 de la Constitución, establece en su artículo 46 que la renuncia es una causal de cese sin que exista ningún requisito de preaviso o autorización del empleador.

A diferencia del Perú, donde el preaviso de 30 días es obligatorio y su exoneración depende de la discrecionalidad del empleador, en México la renuncia surte efectos de manera inmediata sin necesidad de esperar una respuesta formal. Esto refleja un modelo más garantista de la libertad de trabajo, pues permite a los empleados públicos desvincularse sin restricciones administrativas o temporales que limiten su movilidad laboral.

Además, la legislación mexicana no contempla un plazo de respuesta del empleador ni el mecanismo del silencio administrativo para considerar aceptada o rechazada la renuncia. Esto evita que el trabajador quede en una situación de incertidumbre jurídica o que dependa de la decisión unilateral del empleador para hacer efectiva su salida.

Por otro lado, en Bolivia, el Decreto Supremo N°26115 establece que la renuncia debe ser comunicada con al menos 15 días de anticipación. En ese mismo plazo, el empleador debe emitir una respuesta formal. Sin embargo, en caso de silencio administrativo, la renuncia se considera no aceptada debido a la aplicación del silencio administrativo negativo conforme a la Ley N°2341. Esto significa que el trabajador no puede separarse del cargo sin una aceptación expresa y, en caso de conflicto, debe recurrir a instancias administrativas o judiciales.

Por otro lado, en Perú, el preaviso es de 30 días, lo que impone una obligación más prolongada al trabajador antes de poder desvincularse. No obstante, existe un mecanismo más garantista respecto a la respuesta del empleador, ya que, si no se responde en tres días, la renuncia se considera aceptada automáticamente. Esto evita que el trabajador quede atrapado en la incertidumbre, a diferencia del modelo boliviano donde el silencio administrativo negativo prolonga el proceso.

Desde una perspectiva de libertad de trabajo, el modelo boliviano tiene un plazo prudencial en cuanto al tiempo de preaviso (15 días en lugar de 30), pero resulta más rígido en la aceptación de la renuncia, ya que requiere un pronunciamiento expreso. En cambio, el sistema peruano restringe más la salida del trabajador al exigir un mes de preaviso, pero permite que la renuncia sea aceptada por silencio administrativo positivo en solo tres días, lo que otorga mayor seguridad jurídica.

Asimismo, en el país de Ecuador la Ley Orgánica del Servicio Público y su reglamento General aprobado en Decreto Ejecutivo 710, establecen que la renuncia debe presentarse con al menos 15 días de anticipación. En este mismo plazo, la entidad pública debe pronunciarse sobre la aceptación. En caso de silencio administrativo, la renuncia se considera aceptada automáticamente (silencio administrativo positivo), lo

que garantiza que el trabajador no quede sujeto a la discrecionalidad del empleador para desvincularse.

Por el contrario, en Perú, el régimen CAS exige un preaviso de 30 días, lo que duplica el plazo requerido en Ecuador. Sin embargo, el mecanismo de aceptación es más rápido, ya que, si la entidad no responde en tres días naturales, la renuncia se da por aceptada (también por silencio administrativo positivo).

Desde la perspectiva de la libertad de trabajo, Ecuador ofrece mayor flexibilidad en la salida del trabajador, ya que el preaviso es de solo 15 días, un plazo prudencial en comparación con los 30 días exigidos en Perú. Sin embargo, el modelo peruano es más ágil en la aceptación de la renuncia, dado que solo se requieren tres días de espera frente a los 15 días en Ecuador.

Así mismo, en el país de Guatemala la Ley de Servicio Civil (Decreto N°1748) regula la relación laboral de los servidores públicos, estableciendo en su artículo 84° que la renuncia es una de las causales de cese definitivo de funciones. No se exige un preaviso para la renuncia, lo que otorga mayor libertad al trabajador para retirarse en cualquier momento sin necesidad de cumplir con un plazo obligatorio.

Sin embargo, el Decreto N°119-96, en su artículo 1°, establece que cualquier petición debe resolverse en un plazo de 30 días. Si la administración no responde en este tiempo, según el artículo 16° del mismo decreto, se aplica el silencio administrativo negativo, lo que significa que la renuncia se consideraba rechazada. En consecuencia, el trabajador tendría que recurrir a una instancia superior para hacer valer su decisión de renunciar.

El modelo guatemalteco es más flexible en cuanto a la salida voluntaria, ya que no impone un preaviso, pero su sistema de silencio administrativo negativo puede dificultar la desvinculación inmediata. En contraste, el modelo peruano es más rígido en el preaviso, pero otorga mayor seguridad en la aceptación de la renuncia gracias al silencio administrativo positivo en corto tiempo.

Así mismo, en el país de Paraguay, la Ley N°1626 del año 2000, modificada por la Ley N°7445 de 2025, regula la relación laboral de los servidores públicos. Su artículo 55° establece que la renuncia es una de las causales de término del vínculo laboral, pero no exige un preaviso, lo que significa que el trabajador puede presentar su renuncia sin necesidad de esperar un tiempo obligatorio antes de desvincularse.

Además, el artículo 56° establece que, si la autoridad competente no se pronuncia en un plazo de diez días hábiles, la renuncia se considerará aceptada automáticamente. En este sentido, Paraguay aplica el silencio administrativo positivo, lo que otorga mayor seguridad jurídica al trabajador, ya que su solicitud no puede quedar indefinidamente en espera de respuesta.

Por ello, desde una perspectiva de protección de la libertad laboral, Paraguay ofrece un sistema laboral medianamente flexible al no exigir preaviso y permitir que la renuncia sea aceptada automáticamente en un plazo prudencialmente corto (10 días hábiles). En cambio, en Perú, nuevamente la exigencia del preaviso de 30 días representa una barrera para la movilidad laboral (libertad de salida y entrada), aunque el silencio administrativo positivo en tres días si facilita la aceptación de la renuncia en caso de falta de respuesta; esto último solo se daría en casos donde haya omisión por parte del empleador en comunicar oportunamente.

En España, el Real Decreto Legislativo 5/2015, en su artículo 63°, establece la renuncia como una causa de pérdida de la condición de funcionario. El artículo 64° señala que la renuncia debe formalizarse por escrito y debe ser aceptada por la Administración. Sin embargo, no establece un plazo de preaviso general para todos los funcionarios públicos, lo que otorga mayor flexibilidad a los trabajadores en su decisión de desvincularse.

No obstante, existen normativas específicas que sí pueden imponer preaviso. La Resolución N°09 de la Secretaría de Estado de Función Pública (09 de mayo de 2022) establece que la renuncia se debe dar con una antelación de tres meses, de igual modo, por regla general el plazo de respuesta es de dos meses para aceptar la renuncia. Si no hay respuesta en ese tiempo, se aplica el silencio administrativo positivo, es decir, la renuncia se considera aceptada automáticamente.

Además, algunos acuerdos colectivos pueden establecer plazos de preaviso diferenciados. Por ejemplo, en Cataluña, la Resolución TSF/1262/2018, de aplicación para las entidades los Empleados Públicos y Entidades Públicas locales de Cataluña, artículo 65°, establece un preaviso de 30 días para cargos de mayor responsabilidad (como jueces o médicos) y 15 días para auxiliares y asistentes. Si no hay respuesta dentro del plazo, intervienen comisiones paritarias que pueden resolver el caso.

Desde una perspectiva de flexibilidad laboral, España presenta un sistema más variado: no hay un preaviso obligatorio a nivel general, pero algunos acuerdos colectivos pueden establecerlo en función del cargo. Perú, en cambio, impone el preaviso de 30 días en todos los casos, salvo exoneración expresa del empleador.

En términos generales, se pueden identificar *países sin preaviso obligatorio expreso*, como son en los países de México, Guatemala, Paraguay y Colombia, dado

que su normativa vigente permite que los servidores públicos renuncien sin necesidad de cumplir con un período de preaviso, con lo cual, en líneas generales se estaría garantizando la libertad de trabajo. No obstante, en Bolivia y Ecuador se exige un preaviso de 15 días, mientras que en España por regla general el plazo de antelación es de tres meses, sin mencionar que existen acuerdos colectivos que reducen el plazo de 15 a 30 días, de esta manera se otorga un plazo prudencial para poder extinguir la relación laboral.

No obstante, hay que precisar un aspecto importante respecto a la efectividad de la presentación de renuncia y/o exoneración de preaviso, para que el trabajador público pueda desvincularse sin incurrir en responsabilidades administrativas. Sobre el particular, como ya se ha señalado, existen ciertos vacíos a nivel administrativo de países como Colombia, Guatemala y Paraguay, dado que, si bien no establecen un plazo de preaviso, regulan que la entidad empleadora tiene un plazo de respuesta a su petitorio, lo cual en buena cuenta representaría una afectación a la libertad de trabajo de manera indirecta.

En cuanto a este extremo, en estricto, puede afirmarse que en el Perú sí existe un cierto grado de seguridad jurídica en materia laboral, en tanto que, conforme al marco normativo aplicable, si la entidad empleadora no emite respuesta dentro del plazo de tres días naturales a la renuncia y solicitud de exoneración del plazo de preaviso presentada por el trabajador, dicha solicitud se considera tácitamente aceptada por aplicación del silencio administrativo positivo, por inacción de la administración, y garantizando una respuesta implícita favorable cuando el empleador no actúa oportunamente.

Asimismo, en países como Bolivia y Guatemala, a pesar de que no se exige un preaviso obligatorio en la renuncia laboral, la inacción del empleador dentro del plazo legal no solo podría interpretarse como la aplicación del silencio administrativo negativo, sino que, en la práctica, podría originar la no desvinculación automática del trabajador. Esta situación implicaría una afectación al derecho a la libertad de trabajo, además de las sanciones administrativas que podrían recaer sobre el empleador por no cumplir con los plazos y deberes de respuesta, en cualquier legislación.

Finalmente, respondiendo al problema general; ¿Es necesario derogar el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057? La respuesta es sí, es necesario derogar el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia laboral del trabajador perteneciente al régimen del Decreto Legislativo N°1057, por atentar de manera directa al derecho a la libertad de trabajo, en su vertiente de (libertad salida), y vulnera el derecho al trabajo como un medio de realización de la persona (libertad de entrada).

Asimismo, el preaviso, incumple los Convenios y Pactos Internacionales para la prohibición de trabajo forzoso, ya que, al rechazar la exoneración del plazo de 30 días de preaviso al Servidor Público, éste se encuentra obligado (forzado) a trabajar 30 días adicionales en contra de su voluntad, por miedo a ser sancionado a través de procesos administrativos disciplinarios, lo que en consecuencia afecta su dignidad, siendo el rol principal del Estado garantizar ese derecho como fin supremo, más aún que la misma Constitución en el artículo 23° señala que ninguna relación laboral (Decreto Legislativo N°1057) puede limitar (intrínseca - extrínseca) el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

De igual modo, se debe derogar el plazo de 30 preaviso como requisito de renuncia del Decreto Legislativo N°1057, por no haber superado el test de ponderación de derechos fundamentales, por ser no idónea; toda vez que no constituye un medio adecuado o apto para la prosecución del objetivo, que es la efectiva prestación de los servicios públicos; tampoco resulta ser necesaria; en virtud a que no es el método único y eficaz, pudiéndose incorporar medidas alternativas, igual o mejor eficaces (nuevas reglas), muchos menos proporcional; por tener una intensidad grave en la intervención de la libertad de trabajo, ya que establece una limitación *absoluta* de ese derecho fundamental.

Adicionalmente, se afectan otros derechos fundamentales conexos que varían dependiendo del caso en particular, como los descritos en las tablas, por citar el derecho a la vida, a la salud, el derecho a la igualdad, a la continuidad laboral, al interés superior del niño, entre otros, los cuales tampoco han sido salvaguardados por el Tribunal del Servicio Civil, pese a que actualmente constituimos parte de un Estado Constitucional de Derecho, a partir de los doce casos de los últimos tres años el Tribunal del Servicio Civil, ha demostrado seguir actuando sin respetar los principios y derechos constitucionales del trabajador, bajo una perspectiva positivista reglamentaria, obviando el contexto y el análisis sistemático de las normas.

Para concluir este extremo, podemos evidenciar que la legislación laboral de nuestro país difiere bastante en relación a los países como Colombia, México, Guatemala y Paraguay, ya que en estos países no existe el preaviso como requisito para renunciar, a diferencia de los demás países como Bolivia, Ecuador y España que si establecen plazos de preaviso. Entonces, podemos inferir que, en los cuatro países antes mencionados, cuando un servidor público quiera renunciar, pueda hacerlo sin estar

sujeto a un plazo de preaviso, lo que en consecuencia garantiza el derecho a la libertad de trabajo. Si consideramos que Perú forma parte de diversos convenios y pactos internacionales, debería adaptar su sistema de normas internas, a la norma supranacional, en lo que respecta a los 30 días de preaviso en la renuncia laboral, con el fin de garantizar esa libertad de trabajo al igual que otros países.

Algo importante a destacar, es sobre la fortaleza de esta investigación, toda vez que se toma de referencia doce casos de los últimos tres años, años 2021, 2022 y 2023, casos reales que son de acceso público, que en esencia en todos se coincide la afectación al derecho a la libertad de trabajo, la prohibición del trabajo forzoso, y al trabajo como un medio realización de la persona, entre otros dependiendo del caso. Hubiera sido interesante considerar otros años y adicionar algunas entrevistas como al personal de recursos humanos de algunas instituciones del Estado, pero ello resultaría complejo y requería un tiempo mayor, más aún sin contar con un antecedente investigativo al respecto, aspecto que de alguna manera limita a la investigación, pero el tema abordado fortalece al inicio de una nueva discusión en la comunidad jurídica.

Por otra parte, si bien es cierto los servidores públicos pueden tener diversos regímenes laborales, en la presente solo se ha tocado de manera estricta al régimen del Decreto Legislativo N°1057 por un tema de delimitación de la investigación, no obstante, ello no implica que las posturas adoptadas no puedan ser replicables a otros regímenes laborales en donde establezcan el plazo de los 30 días como regla, lógicamente que si es aplicable en la medida en que solamente se toque de manera estricta sobre el plazo de preaviso en la renuncia.

Con todo lo vertido, podemos afirmar categóricamente que la hipótesis planteada, fue la correcta, ya que de todo lo desarrollado se deduce la necesidad de

derogar el plazo de 30 días de preaviso en la renuncia, establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057; por vulnerar el derecho al trabajo libre (libertad de salida), así como también la dignidad de la persona en base al razonamiento jurídico realizado en todo este apartado de las discusiones, asimismo, se determinó que el plazo de preaviso, no supera el test de ponderación de derechos; la libertad versus servicios públicos, por tanto el preaviso no es una medida necesaria, razonable y proporcional.

Asimismo, en lo que respecta a los derechos conexos, debe considerarse que cada renuncia responde a un contexto particular, como se evidencia en los doce casos resueltos por el Tribunal del Servicio Civil. En varios de ellos, los trabajadores optaron por renunciar en búsqueda de una mejora profesional, es decir, en ejercicio de su derecho al desarrollo personal y profesional (realización de la persona). No obstante, independientemente de que la causa de la renuncia sea justificada o no, limitar su efectividad constituye una grave vulneración a la libertad de trabajo, y en los casos donde existe una razón justificada, dicha limitación resulta aún más grave.

Finalmente, se advierte que la exigencia del preaviso obligatorio también contraviene los pactos y convenios internacionales ratificados por el Perú, en especial aquellos referidos a la prohibición del trabajo forzoso o de cualquier forma de coerción laboral. Tal es el caso del Convenio N° 29 de la Organización Internacional del Trabajo, el cual establece que el trabajo debe realizarse con el consentimiento libre del trabajador, sin que este pueda ser obligado a prestar servicios en contra de su voluntad.

Esta garantía se ve comprometida cuando, ante el incumplimiento del preaviso, se contempla la aplicación de sanciones como forma de amenaza, tal es el caso de los trabajadores que, al decidir retirarse para proteger otros derechos fundamentales,

pueden ser objeto de un procedimiento disciplinario por presunto abandono de trabajo, conforme lo señala el Informe Técnico N°000883-2021-Servir-GPGSC.

Desde la perspectiva comparativa, algunos países como México, Guatemala, Paraguay y Colombia, *a priori*, no exigen un preaviso obligatorio para la renuncia de servidores públicos, lo que, en principio, garantiza la libertad de trabajo. Sin embargo, países como Bolivia y Ecuador sí establecen un preaviso de 15 días, y España contempla un plazo general de hasta tres meses, aunque con reducciones mediante convenios colectivos. No obstante, en Colombia, Guatemala y Paraguay, pese a la ausencia de preaviso, la exigencia de una respuesta por parte del empleador en el plazo legal introduce restricciones indirectas a la desvinculación inmediata, el cual es una forma de coacción laboral.

Por el contrario, en países como Bolivia y Guatemala, la falta de respuesta puede interpretarse como silencio negativo, dificultando la desvinculación y afectando el derecho a la libertad de trabajo del empleado, además de los apremios de responsabilidad administrativa para el empleador por no cumplir los plazos y deberes de respuesta, conducta pasible de sanción en cualquier país.

Hay que tomar muy en cuenta, que en Perú existe un mayor grado de seguridad jurídica frente a la inacción del empleador, ya que, si no hay respuesta del empleador por más de tres días naturales, se aplicaría el silencio administrativo positivo, debiéndose entender por aceptada la renuncia y la exoneración del plazo. No obstante, el derecho laboral no es estático, es cierto que puede haber vacíos, ambigüedades o partes de la norma que no respeten derechos, como en cualquier legislación, pero es deber del estado dotar de seguridad jurídica a los empleadores y trabajadores, más si se habla de libertad de trabajo en el contexto de la renuncia y el preaviso.

En ese sentido, imponer un preaviso obligatorio para que un trabajador continúe laborando luego de haber manifestado su voluntad de renunciar, configura una forma de trabajo forzoso indirecto, incompatible con los estándares internacionales de derechos humanos y laborales. Por tanto, mantener dicha exigencia representa no solo una afectación al derecho constitucional a la libertad de trabajo, sino también un incumplimiento de los compromisos internacionales asumidos por el Estado peruano.

Capítulo 5: Conclusiones

Se ha identificado la vulneración del derecho a la libertad de trabajo (libertad de salida), al existir el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de laboral, regulado en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057, ya que el empleador al rechazar la exoneración de dicho plazo legal, el Servidor Público se encuentra obligado a trabajar treinta días adicionales en contra de su voluntad, ejerciendo una forma de coerción hacia el trabajador, desconociendo su dignidad como persona siendo un valor supremo de nuestra sociedad.

Si bien ningún derecho es absoluto y puede ser objeto de limitaciones, estas deben ser razonables, necesarias y proporcionales. En el caso del preaviso de 30 días en la renuncia voluntaria del régimen del Decreto Legislativo N°1057, dicha restricción impone una carga desproporcionada al trabajador, pues lo obliga a permanecer en el puesto contra su voluntad, afectando su libertad de trabajo y otros derechos conexos.

Desde el plano contractual, se ha establecido por el Tribunal Constitucional que las restricciones en las relaciones laborales no deben ser lesivas a los derechos fundamentales, evitando restricciones que constituyan una imposición arbitraria y que desconozcan la autodeterminación del trabajador. Si bien la continuidad del servicio público responde a un fin constitucionalmente legítimo, ello no puede justificar una

intervención desproporcionada en la libertad de trabajo, transformando el preaviso en una carga que supedita la voluntad del servidor a la discrecionalidad del empleador.

Asimismo, se ha determinado que la medida del plazo de los 30 días de preaviso establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057, no es una medida *idónea*; por no ser adecuado en la prosecución de la efectiva prestación de los servicios públicos, debido a que no constituye un medio adecuado para garantizar la continuidad de los servicios públicos. La discrecionalidad genera una aplicación arbitraria de la norma, permitiendo que en algunos casos se respete la libertad de trabajo y en otros no, sin criterios objetivos ni garantías claras.

Siguiendo la línea, tampoco es una medida *necesaria*, pues no es la única medida alternativa eficaz, ya que existen alternativas menos lesivas, como concursos rápidos de menor duración, convocatorias a accesitarios, contrataciones temporales o la adición de funciones para suplir la ausencia del servidor sin necesidad de imponer un plazo de permanencia forzosa.

Mucho menos el preaviso en la renuncia es una medida *proporcional*; dado que establece una limitación absoluta del derecho fundamental a la libertad de trabajo, pues impone una restricción absoluta a la libertad de trabajo y, en casos específicos, a otros derechos fundamentales conexos, como la dignidad del trabajador, la protección a la salud, el desarrollo profesional y la unidad familiar.

Se incumple lo establecido en el Convenio N°029 de la Organización Internacional del Trabajo y el Pacto de San José de Costa Rica sobre la prohibición del trabajo forzoso u obligatorio, dado que, al denegar la exoneración del preaviso de 30 días, el empleador obliga al servidor público a continuar prestando servicios en contra de su voluntad por un mes adicional, bajo la amenaza de sanciones administrativas que

pueden incluso derivar en su inhabilitación, previo proceso disciplinario. De este modo, la exigencia del preaviso obligatorio constituye una forma de trabajo forzoso, al imponer la continuidad forzada de la prestación de servicios, vulnerando no solo la dignidad humana, sino también el derecho al desarrollo personal y profesional, al restringir la libertad del trabajador para decidir sobre su vida laboral conforme a sus intereses y necesidades.

Se ha determinado a partir de los casos en los tres últimos años, resueltos por el Tribunal de Servicio Civil, que además de afectarse al derecho a la libertad de trabajo, vemos también la vulneración del derecho al trabajo como un medio de realización de la persona, debido a que, en algunos casos, la renuncia de trabajadores pertenecientes al régimen del Decreto Legislativo N°1057, tuvo un motivo y era el crecimiento profesional, para lo cual debían renunciar a su anterior cargo, y poder firmar como Magistrado, ya que por medio del trabajo una persona se realiza, despliega sus capacidades y potencialidades con el fin de lograr su propia satisfacción personal.

Se han examinado doce decisiones emitidas en los últimos tres años por el Tribunal del Servicio Civil, correspondientes a apelaciones interpuestas por trabajadores del régimen laboral del Decreto Legislativo N°1057. A partir de este análisis, se ha determinado que el rechazo a la solicitud de exoneración del plazo de 30 días de preaviso no solo vulnera el derecho a la libertad de trabajo, sino que también puede afectar otros derechos conexos, dependiendo de las circunstancias del caso, como el derecho a la vida, la salud, la igualdad, el interés superior del niño, la motivación de las decisiones y la continuidad laboral.

El Tribunal del Servicio Civil, al declarar infundadas dichas apelaciones, fundamentan de manera reiterada que el empleador actuó conforme al principio de

legalidad. No obstante, este argumento, utilizado de manera formalista, resulta insuficiente en un Estado Constitucional de Derecho, donde la legalidad debe interpretarse en armonía con los principios y derechos fundamentales, a fin de evitar decisiones que perpetúen situaciones de arbitrariedad y afecten la tutela efectiva de los derechos de los trabajadores.

Al comparar la normativa peruana con la legislación de otros países, se ha verificado que el plazo de 30 días de preaviso en la renuncia no es una regla generalizada en los regímenes laborales del sector público. En países como México, Guatemala, Paraguay y Colombia, *a priori* no existe un requisito de preaviso expreso, lo que garantiza una mayor libertad de trabajo. En otros países como Bolivia, España y Ecuador, el preaviso es de 15 días, lo que representa un plazo menos restrictivo en comparación con el caso peruano, sin embargo, desde la perspectiva del silencio administrativo, el Perú evidencia un mayor grado de seguridad jurídica frente a la inacción del empleador en el plazo de 3 días naturales.

La eliminación del preaviso obligatorio de 30 días en el régimen CAS no deja al empleador desprotegido, sino que permite rediseñar mecanismos de salida voluntaria más justos y equilibrados, como la rotación de personal, suplencias provisionales o contrataciones directas que puedan asegurar la continuidad del servicio público, mientras se respeta la dignidad y libertad del trabajador. La verdadera protección al empleador debe basarse en una buena gestión de recursos humanos, no en restricciones arbitrarias a los derechos laborales de los trabajadores.

Finalmente, se concluye que es necesario derogar el plazo de 30 días de preaviso en la renuncia, establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057 (Decreto Supremo N°075-2008-PCM), debido a que vulnera el derecho al trabajo libre, la

dignidad como valor supremo, el incumplimiento de los convenios sobre prohibición del trabajo forzoso, también se afecta el derecho a la realización de la persona como parte del derecho al trabajo, entre otros derechos reconocidos constitucionalmente por el Perú. Asimismo, esta exigencia contraviene pactos y convenios internacionales y no supera el test de ponderación. Además, se evidencia que el Tribunal del Servicio Civil no resuelve estos casos de manera razonable, lo que refuerza la necesidad de eliminar esta restricción.

Recomendaciones

Se recomienda al Estado Peruano a través de los órganos competentes promover la derogatoria de los 30 días de preaviso en la renuncia establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057, esto es, el Decreto Supremo N°075-2008-PCM, por vulnerar los derechos de dignidad y el derecho al trabajar libremente, y en específico la libertad de salida entre otros derechos conexos dado que la realidad del trabajador responde a diferentes contextos.

Subsidiariamente se recomienda, modificar el preaviso de los 30 días en el régimen del Decreto Legislativo N°1057, a fin de que el preaviso en la renuncia sea como una sugerencia hacia el trabajador, más no una obligación normativa, toda vez que la voluntad parte de una decisión del trabajador, ya que darle la capacidad de decisión al empleador respecto de la exoneración de dicho plazo, traería como consecuencia una afectación a su dignidad, igualdad, libertad de trabajo y otros derechos conexos dependiendo del caso en particular.

A los empleadores, se les recomienda innovar en la gestión del personal a fin de poder identificar las salidas alternativas frente a una situación de renuncia, ya que la eliminación del preaviso obligará a responder con mayor agilidad ante vacantes imprevistas, para ello, se sugiere implementar planes de contingencia, fortalecer los procesos de selección más simplificados y promover la formación interna de personal

que pueda asumir funciones de manera temporal o definitiva, garantizando así la continuidad del servicio sin depender exclusivamente de la permanencia forzosa de un trabajador.

Partiendo de la realidad burocrática en que tomaría hacer la derogatoria, más aún si consideramos que la presente no es un tema muy abordado a nivel investigativo, se recomienda al Tribunal del Servicio Civil que sus decisiones sean acordes al respeto de los derechos de los trabajadores más precisamente el derecho a la libertad de trabajo debiendo aceptar su exoneración, sobre todo si existiera una causa objetiva y justificada, a fin de cautelar sus derechos constitucionales y evitar menoscabar cualquier la dignidad de los trabajadores.

Finalmente, se recomienda a toda la comunidad investigativa a fin de que pueda seguir ahondando sobre el presente tema, independientemente del régimen laboral sea del sector público y/o privado, ya que en líneas generales el derecho laboral es único, si bien tenemos diversos regímenes laborales, pero en esencia todas cumplen con los mismos elementos en una relación laboral, y por tanto se requiere tener un vasto desarrollo del mismo, más aun siendo un campo poco explorado.

Referencias

- Acuña Gonzales, J. (2018). *Convencionalización de la Contratación Administrativa de Servicios*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12747/ACU%c3%91A_GONZALES_JESUS_DUFF1.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Bedón Pajuelo, L., Castro Sotelo, J., Huaney Suárez, R., & Moreno Quispe, L. (2019). *Guía Técnica de orientación para elaboración de proyectos de investigación de tesis*. Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo. Obtenido de <https://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4934/GU%C3%8DA%20T%C3%89CNICA%20ELABORACION%20PROY%20INVESTIG%20Y%20TESIS%20EPG%20UNASAM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Blancas Bustamente, C. (2003). *El derecho al trabajo en la futura Constitución*. Dialnet, 795-824. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechopucp/article/view/10597/11069>.
- Botero Bernal, A. (2003). *La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas*. Dialnet, 109-116. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5238014>.
- Cabrera Leonardi, D. (2018). *El Perú como Estado Constitucional de Derecho y su Afectación por la Corrupción*. Revista Jurídica Científica SIIAS, 1-8. Obtenido de <https://revistas.uss.edu.pe/index.php/SSIAS/article/view/932>.
- Chambi Chambi, H. (2021). *Incidencia del contrato CAS sobre los principios del empleo público, en la gerencia regional de trabajo Arequipa-2021*. [Tesis de titulación, Universidad Cesar Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/88931/Chambi_CH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.

- Ciandiardo, J. (2015). *Los Límites de los Derechos Fundamentales*. Dikaion - Universidad de la Sabana, 53-74. Obtenido de <https://dikaion.unisabana.edu.co/index.php/dikaion/article/view/310>.
- Cossú Admadé, J. (2021). *Límites intrínsecos y extrínsecos al ejercicio de los derechos subjetivos*. Orbis Cognita, 2644-3813. Obtenido de <https://portal.amelica.org/ameli/journal/213/2131849007/2131849007.pdf>.
- Flores Enriquez, J. (2023). *La afectación de los derechos fundamentales del trabajador durante el periodo de prueba*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Obtenido de https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/24590/FLORES_ENRIQUEZ_JUAN_CARLOS%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- García de Enterría, E. (1984). *Principio de legalidad, estado material de derecho y facultades interpretativas y constructivas de la jurisprudencia en la Constitución*. Revista Española de Derecho Constitucional, 11-61. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/249929.pdf>.
- García Toma, V. (2010). *Teoría del Estado y Derecho Constitucional*. Perú.: Editorial ADRUS S.R.L. Obtenido de <https://www.onpe.gob.pe/modEducacion/Seminarios/Dialogo-Electoral/dialogo-electoral-25-04-2018.pdf>.
- Hernández Sampieri, R. (2014). *Metodología de la investigación*. (Sexta ed.). México: McGraw Hill. doi: <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2.%20Hernandez,%20Fernandez%20y%20Baptista-Metodolog%C3%ADa%20Investigacion%20Cientifica%206ta%20ed.pdf>.
- Islas Montes, R. (2009). *Sobre el principio de legalidad*. *Anuario de Derecho Constitucional Latinoamericano*, 97-108. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r23516.pdf>.
- Jaramillo Valencia, P. (2008). *Análisis jurídico del trato disímil en la terminación intempestiva del contrato de trabajo a término indefinido*. [Tesis de titulación, Universidad de los Andes]. Obtenido de

<https://repositorio.uniandes.edu.co/server/api/core/bitstreams/4abe4a02-829f-40c5-b5db-abfb6ba904fa/content>.

Kestler Ordóñez, R. (2015). *Análisis Jurídico comparativo de las instituciones del preaviso y la cesantía en la legislación laboral Guatemalteca y otras de relevancia Latinoamericana*. [Tesis de titulación, Universidad del Istmo de Guatemala]. Obtenido de <https://glifos.unis.edu.gt/digital/tesis/2015/49887.pdf>.

Landa Arroyo, C. (2014). *El Derecho Del Trabajo En El Perú y su Proceso de Constitucionalización: Análisis Especial del Caso de la Mujer y la Madre Trabajadora*. *Dialnet*, 219-241. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5104433.pdf>

Landa Arroyo, C. (2017). *Los derechos fundamentales*. Lima: Pontificia Universidad Católica. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/bitstream/handle/123456789/170363/Los%20derechos%20fundamentales.pdf>.

Matias Camargo, S. (2014). *Los servicios públicos como derechos fundamentales. Derecho y Realidad*, 315-329. Obtenido de https://revistas.uptc.edu.co/index.php/derecho_realidad/article/download/4544/4242/11439.

Matos Pérez, J. (2019). *Análisis y comentarios a las resoluciones del tribunal del servicio civil sobre el desistimiento de la renuncia*. *Pólemos - Portal Jurídico Interdisciplinario*, 1-9. Obtenido de <https://polemos.pe/se-puede-dejar-sin-efecto-la-renuncia-al-trabajo-analisis-comentarios-las-resoluciones-del-tribunal-del-servicio-civil-desistimiento-la-renuncia/>.

Mattos Carhuapoma, S. (2023). *Afectación al principio de igualdad laboral con la coexistencia de distintos regímenes laborales en la Administración Pública*. [Tesis de Titulación, Universidad Continental]. Obtenido de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/12936/2/IV_FD E_312_TE_Mattos_Carhuapoma_2023.pdf.

- Mendoza Ancco, H. (2019). *Los Contratos Administrativos de Servicios - CAS, como efecto de la vulneración de los derechos laborales de los Trabajadores de la Administración Pública Peruana*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional del Altiplano]. Obtenido de http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/11009/Hermogenes_Mendoza_Ancco.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Nava G., J. (2013). Doctrina y Filosofía de los Derechos Humanos: Definición, Principios, Características y Clasificaciones. *Electrónica en América Latina Especializada en Comunicación*, 1-28. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1995/199524700001.pdf>.
- Nikken, P. (2013). El Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el derecho interno. *Instituto Interamericano de Derechos Humanos*, 1-69. Obtenido de <https://dspace.iidh-jurisprudencia.ac.cr/server/api/core/bitstreams/bb46277e-6f11-412b-afb6-75822f0e4fb3/content>.
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M., Palacios Vilela, J., & Romero Delgado, H. (2013). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y redacción de la Tesis*. México: Ediciones de la U. Obtenido de http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf.
- Orbegoso Silva, M. (2020). El Principio de Legalidad: Una aproximación desde el Estado Social de Derecho. *IUS ET VERITAS*, 198-209. Obtenido de <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/22722/21850>.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Manual para la inspección de casos de trabajo forzoso*. Perú: SUNAFIL - OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-lima/documents/publication/wcms_776611.pdf.
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Prevención e identificación de Trabajo Forzoso*. OIT. Obtenido de <https://www.ilo.org/es/publications/prevencion-e-identificacion-de-trabajo-forzoso-guia-de-apoyo-dirigida>.

- Pacheco Zerga, L. (2012). La igualdad de oportunidades y el derecho al trabajo de la mujer: un esfuerzo internacional de protección social. *IUS - Instituto de Ciencias Jurídicas de Puebla.*, 108-129. Obtenido de https://www.congreso.gob.pe/Docs/comisiones2021/CE-Tribunal-Constitucional/files/expedientes/exp-1-10/pacheco_zerga-_igualdad_de_oportunidades-_m%C3%A9xico.pdf.
- Pacori Cari, J. (2021). La renuncia como acto Jurídico Laboral. *IURIS DICTIO PERÚ*, 30-35. Obtenido de https://www.academia.edu/45185027/LA_RENUNCIA_COMO_ACTO_JURIDICO_LABORAL_AUTOR_JOSE_MARIA_PACORI_CARI.
- Pacori Cari, J. (2022). *Los servicios públicos en el derecho administrativo*. (1-16, Ed.) LP Derecho. Obtenido de <https://lpderecho.pe/los-servicios-publicos-en-el-derecho-administrativo/#:~:text=Las%20actividades%20consideradas%20servicios%20p%C3%BAblicos,los%20derechos%20fundamentales%20a%20la>.
- Paredes Infanzón, J. (2019). Trabajo, libertad de trabajo y derecho al trabajo. *LP Derecho*. Obtenido de https://lpderecho.pe/trabajo-libertad-trabajo-derecho-trabajo/#_ftn4.
- Retuerto Rojas, B. (2023). *Dificultades de unificación e incorporación de los trabajadores D. Leg.1057 CAS y la Ley SERVIR 30057*. [Tesis de titulación, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. Obtenido de <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14067/8492/BORRADOR%20TESIS%20RETUERTO%20ROJAS%20PARA%20REPOSITORIO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>.
- Roel Alva, L. (2021). El Tribunal Constitucional y su importancia en el Estado Constitucional de derecho peruano. *PUCP*, 253-283. Obtenido de <https://repositorio.pucp.edu.pe/index/handle/123456789/176304>.
- Rubio Llorente, F. (1993). El principio de legalidad. *Revista Español de Derecho Constitucional*, 9-42. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/79491.pdf>.

- Sánchez Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. *Scielo*, 102-122. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-25162019000100008.
- Tórtora Aravena, H. (2010). *Las limitaciones a los derechos fundamentales*. Scielo, 167-200. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-52002010000200007&script=sci_abstract.
- Vargas Cárdenas, A. (2022). Nociones sobre los Derechos Humanos y su fundamento en el Derecho Internacional. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 1-11. Obtenido de https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=repositorio/10221/33075/2/Nociones_sobre_DDHH_en_DDII_Edit_GW.pdf.
- Vargas Silva, A. (2017). *Los derechos laborales y beneficios sociales constitucionalmente reconocidos, limitados en la Contratación Administrativa de Servicios — CAS*. [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/23424/Vargas_SAP.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Zavala Rivera, A., & Valeriano Flores, J. (2020). *El ABC del derecho laboral y procesal laboral*. Lima - Perú: EGACAL Escuela de altos Estudios Jurídicos.

Anexos

Matriz de Consistencia

TÍTULO: LOS 30 DÍAS DE PREAVISO EN LA RENUNCIA DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO 1057			
Problemas		Objetivos de la investigación	
General:		General:	
¿Es necesario derogar el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057?		Determinar si es necesario derogar el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057.	
Específicos		Específicos	
¿Cuáles son los derechos que se vulnerarían al existir el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057?		Identificar cuáles son los derechos que se vulnerarían al existir el plazo de los 30 días de preaviso en la renuncia de trabajo establecido en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057.	
¿Cómo resuelve el Tribunal del Servicio Civil los casos en apelación sobre la exoneración de los 30 días de preaviso en la renuncia del trabajador, establecido en reglamento del Decreto Legislativo N°1057 de los últimos tres años?		Examinar cómo resuelve el Tribunal del Servicio Civil los casos en apelación sobre la exoneración de los 30 días de preaviso en la renuncia del trabajador, establecido en reglamento del Decreto Legislativo N°1057 de los últimos tres años.	
¿Cómo es la legislación laboral de otros países en comparación a nuestro país sobre plazo de 30 días de preaviso en la renuncia para trabajadores del sector público?		Describir la legislación laboral de otros países en comparación a nuestro país sobre plazo de 30 días de preaviso en la renuncia para trabajadores del sector público.	
Diseño metodológico: Cualitativo - Descriptivo Jurídico			
Tipos de documentos	Criterios de selección de documentos	Técnicas de recojo de información	Instrumentos para recoger información
Doctrina, Norma Constitucional y Supranacional, derecho comparado y doce casos resueltos del Tribunal del Servicio Civil sobre el preaviso en la renuncia de trabajadores bajo el régimen del Decreto Legislativo N°1057.	Doce Expedientes (casos) en total resueltos por el Tribunal del Servicio Civil sobre la materia, de los últimos tres años 2021, 2022 y 2023.	Investigación documental o bibliográfica.	Ficha de Análisis Documental.
Objetivos		Hipótesis	
Si es necesario o no derogar el plazo de los 30 días de preaviso regulado en el reglamento del régimen del Contrato Administrativo de Servicios.		Se determina la necesidad de derogar el plazo de 30 días de preaviso en la renuncia, regulado en el reglamento del Decreto Legislativo N°1057, por	

Identificar los derechos vulnerados, a partir de la dogmática jurídica, norma constitucional y supranacional.	vulnerar el derecho al trabajo libre, la prohibición del trabajo forzoso, el derecho al trabajo como medio de realización de la persona y otros derechos conexos de los trabajadores del sector estatal
Describir y/o analizar los doce casos resueltos por el Tribunal del Servicio Civil sobre la materia de los tres últimos años.	
Describir la legislación laboral de otros países sobre la materia.	
Bibliografía de sustento para la justificación y delimitación del problema	Bibliografía de sustento usada para el diseño metodológico
	<p>Bedón Pajuelo, L., Castro Sotelo, J., Huaney Suárez, R., & Moreno Quispe, L. (2019). Guía Técnica de orientación para elaboración de proyectos de investigación de tesis. Perú: Universidad Nacional Santiago Antúnez de Mayolo.</p> <p>Botero Bernal, A. (2003). La metodología documental en la investigación jurídica: alcances y perspectivas. Dialnet, 109-116.</p> <p>Sánchez Flores, F. (2019). Fundamentos epistémicos de la investigación cualitativa y cuantitativa: Consensos y disensos. Scielo, 102-122.</p>

Huancayo, 05 de marzo del 2024

OFICIO N°0173-2024-CIEI-UC

Investigadores:

FREDY AYRTON VARGAS CAMA**Presente-**

Tengo el agrado de dirigirme a ustedes para saludarles cordialmente y a la vez manifestarles que el estudio de investigación titulado: **LOS 30 DÍAS DE PREAVISO EN LA RENUNCIA DEL RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 1057.**

Ha sido **APROBADO** por el Comité Institucional de Ética en Investigación, bajo las siguientes precisiones:

- El Comité puede en cualquier momento de la ejecución del estudio solicitar información y confirmar el cumplimiento de las normas éticas.
- El Comité puede solicitar el informe final para revisión final.

Aprovechamos la oportunidad para renovar los sentimientos de nuestra consideración y estima personal.

Atentamente



Presidente del Comité de Ética
Universidad Continental

C.c. Archivo.

Arequipa

Av. Los Incas S/N,
José Luis Bustamante y Rivero
(054) 412 030

Calle Alfonso Ugarte 607, Yanahuara
(054) 412 030

Huancayo

Av. San Carlos 1060
(094) 481 430

Cusco

Urb. Manuel Prado - Lote B, N° 7 Av. Collasuyo
(084) 480 070

Sector Angostura KM. 10,
carretera San Jerónimo - Saylla
(084) 480 070

Lima

Av. Alfredo Mendíola 5210, Los Olivos
(01) 213 2760

Jr. Junín 355, Miraflores
(01) 213 2760