

# **UNIVERSIDAD PERUANA LOS ANDES**

Facultad de Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional de Derecho



## **TESIS**

### **IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 31131 - CONTRATO CAS, CON LA INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL PERMANENTE, MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL- 2021.**

Para optar : Título Profesional de Abogada

Autora : Luisa Maria Philipps Velarde

Asesor : Mg. Quiñonez Inga Roly.

Línea de investigación institucional : Desarrollo Humano y Derechos.

Área de investigación institucional : Ciencias sociales

Fecha de inicio y culminación : 26-10-2021 a 26-10-2022

**HUANCAYO – PERÚ**

**2022**

**HOJA DEL JURADO**

**DR. LUIS POMA LAGOS**

Decano de la Facultad de Derecho

MG.

HUALI RAMOS DE AFAN JESSICA PATRICIA

MG.

FERNANDO JIMMY ESTRADA GIMENEZ

MG.

CAJAHUANCA QUISPE RUTH DENISSE

DR.

CHIMAICO CORDOVA ROMMEL

**DEDICATORIA**

A mis padres, a quienes amo, por ser mi apoyo en toda esta travesía, permitiéndome emigrar para alcanzar mis sueños; a mi abuelita Blanca quien encaminó el largo trayecto el cual me permite concluir con un LO LOGRÉ, me guía desde el cielo, me hace sentir tan orgullosa de quien soy hoy en día y vigilante me acompaña en todo lo bueno que está por venir.

Luisa Maria

## **AGRADECIMIENTO**

A cada uno de mis profesores de carrera, por enseñarme todo lo que sé y más que eso, guiarme para ser una mejor persona y profesional. Mi especial agradecimiento a la Dra. Nélide Pineda Huerta quien como coordinadora de facultad y docente siempre me impulsó a dejar bien en alto el nombre de la U.P.L.A, en especial a los de provincia, que por mucho tiempo batallamos en demostrar nuestra capacidad intelectual por encima de universidades renombradas en la Capital.

A cada uno de mis jefes, que me enseñaron con el ejemplo a desempeñar mis funciones con principios y ética, por creer y depositar en mí muchas responsabilidades, teniendo la plena convicción de que lo lograría, en especial a la Dra. Melissa Alvarado Domínguez y al Dr. Raúl Umeres Salazar, quienes apostaron en mi capacidad de liderazgo, abriéndome muchas puertas tanto en lo profesional como en lo personal, mentores que hoy por hoy los considero como parte de mi familia.

## CONSTANCIA DE SIMILITUD



NUEVOS TIEMPOS  
NUEVOS DESAFIOS  
NUEVOS COMPROMISOS

## CONSTANCIA DE SIMILITUD

N ° 00133-FDCP -2023

La Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones, hace constar mediante la presente, que la **Tesis** Titulada:

**IMPLEMENTACIÓN DE LA LEY 31131 - CONTRATO CAS, CON LA INCORPORACIÓN AL RÉGIMEN LABORAL PERMANENTE, MUNICIPALIDAD DE SAN MIGUEL- 2021**

Con la siguiente información:

Con Autor(es) : **Bach. PHILIPPS VELARDE LUISA MARIA**

Facultad : **DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**

Escuela profesional : **DERECHO**

Asesor(a) : **Mg. QUIÑONEZ INGA ROLY**

Fue analizado con fecha **18/11/2023** con **130** pág.; en el Software de Prevención de Plagio (Turnitin); y con la siguiente configuración:

Excluye Bibliografía.

**Excluye Citas.**

**Excluye Cadenas hasta 20 palabras.**

Otro criterio (especificar)

<input type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input checked="" type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>

El documento presenta un porcentaje de similitud de **24** %.

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentajes establecidos en el artículo N° 15 del Reglamento de Uso de Software de Prevención de Plagio. Se declara, que el trabajo de investigación: **Si contiene un porcentaje aceptable de similitud.**

Observaciones:

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

Huancayo, 20 de noviembre de 2023.



**MTRA. LIZET DORIELA MANTARI MINCAMI**  
**JEFA**

Oficina de Propiedad Intelectual y Publicaciones

## CONTENIDO

<b>HOJA DEL JURADO</b> .....	ii
<b>CONSTANCIA DE SIMILITUD</b> .....	v
<b>DEDICATORIA</b> .....	iii
<b>AGRADECIMIENTO</b> .....	iiv
<b>CONTENIDO</b> .....	vi
<b>RESUMEN</b> .....	xiii
<b>ABSTRACT</b> .....	xiv
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	xv

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

<b>1.1. Descripción de la realidad problemática</b> .....	18
<b>1.2. Delimitación del problema</b> .....	21
<b>1.3. Formulación del problema</b> .....	21
<b>1.3.1. Problema general</b> .....	21
<b>1.3.2. Problemas específicos</b> .....	21
<b>1.4. Justificación</b> .....	21
<b>1.4.1 Social</b> .....	21
<b>1.4.2. Teórica</b> .....	22
<b>1.4.3. Metodológica</b> .....	22
<b>1.5. Objetivos de la investigación</b> .....	22
<b>1.5.1. Objetivo general</b> .....	22
<b>1.5.2. Objetivos específicos</b> .....	22

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO

<b>2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales)</b> .....	24
<b>2.2. Bases teóricas y científicas</b> .....	31
<b>2.2.1. El Contrato Administrativo de Servicio CAS</b> .....	31
<b>2.2.2. Origen jurídico del Contrato Administrativo de Servicios</b> .....	31
<b>2.2.3. Requisitos para la incorporación permanente administrativo CAS</b> ...	32
<b>2.2.4. Permanencia del Contrato Administrativo de Servicios CAS</b> .....	33

<b>2.2.5. Orden laboral organizaciones estatales, según, contrato de trabajo: Decreto Legislativo 276</b> .....	34
<b>2.2.6. Ley N° 31131 “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público”</b> .....	34
<b>2.2.7. Beneficios que establece la Ley 31131 para trabajadores con contrato de trabajo CAS</b> .....	35
<b>2.2.8. Finalidad de la Ley 31131</b> .....	36
<b>2.2.9. Normatividades Ley 31131 (Artículo 4).</b> .....	36
<b>2.2.10. Régimen Laboral Permanente</b> .....	37
<b>2.2.11. Orígenes del trabajo en el Perú</b> .....	37
<b>2.2.12. El derecho del trabajo como disciplina jurídica</b> .....	38
<b>2.2.13. Tipología de leyes laborales en el Perú</b> .....	39
<b>2.2.14. El Contrato de trabajo y sus elementos esenciales de la relación laboral</b> .....	40
<b>2.2.15. Legislación laboral</b> .....	40
<b>2.2.16. Derechos y beneficios de los trabajadores del sector público</b> .....	41
<b>2.2.17. Contrato de trabajo Régimen Privado. Decreto Legislativo 728.</b> .....	42
<b>2.3. Marco Conceptual</b> .....	42

### **CAPÍTULO III**

#### **HIPÓTESIS**

<b>3.1. Hipótesis general.</b> .....	46
<b>3.2. Hipótesis específica</b> .....	46
<b>3.3. Variables.</b> .....	46

### **CAPITULO IV**

#### **METODOLOGÍA**

<b>4.1. Método de investigación.</b> .....	48
<b>4.3. Nivel de investigación.</b> .....	49
<b>4.4. Diseño de la investigación.</b> .....	49
<b>4.5. Población y muestra</b> .....	50
<b>4.6. Técnicas de la investigación.</b> .....	50
<b>4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.</b> .....	51
<b>4.8. Aspectos éticos.</b> .....	51

### **CAPÍTULO V**

#### **RESULTADOS**

<b>5.1. Descripción de los resultados (descripción de resultados del marco teórico, identificando las variables y dimensiones, y el trabajo de campo) ....</b>	<b>52</b>
<b>5.2. Contrastación de hipótesis.....</b>	<b>75</b>
<b>5.3. Discusión de resultados.....</b>	<b>78</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>84</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>87</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>89</b>
<b>Anexo 1. Matriz de Consistencia.....</b>	<b>90</b>
<b>Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables.....</b>	<b>95</b>
<b>Anexo 3. Matriz de Operacionalización de los Instrumentos .....</b>	<b>97</b>
<b>Anexo 4. Instrumento de recolección de datos .....</b>	<b>98</b>
<b>Anexo 5. Certificado de Validez del Instrumento .....</b>	<b>101</b>
<b>Anexo 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos .....</b>	<b>104</b>
<b>Anexo 7: Documentos de aceptación por parte de la entidad donde recolectará los datos .....</b>	<b>105</b>
<b>Anexo 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas encuestadas o entrevistadas.....</b>	<b>106</b>
<b>Anexo 9: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos por parte de la entidad donde se debía recolectar los datos.....</b>	<b>107</b>
<b>Anexo 10. Declaración de autorización.....</b>	<b>129</b>



## CONTENIDO DE TABLAS

Tabla 1	¿Considera que sólo los que desarrollan actividades permanentes al inicio del ingreso en vigor de la Legislación (...31131) podrán ser reconocidos por la misma?	52
Tabla 2	¿Debe contar con una convención de administración de servicios de 2 años incesantes o 3 intermitentes para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?	54
Tabla 3	¿Ha ingresado por medio de concurso público para un contrato CAS?	55
Tabla 4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen mientras dure el vigor de la Legislación (...31131), se hace acreedor de beneficios esta emana?	56
Tabla 5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	57
Tabla 6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?	58
Tabla 7	¿Considera que, con el cambio de régimen, usted disfrutará de los pagos profesionales particulares proclamados por la legislación suprema en beneficio de los trabajadores?	59
Tabla 8	¿Considera Usted que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?	60
Tabla 9	¿Considera Usted que existe discrepancias en los 3 modelos profesionales, DL. N° 276, N° 728 y N°1057?	61
Tabla 10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral existirá en relación a la vejez del tratado laboral?	62
Tabla 11	¿Usted considera óptimo que uno de los requisitos para	63

	ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	
Tabla 12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?	64
Tabla 13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	65
Tabla 14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?	66
Tabla 15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	67
Tabla 16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todo el recurso humano que se incluyen en el nuevo régimen laboral?	68
Tabla 17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	69
Tabla 18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?	70
Tabla 19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	71
Tabla 20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?	72
Tabla 21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	73
Tabla 22	¿Actualmente todos los trabajadores CAS reciben pago de horas extras?	74
Tabla 23	Correlación existente entre las variables del estudio realizado en la Municipalidad de San Miguel – 2021	75

## CONTENIDO DE FIGURAS

Figura 1	¿Considera que sólo los que desarrollan actividades permanentes al inicio del ingreso en vigor de la Legislación (...31131) podrán ser reconocidos por la misma?	53
Figura 2	¿Debe contar con una convención de administración de servicios de 2 años incesantes o 3 intermitentes para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?	54
Figura 3	¿Ha ingresado por medio de concurso público para un contrato CAS?	55
Figura 4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen mientras dure el vigor de la Legislación (...31131), se hace acreedor de beneficios esta emana?	56
Figura 5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	57
Figura 6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?	58
Figura 7	¿Considera que, con el cambio de régimen, usted disfrutará de los pagos profesionales particulares proclamados por la legislación suprema en beneficio de los trabajadores?	59
Figura 8	¿Considera Usted que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?	60
Figura 9	¿Considera Usted que existe discrepancias en los 3 modelos profesionales, DL. N° 276, N° 728 y N°1057?	61
Figura 10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral existirá en relación a la vejez del tratado laboral?	62
Figura 11	¿Usted considera óptimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	63
Figura 12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?	64

Figura 13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	65
Figura 14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?	66
Figura 15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	67
Figura 16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?	68
Figura 17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	69
Figura 18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?	70
Figura 19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	71
Figura 20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?	72
Figura 21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	73
Figura 22	¿Actualmente todos los trabajadores CAS reciben pago de horas extras?	74

## RESUMEN

El estudio abordó literaturas, leyes, decretos que involucraron a la interrogante: ¿De qué manera se relaciona la implementación regulativa 31131 – Contrato CAS- al ser agregada al régimen laboral permanente “Municipalidad de San Miguel” – 2021? Acordó el objetivo general: Instituir la relación entre la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

La misma para recoger la información y lograr resultados aparentes con su fin, hizo uso del método cuantitativo (..), inductivo bajo las exigencias de paradigmas metodológicos de tipo básicos, de una manera descriptiva de conformidad al nivel, encuestó a 50 empleados públicos de la Municipalidad de San Miguel. Mediante el SPSS- 25, se demostró una brecha significativa entre la implementación legislativa - 31131 – Contrato CAS, al ser agregada al régimen laboral permanente en la mencionada Municipalidad. Entre sus conclusiones detalló:

También, se observó una fluctuación negativa e inversamente proporcional de - 0.582, indicando este valor que en la medida que aumenta la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS, automáticamente disminuye la incorporación al régimen laboral permanente de los empleados en la Municipalidad previamente indicada. Generando este proceso titánico de aplicación y reconocimiento de la ley cierto descontento laboral que se traduce en discriminación de los derechos plasmados en nuestra constitución nacional. La totalidad de los consultados concluyeron que el nuevo régimen laboral infringe los derechos públicos sienten que no existe diferencia alguna entre las condiciones laborales que establecen ambos regímenes ley, 31131 y los contratos CAS. Acerca de sugerimos: Es importante que el Estado peruano a través de sus legisladores se planteen la elaboración de un texto único en materia laboral y del trabajo que abarque ambos sectores sin discriminación y en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de este país.

**Palabras Claves:** Implementación de la Ley 31131 y Régimen laboral permanente

## ABSTRACT

The study addressed literatures, laws, decrees that involved the question: How is the implementation of Law 31131 - CAS Contract related to the incorporation to the permanent labor regime in the Municipality of San Miguel - 2021? The general objective was: To determine the relationship between the implementation of Law 31131 - CAS Contract, with the incorporation to the permanent labor regime in the Municipality of San Miguel - 2021.

In order to collect the information and achieve apparent results with its purpose, it made use of the quantitative method (..), inductive under the requirements of basic methodological paradigms, in a descriptive manner in accordance with the level, it surveyed 50 public employees of the Municipality of San Miguel. By means of SPSS- 25, a significant gap was demonstrated between the implementation of Law 31131 - CAS Contract, in the incorporation to the permanent labor regime in the mentioned Municipality. Among its conclusions, it detailed:

Also, a negative and inversely proportional fluctuation of -0.582 was observed, indicating this value that as the implementation of Law 31131 - CAS Contract increases, automatically decreases the incorporation to the permanent labor regime of the employees in the previously indicated Municipality. This titanic process of application and recognition of the law generates a certain labor dissatisfaction that translates into discrimination of the rights enshrined in our national constitution. All those consulted concluded that the new labor regime infringes on public rights and felt that there is no difference between the labor conditions established by both regimes, law 31131 and CAS contracts. About we suggest: It is important that the Peruvian State through its legislators consider the elaboration of a single text on labor and labor matters that covers both sectors without discrimination and with equal opportunities for all workers in this country.

**Key words:** Implementation of Law 31131 and permanent labor regime.

## INTRODUCCIÓN

Este proyecto especial de grado se sustentó en la siguiente interrogante: ¿De qué manera se relaciona la implementación regulativa 31131 – Contrato CAS- al ser agregada al régimen laboral permanente “Municipalidad de San Miguel” – 2021? Perú como muchos países del mundo, el derecho al trabajo representa un derecho humano, fundamental necesario e irrenunciable, que permite la dignificación de los habitantes de una sociedad, pues con ello podría obtener el sustento y el desarrollo evolutivo, individual y familiar. En pro de mejorar su calidad de vida. Es por ello que, en cumplimiento a este derecho los gobiernos dentro de su legislación constitucional deben garantizar el cumplimiento efectivo en lo que refiere el régimen laboral.

Al respecto, Sear - Euskadi (2021) opinan que, los derechos humanos tienen su ámbito legal en las normas, reformas, régimen, textos para dignificar a los seres humanos en el orden de la justicia social. (p. 10).

Así mismo, la excepcional Constitución de Perú señala en su Artículo 2 numeral 15 cualquier individuo sea cual sea su cultura puede ejercer libremente, trabajar en unanimidad con la ley.

De igual forma, el apartado 14 , de la constitución establece una serie de derechos para los trabajadores, donde establece aspectos como remuneración, jornada, prestaciones socio económicas entre otros, de lo que desprende, que al igual que muchos países de Latinoamérica Perú se apega al precepto constitucional de los convenios, régimen tratados internacionales quienes defienden los derechos humanos básicos, como lo es el de Trabajar, de igual manera, se ampara en la comisión Latinoamericana de los Derechos Humanos y Libertades de los Trabajadores y Pueblos (CLADEHILT), Corte Interamericana de los Derechos Humanos, entre otros. Por ello sus políticas de estado deben ir cada día dignificando a los trabajadores.

Por consiguiente, y en el orden de la estabilidad laboral justicia social, reivindicación de derechos no accede a ser excluidos de carrera administrativa sin justa causa fue proclamada en fecha 10 de marzo 2021, la Ley 31131, aprobada por insistencia del Congreso de la República, dicha norma dictamina de forma progresiva las disposiciones que radicaban a los trabajadores del sector público

pasándolos a otro régimen de mejores beneficios para estos.

De manera que el régimen de contratación administrativa de servicios “CAS” sustituye el decreto legislativo número 1057 del año 2008, el cual surge como una alternativa que deslumbra el bienestar social, económico y moral de los trabajadores, quienes se sentían desesperanzados, desmotivados y confundidos por no tener bases estables de sus sitios de trabajo. Sin embargo, aún existen dudas, sobre la correcta aplicabilidad de dicha ley y los beneficios que esta trae a los recursos humanos.

Al respecto, el enunciado número cuatro de la mismísima ...Ley 31 131, no permite celebrar nuevos contratos de fachada administrativa que tenga que ver con servicio, lineamiento que rige ocasionalmente a inicio del diez de marzo 2021, señalando que las organizaciones permitidas son accesibles a contratar bajo el RECAS a periodos precisos en atención a las prioridades transitorias que dio origen a la contratación.

Como fuente de apoyo al logro de este trabajo de grado, se utilizó el método científico y el cuantitativo, nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, se aplicará la técnica de observación y la encuesta a la muestra seleccionada.

De manera que, el presente trabajo tuvo como línea de investigación la implementación de la Ley 31131 del contrato CAS con la contratación al régimen laboral permanente en los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel en el año 2021.

Se agrega enunciados que facultan este trabajo y le dan un orden de fácil manejo y revisión a mérito de todo aquel interesado:

Enunciado I: Plantea el problema, la Descripción de la realidad problemática. Delimitación es variada en su metodología, Formulaciones, en la que se considera problema general y específico. Justificación que incluyó, Social, Teórica y Metodológica. Objetivos de la investigación que incluye, Objetivo general y Objetivos específicos.

Enunciado II. Marco teórico: Desarrolló Antecedentes que lleva que incluye los nacionales e internacionales. Bases teóricas o científicas, en donde se detallará las variables de estudio. Marco conceptual de las variables y dimensiones.

Enunciado III. Hipótesis: Que incluye Hipótesis general, Hipótesis



específicas y las Variables (definición conceptual y operacional).

Enunciado IV. Metodología, se describió el método de la investigación el tipo, nivel y diseño, así misma población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, técnicas de análisis de los datos y el aspecto ético de la investigación.

Enunciado V. Exposición e interpretación de los resultados de la aplicación de la encuesta, a través de tablas y gráficos. Contrastación de las hipótesis. Discusión. Deducciones y sugerencias.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

En cualquier parte del mundo el derecho al trabajo es fundamental, puesto que es algo meritorio para todo individuo y no debe ser negado, y que debe ser ejercido dignamente con igualdad de condiciones ambientes óptimos y prestaciones sociales garantes, a mejorar cada día su calidad de vida y por ende la sociedad.

De esta manera, lo expresa, la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), establece que, los privilegios que atañan al trabajador o facultad laboral incluyen obligaciones las cuales pueden ser cumplidas por los sujetos empleadores puestos que estas se encuentran amparadas por una serie de normas calificadas en nuestro territorio. (<https://destinonegocio.com/pe/emprendimiento-pe/los-derechos-del-trabajador-y-la-legislacion-peruana/hora:05:14pmfecha:02/08/2021>).

Cabe destacar que este derecho, es garantizado al igual que los otros derechos básicos a nivel internacional, por (O.I.T), Declaración Universal de los Derechos Humanos, Pacto Internacional, Tratados y Convenciones Internacionales que hacen velar la justicia social en el ámbito del sector laboral, por cuanto los países en el mundo entero en Latino América siempre están en la vanguardia de aplicar dichos tratados por cuanto favorecen el talento humano de las entidades que lo conforman.

Es de señalar que en estos últimos tiempos en América Latina se han venido presentando grandes hallazgos y cada día están en la búsqueda de aplicar leyes que más beneficien a sus trabajadores y sus vidas.

En este orden de ideas, y partiendo de las exigencias de un mundo

globalizado surge una brecha o nudo crítico en nuestro país, producto de la implementación de un nuevo régimen precisado en (31131) con la incorporación al régimen laboral permanente.

No obstante, Esta Alcaldía, cuenta con una planilla de trabajadores pertenecientes al régimen CAS (Contratación Administrativa de Servicios), a quienes los han obligado a renunciar, a no concursar, situación que le ha generado angustia ansiedad, estrés, incertidumbre por la verdadera aplicabilidad y beneficios que esta nueva ley le genera en su ámbito de trabajo.

Es penoso, el pronóstico que atañan a estos trabajadores, dado a que, el país atraviesa por una congestión política bien crítica y que salpica a la economía del trabajador que vive de un salario, y con sólo esa ganancia atiende las necesidades de su familia, y la de él, como individuo con metas y planes futuros. Una salida a esta circunstancia es examinar los contratos que atañan a estos empleados, verificar las cláusulas que inciden en una continuidad laboral efectiva, con ofrecimientos económicos aparentes y que valores el tiempo de servicio, esfuerzo, calidad y desempeño de cada sujeto que cumple un rol laboral sujetos a la mencionada normativa contractual. Desde esta filosofía de relación nace la interrogante, *¿De qué manera se relaciona la implementación jurista - 31131 – Contrato CAS, ¿con la incorporación al régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021?* Con miras de continuar apostando bondadosamente al derecho, a su aplicación, a las leyes y reglas utilizadas para normar otras reglas y evitar que los pilares fundamentales del país, como son sus trabajadores no sigan siendo afectados y consumidos injustamente.

En base a lo planteado, expone Petit (2021), que en muchos otros sectores del Perú, los trabajadores no escapa de esta realidad y presenta una limitante muy significativa, por cuanto, es uno de los cuatro países de Latino América que no cuenta con códigos o leyes generales de trabajo, es decir, a la jurisprudencia se estipula a través de régimen o decretos dentro de los cuales se menciona ordenamiento de objetividad laboral privada decretado legislativamente con el número 728, al igual que el 276, reglas para trabajadores de las empresas privadas, régimen CAS, entre otros. De manera que, con esta Ley los trabajadores del sector público pasaran a regirse por el decreto 728 o 276.

En concordancia, al Artículo 8 del mencionado decreto señala, que dichos ordenamientos de contratación administrativa de servicios CAS se realizará obligatoriamente por asistencia pública, al hacer referencia a esta cita, se puede decir que, el acceso a la contratación administrativa de servicios representa una situación difícil y con amplia incertidumbre por cuanto, no se le garantizaba el derecho a su permanencia a su puesto de trabajo.

Es a partir del 2021 donde el rumbo del régimen laboral en Perú da otro giro, sin embargo, esta ley que se ve muy beneficiosa puede presentar varios problemas de fondo relevantes, tanto para los trabajadores como para el Estado; para los trabajadores, por cuanto esta le establece unos requisitos para poder gozar de estos benéficos, y para el Estado representa gastos significativos.

Al respecto, la Ley para Erradicar la Discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público, expone en su enunciado dos los recaudos para la inclusión de participación a la autoría laboral de la normativa 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, o de la Ley 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, considera, que los sujetos contratados con referencia al último decretos señalados deben sujetarse a lo siguiente:

- a) Ejecutar labores de permanencia, incluso al instante de haber transitado esta norma.
- b) Ya ser parte del grupo (CAS), al menos dos años ininterrumpidamente o tres años discontinuamente. Periodos que luego son computados cercano a la divulgación de la norma señalada.
- c) Habiendo formado parte de la ciudadanía que públicamente concursó.
- d) Todo aquel que dejó de estar obligado a través de CAS para aceptar un contrato nuevo en el proceso de la transitoriedad de la norma, y que guarda vinculación con lo acreditado inciso b) del Artículo 2 de la presente ley (p. 01).

De todo este contexto jurídico social, y producto de la matriz de opinión que esto genera, en los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel en la ciudad de Lima, surgió la necesidad de realizar un estudio de todas las vertientes que genera la Ley 31131, para los trabajadores del sector público.

## **1.2. Delimitación del problema.**

### **Espacial**

La investigación se ejecutó en el contexto laboral de la Municipalidad de San Miguel, durante al año 2021, en la provincia y departamento de Lima- Perú.

### **Temporal**

El proyecto de grado analizó los temas laborales que vienen acaeciendo en la Municipalidad de San Miguel durante el año 2021.

### **Conceptual**

Con el objeto de analizar la problemática que se pretende abordar, se buscó encontrar la relación de las variables y el estudio parte de estas dos variables:

- 1- Implementación de la Ley 31131
- 2- Régimen de Contratación Permanente.

## **1.3. Formulación del problema.**

### **1.3.1. Problema general.**

¿De qué manera se relaciona la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021?

### **1.3.2. Problemas específicos.**

- ¿Cuáles son los requisitos para la incorporación a los regímenes del D.L. N° 728 y D.L. N° 276, en el nuevo régimen de contratación permanente de contratación CAS en la Municipalidad de San Miguel – 2021?
- ¿Cómo se relaciona el derecho a la permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021?
- ¿Cómo se relaciona la incorporación de la Ley de Carrera Administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Municipalidad de San Miguel – 2021?

## **1.4. Justificación.**

### **1.4.1 Social.**

El presente trabajo de grado se justificó desde el punto de vista social, en

virtud a que beneficiará a todos los trabajadores del sector público amparados bajo normatividades de contratos CAS. Los nuevos criterios contemplados en la Ley 31131, tiende a aportar una mejor calidad de vida laboral al recurso humano que presta servicios en las distintas empresas e instituciones públicas, asimismo, a todos aquellos que se encuentran en condición de jubilados. Estos aspectos fueron desarrollados en las bases teóricas, al tener los resultados se concluyó y recomendó en función de las necesidades encontradas, a fin de generar conciencia en los empleadores y orientar al personal en general.

#### **1.4.2. Teórica**

Para llevar a cabo la investigación se procedió a examinar diferentes literaturas que describen las variables señaladas, en tal sentido, se trató de agrupar la información, para luego razonar y definir en función de cada una de ellas, respetando la autoría de los investigadores citados. De igual manera, el estudio se justificó desde lo teórico por los conocimientos adquiridos por el autor y por los aportes que ofrecerá el estudio a futuros investigadores en la materia.

#### **1.4.3. Metodológica**

El desarrollo de este trabajo de titulación, dio lugar a conocer el vigor de los aspectos metodológicos y desde esa concepción tratar de aplicar lo que correspondan con las características y finalidad, en ese orden de ideas, tienen relevancia el tipo de investigación básica, método cuantitativo, nivel descriptivo-correlacional y el diseño no experimental, lo que dio lugar a lograr la contrastación de las variables sin alterar el lugar de los hechos y el periodo, en este caso corresponde al ámbito laboral de la Municipalidad de San Miguel en el año 2021.

### **1.5. Objetivos de la investigación.**

#### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021

#### **1.5.2. Objetivos específicos.**

- Determinar la relación entre los requisitos para la incorporación a los regímenes del D.L. N° 728 y D.L. N° 276, en el nuevo régimen de

contratación permanente de contratación CAS en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

- Determinar la relación entre el derecho a la permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021.
- Determinar la relación entre la incorporación de la Ley de Carrera Administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Municipalidad de San Miguel – 2021.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

Toda investigación debe estar sustentada por estudios o teorías previas que guarden una estrecha relación con el trabajo de investigación que se lleva a cabo, es decir, la opinión de otros precursores que realizaron trabajos de investigación o de ascensos cuya temática se vincule y esto permita abordar la misma, de manera que los antecedentes de la investigación, constituye un conjunto de estudios ya abordados que se han realizado sobre el tema que como investigador se realizan, de este modo, los antecedentes pueden ser internacionales o nacionales.

#### **2.1. Antecedentes (nacionales e internacionales).**

##### **Internacionales.**

Los antecedentes de investigación internacionales son todos aquellos estudios que han sido realizados fuera de la zona geográfica nacional, es decir, en otras naciones, o país distinto al país en el cual nace el hecho investigativo, cuya posee información pertinente al tema que se desarrolla, pero que además guarda mucha sinergia con los objetivos planteados, marco teórico, entre otras vertientes del estudio que podrían ser de interés, al respecto se mencionan:

... Bautista & Hernández. (2020), titula una tesis: *“La Corte Constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, años 2011 al 2018”*. Dicha exploración consistió en resaltar el rol de la mujer en el ámbito laboral y los beneficios de estabilidad laboral, cuando este en periodo de gestación o de lactancia materna.

En ese marco, estos autores estudiaron las directrices emanadas de la



mismísimo magistratura y la defensa de la estabilidad laboral de la mujer embarazada en Colombia, pues no gozaba de estabilidad laboral, con ello buscan resguardo para damas en el interinato gestacional y asegurar su trabajo, así como fortalecer las normas nacionales en ese país, y sean garante de velar por el cumplimiento de este derecho humano.

Es relevante señalar, que la investigación mencionada guarda relación con la que se realizó, por cuanto resalta la importancia que tiene la estabilidad laboral para los trabajadores, sin distinción de género y con igualdad de condiciones, por cuanto le genera seguridad, tranquilidad en su lugar de trabajo y por ende obtendrá satisfactorios estándares de desempeño. Es por ellos, que los legisladores en materia Laboral deben reconocer que el Derecho al Trabajo es legal, propio e irrenunciable ante toda entidad de trabajo, y por Ley se le debe garantizar a la persona tanto en el ámbito laboral como social de manera que este mejore su calidad de vida mediante la garantía de la prestación de servicio constitucional y provechoso bajo es goce de todos los beneficios contractuales que le corresponda.

Bonivento y Céspedes. (2019), *“Contrato de prestación de servicios en entidad estatal frente a la norma laboral, la protección del trabajo y la seguridad social. Estudio comparado: Colombia – Venezuela”*. Para optar al grado de Doctor.

Señaló el autor indicando la referida normativa como algo puntual de estos países en estudio trata asuntos de contrato de prestación de servicios por parte de ciudadanos que físicamente se encuentran empleados por el Estado, habiéndose palpado claras diferencias en las garantías de trabajo y seguridad social de las partes del contrato (empleados). La meta que movió este análisis comparativo es usar estas instrucciones es tener claro las formas en que las leyes de los países bajo estudio abordan este tema en concordancia con la equidad laboral, el seguimiento laboral, críticas y sugerencias frente a los resultados.

Cabe destacar que dentro de las múltiples ventajas que arrojó el desarrollo de esta investigación fue destacar la importancia de muchas Leyes, reglamentos, tratados, convenciones como también organizaciones que actúan en pro- de mejorar la actividad laboral en cada uno de los países que conforman al mundo, si bien es cierto que los derechos humanos son universales y estos se debe cuidar, como también velar para su protección, muchos autores hacen hincapié de que hablar de

trabajo es hablar de la historia del hombre y la mujer en muchos aspectos, esto quiere decir que el hombre, trabajo y sociedad van de la mano para el desarrollo sustentable de un país.

De manera que la nombrada investigación le da impulso a la problemática objeto de estudio, por cuanto se evidencia que sus variables guardan relación como lo que representa, aseguramiento del trabajo, estabilidad laboral, asegurar la salud y el bienestar del trabajador, estas son variable efectivas en materia de legislación laboral, puesto que vinculan al trabajador en su área de trabajo, resaltando sus deberes y derechos que son otorgados antes y durante un contrato que guarde estrecha relación con un empleador o entidad de trabajo ya sea pública o privada.

Por otro lado, ... Cortes (2018), en su tesis titulada: *“El principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales vinculados mediante contratos de prestación de servicios”*. El autor adoptó una metodología de investigación cualitativa, bajo un nivel descriptivo. Pudo concluir que esta regla prima en todo, por ende, se convierte en unos de los pilares fundamentalismo para el trabajador y los medios firmados para su permanencia.

Desde este punto de partida, la relación con esta investigación comprende los ajustes que se deben tomar en cuenta y reconocer su aplicabilidad dentro de la actividad laboral, es notable que uno de los principios de esta ley es salvaguardar el presupuesto público, pero el Estado en materia de políticas públicas debe considerar el fallo que este régimen CAS ocasiona al derecho al trabajo, como principio del derecho humano, de trabajar, obtener mejoras, remuneración, ascensos, promoción y beneficios antes-durante y después de la relación de trabajo que lo vincula con cualquier entidad a la cual allá prestado servicios por poco o muchos años, haciendo notorio que todo trabajador continuará viviendo y este requerirá de prestaciones sociales o pensiones para sobrevivir, y esto es merecedor luego de haber dado toda una vida de trabajo en cualquier empresa. El estado debe afincarse en planificar su presupuesto para asegurar soberanía laborale de trabajadores en cualquier circunstancia y ámbito. Ámbitos

Andrade. (2017). *“Retroseso en materia laborales en el Ecuador: Caso docentes rurales a partir del 2008”*, realizada en la Universidad Andina Simón Bolívar – Sede Ecuador, para optar por el grado de magister. Bajo una metodología:

implicada en aspectos documentales sustentada en la entrevista a docentes con más de 10 años de experiencia. El autor pudo concluir que el incremento de vulneraciones hacia los acuerdos laborales respecto a maestros y otros, es cada vez más preocupante en los lugares de condición rural, donde los horarios muestran diferencia con el pago de remuneraciones, habiendo originado todo esto poca calidad educativa.

Cabe destacar que tales procesos son de mucha similitud con los otorgados a través de CAS, puesto que esta también vulnera los acuerdos... laborales de sus trabajadores, reinando en cada caso la desigualdad en las remuneraciones, visibilizándose desmotivación y poca legalidad de los servicios prestados.

Asimismo, esta investigación es directamente proporcional con la que está en proceso por cuanto es evidente que ante el 10 de marzo 2021 existía un mercado impropio hacia trabajadores del sector público, a los cuales no se les respetaban sus derechos laborales colectivo ni individual lo que, al comparar con el objetivo de este trabajo de investigación, tiene una estrecha relación toda vez que el CAS es un contrato discriminatorio y el cual no cumple con los derechos laborales, en dicha Alcandía está afectada dentro de los parámetros laborales que establece el programa de afiliación de servicios CAS, en tal sentido la plaza de trabajadores esta desmotivada y en total incertidumbre por el desconocimiento que el contrato CAS reposa sobre la relación de trabajo que estos tienen. Un punto muy importante que hizo referencia en esta investigación es el hacerle del conocimiento que el personal debe manejar en cuanto a la información sobre sus derechos laborales y que en gran parte son irrenunciables. Hacer valer un derecho mediante la necesidad de obtenerlo es vital para todo trabajador y que este se sienta compenetrado con la igualdad de derechos otorgados por las leyes de Perú.

De igual manera sustenta ...Pintada (2016), en su trabajo de investigación titulado: *“El acceso a la información pública como medio de participación ciudadana y control social”*. Sus indicadores acordaron referir la efectividad que se tiene al obtener información relevante del sector público y su importancia. Se utilizó una metodología de análisis documental e interpretación normativa. Permitiendo obtener como conclusión: Habiéndose alcanzado la relación, además, ver la conquista del derecho en el Perú, pudiendo generalizar políticas comedidas y

directa que levante la imagen que trasciende de la igualdad del conocimiento y lo que esto significa para los practicantes.

Esta investigación permite conocer en dos grandes rangos la importancia que tiene todo ciudadano de tener acceso a la información pública, por cuanto le permite conocer la políticas de estado, normas, leyes, reglamentos, procedimientos, lo que al relacionarla con la tesis en estudio guarda relación por cuanto todo trabajador ya sea público o privado, debe conocer sobre la legislación y lo que en ella se establece en materia laboral, lo que hace a su vez conocer sus deberes y derechos y la articulación con sus derechos fundamentales.

### **Nacionales.**

Entre los antecedentes nacionales fueron considerados los siguientes:

Méndez. (2021), en su trabajo de investigación titulado: *“Derechos laborales en régimen de contratación para el estado. caso: Ministerio de Salud”*. Realizado en la Universidad Autónoma del Perú. Para optar al grado de abogado. La metodología utilizada por este autor tuvo carácter cualitativo, el mismo buscó establecer, a través del estudio de caso, una forma ideal para manejar cada caso sin perjudicar los méritos laborales de los trabajadores que corresponden a la célula embrionaria del régimen Filiatorio Administrativas de Servicios CAS.

Utilizó, un diseño de estudio de caso, la mapeamiento y la triangulación. La misma concluyó, cualitativamente haciendo énfasis a que la norma que enmarca los patrones evaluados ha vulnerado los méritos constitucionales del empleado en el Perú.

Así mismo, ... Cabanillos & Lavado. (2020), en su investigación titulada *“Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020”*. Universidad Autónoma del Perú. Para optar al grado de Abogado. Los autores adoptaron un metodología cuantitativa; lo que permitió conocer con basamentos estadísticos la cantidad de trabajadores del sector público, a quienes se le vulneraba sus derechos al trabajo por no contar con la seguridad de que al finalizar sus contratos, estos fueran nuevamente contratados, de lo que se desprende la relación con la presente investigación, por cuanto al incorporar este nuevo régimen los trabajadores que

cuenten con los requisitos gozaran de una mayor estabilidad laboral.

Por otro lado, Céspedes. (2019), realizó un trabajo de investigación titulado: *“La vulneración de los derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”*. Esta investigación permitió concluir el derecho al trabajo es un derecho humano de lo más básico, el cual los gobiernos o entidades federales deben diseñar leyes, pactos o tratados que fomenten el bienestar social y económico de sus trabajadores, es de allí que guarda estrecha relación todas estas previas investigaciones por sus aportes excepcionales a trabajadores (...) público que no gozaban de estabilidad y pasarlos al nuevo régimen laboral, como lo son los trabajadores de la Municipalidad de San Miguel estos alcanzaran su anhelo, producto de tantas luchas ante el congreso que por insistencia promulga la efectiva ley.

Por consiguiente, Flores. (2018), *“Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa el Salvador 2016-2017*. El autor pudo concluir que a verbo y gracia de tanta solicitud hecha por la misma causa se le dio el visto bueno a la desnaturalización de los contratos de locación de servicios; tomando en cuenta los procesos de subordinación de estos; teniendo como cómplice jurídico el nacimiento del contrato de trabajo y al mismo tiempo el fraude laboral.

Saucedo. (2017), realizó su tesis titulada *“La Contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú”*. El autor llegó a concluir que los ciudadanos bajo el sistema CAS confrontan una grave desigualdad en comparación con otros sistemas laborales, debido a que este sistema no reconoce plenamente todos los méritos de los trabajadores, lo que viola los principios básicos de la ley, como el principio de igualdad y estabilidad laboral. . , hacen que sus trabajadores se sientan incómodos ante una discriminación desmedida, porque sus iguales en el trabajo reciben beneficios laborales completos si ellos no lo hacen nada diferente. De esto se señala, que se creó este sistema. Sin embargo, las agencias estatales aprovecharon esta situación para contratar trabajadores indiscriminadamente y mantenerlos bajo el CAS durante años, desconociendo los contratos abiertos y en algunos casos los contratos anteriores, dejándolos en el estilo de cobertura - CAS.

### **Locales.**

A la luz de Palomino (2021), se encontró un artículo referente al “*Análisis Constitucional de Eliminación del régimen de contratación administrativa se servicios en la administración pública*”. El mencionado autor buscó analizar desde una perspectiva jurídica la mencionada Ley CAS, mediante un enfoque crítico sobre la realidad problemática en el sistema público, para el cual hizo un análisis comparativo desde su promulgación hasta la sustitución por la Ley 31131. Él mismo concluyó que existe mucho cuestionamiento con respecto a la aplicación de la Ley 31131, esta fue promulgada para evitar maltratos discriminatorios en los regímenes laborales del sector público situación que debe ser resulta por el TC, a los fines de establecer los límites formales para su derogatoria.

No obstante, en una revista actualizada laboral del 25 de marzo (2021), escrita por Varela Bohórquez (2021), trató el tema sobre “*La Implementación de la Ley 31131, que elimina el régimen administrativo de contratos CAS*”. De este modo el mencionado autor señaló que al oficializarse la referida Ley 31131 automáticamente quedó establecido que el Congreso de la Republica no posee ningún tipo de iniciativa (...) sobre gastos ya que al ponerse de manifiesto esta norma implicó una inversión de más de cuatro millones de soles que salió del presupuesto público. Resaltó que una de las consecuencias visibles e inmediatas fue la suspensión de convocatorias Cas que se encontraban en tránsito, asimismo, el despido masivo de trabajadores bajo régimen Cas, que se encontraban en período de prueba. (Boletín especializado de autoría en derecho laboral antiquísima en el Perú. Promovida por ... Fernando Elías Mantero 1975.)

De igual manera se encontró una gaceta oficial que refirió que en fecha 15 de diciembre del año 2021, el Tribunal Constitucional emite una aclaratoria donde advierte la inconstitucionalidad al agregar los empleados de cobertura CAS a los sujetos a jurisprudencias número 728 Y 276.

Se observó que en mayo de ese año el PODER - EJECUTIVO añadió una condena por inconstitucional a la legislación 31131, donde se determinaron una serie de disposiciones tendientes a eliminar todo aquello que doblegue las reglas laborales en el ámbito público. El demandante soslayó que la mencionada jurisprudencia contradice los artículos 40, 43, , 79, 118, (...) inciso 3 y 17 de la

Carta Magna. (Gaceta Oficialísima 15 /12 /2021)

## **2.2. Bases teóricas y científicas.**

Este segmento hace mención a algunos aspectos básicos para el estudio dentro del contexto laboral peruano.

### **2.2.1. El Contrato Administrativo de Servicio CAS**

Legislación Número (2984 9), ley que deroga el régimen especial del (D.L. N° 1057) y otorga derechos laborales. La cláusula 3 de este reglamento define un contrato de servicios administrativos de la siguiente manera: Es una forma especial de contrato de trabajo exclusivo del gobierno. Se rige por esta norma, no le son aplicables la Constitución de la Carrera Administrativa, la Regla de Procedimiento para las Actividades Privadas y demás normas que regulan determinadas profesiones. La organización especial del trabajo del Reglamento 1057 es temporal.

Un ciudadano perteneciente a servicio administrativo es la vigente Ley N° 28175, Ley Marco del Trabajo Público; Ley N° 27815, Normativa regidora de la Ética del Despacho Profesional y demás normas generales que rigen a los trabajadores - públicos.

Lo anterior no aplica a la Ley Núm. 276, de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, del Procedimiento para las Actividades Privadas, u otras disposiciones especiales que rigen la secuencia administrativa.

Este estilo de contrato vincula al trabajador a una unidad subordinada y le otorga deberes administrativos como todos los demás trabajadores estables sujetos al Reglamento núm. 276. Pero sin una filiación real, el trabajador continúa prestando sus servicios bajo el subordinado, la causa próxima del incumplimiento del contrato de servicios administrativos.

### **2.2.2. Origen jurídico del Contrato Administrativo de Servicios**

A partir del 2008, año que entró en vigencia el Contrato Administrativo de Servicios (CAS) a nivel nacional, se pudo observar notoriamente la desigualdad de trato a este grupo de trabajadores con el argumento que no era un régimen laboral, sino más bien un contrato regulado por el Código Civil. Después de las demandas presentadas ante el Poder Judicial y sin éxito alguno para entonces.

En Lima a los 12 días del mes de octubre de 2010, la Sala Primera del Tribunal Constitucional, resuelve el recurso de agravio constitucional interpuesto por don Roy Marden Leal Maytahuari contra la sentencia expedida por la Segunda Sala Mixta Descentralizada de la Corte Superior de Justicia de San Martín.

Este Tribunal con la STC Exp. N° 00002-2010-PI/TC, pone fin a esa interpretación errónea y por el contrario se declaró que el Decreto Legislativo N° 1057 era constitucional por las siguientes razones:

1. Es un régimen laboral especial, debido a que reconoce todos los derechos laborales individuales que proclama la Constitución a favor de los trabajadores.
2. Los derechos y beneficios que reconoce el contrato administrativo de servicios como régimen laboral especial no infringen el principio - derecho de igualdad - con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral privado, ya que los tres regímenes presentan diferencias de tratamiento que los caracterizan y que se encuentran justificadas en forma objetiva y razonable.

De este modo, la norma logra vencer la Discriminación en las Reglas Laborales en terrenos públicos desde su enunciado N° 1. Objeto de la Ley. Expone:

La misión es añadir a este ordenamiento laboral del (D.L. 728, Ley de Producción y Competencia - Laboral, a los ciudadanos que desarrollan labores continuas en las diversas organizaciones del Estado, afiliados bajo el Decreto Legislativo 1057, que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios.

En las organizaciones públicas, cuyo pliego laboral es exclusivamente el del Decreto Legislativo 276, Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, la citada incorporación se hace respecto a este régimen (p. 1).

### **2.2.3. Requisitos para la incorporación permanente administrativo CAS.**

Los ciudadanos empleados bajo el pliego especial de contratación deberán estar amparados en la norma número 728 de Régimen - Laboral, la Ley de producción y Competencia de trabajo o el Decreto Ley 276, siguiendo estas



consideraciones especiales:

1. Desempeñe tareas permanentes después de la entrada en vigor de esta Ley.
2. Acuerdo de Servicios Administrativos (CAS) por dos (2) años seguidos o tres (3) años intermitentemente. Estas condiciones se consideran a partir de la fecha de publicación de la presente Ley.
3. Admisión a la institución por asistencia - público
4. Haber gozado de condiciones de desempeño no personales y posterior contrato administrativo de servicios.
5. Todo aquel que haya renunciado a una filiación por CAS para pertenecer a un contrato diferente en el tiempo de transitoriedad de la presente norma cosa que permite el reconocimiento del inciso b) del artículo 2 de la presente ley.

#### **2.2.4. Permanencia del Contrato Administrativo de Servicios CAS.**

Estos cumplen un periodo de determinación. Ya que la permanencia del contrato no puede ser superior al período que corresponde al año fiscal respectivo dentro del cual se efectúa la contratación; sin embargo, el contrato puede ser prorrogado o renovado cuantas veces considere la entidad contratante en función de sus necesidades. Cada prórroga o renovación no puede exceder del año fiscal y debe formalizarse por escrito antes del vencimiento del plazo del contrato o de la prórroga o renovación anterior.

Sin embargo, se anuncia, una única. Modificación de los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057. En los artículos 5 y 10 del Decreto Legislativo 1057, Decreto Legislativo que Regula el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios, en los siguientes términos:

Enunciado número 5. Permanencia: El contrato administrativo de servicios es de tiempo indeterminado, salvo que se utilice para labores de necesidad transitoria o de suplencia.

Enunciado número 10. Extinción del contrato: El contrato administrativo de servicios se extingue por:

Finiquito unilateral de la unidad en la que conste el motivo disciplinario o se relacione con la idoneidad del trabajador y debidamente certificada. Si no

hay motivo para el despido o no se prueba en el proceso de apelación, el juez declara la nulidad del despido e incluye al trabajador.

### **2.2.5. Orden laboral organizaciones estatales, según, contrato de trabajo: Decreto Legislativo 276**

La finalidad administrativa fluye de la colectividad, que permite a los ciudadanos cumplir excepcionalmente con los servicios a bien de su patria, asegurando el desarrollo espiritual, moral, económico y material del país. En la práctica de estos ejercicios que corresponden a una estructura unificada de grupos y niveles de expertos. Asimismo, se define como un conjunto de principios, normas y procedimientos que rigen los derechos y obligaciones de los servidores públicos de carácter estable para la prestación de servicios.

Al respecto, el Artículo 1° del Título Provisional de la Ley Fundamentada en Antecedentes Administrativos y de Compensación del Sector Público tiene como objetivo posibilitar la adecuación del personal adecuado a la formación administrativa y garantizar su sostenibilidad.

Durante el período, velar por el desarrollo del y promover su desarrollo personal en el ejercicio de los servicios públicos. Como se menciona en el Artículo 12, el criterio para que esté en puestos gerenciales, debe presentar y aprobar las pruebas de ingreso, como ciudadano peruano que cumpla con los requisitos acreditables en la presente ley.

### **2.2.6. Ley N° 31131 “Ley que establece disposiciones para erradicar la discriminación en los Regímenes Laborales del Sector Público”**

Sin razón alguna, el antiguo régimen laboral era una muestra de la injusticia social, por no disponer de estabilidad laboral a aquellos trabajadores que pertenecían al Orden Filiatorio (CAS), por tanto, una vez culminado dicho contrato el trabajador cesaba su relación laboral, lo que generaba incertidumbre y angustia por no estar seguro en su área de trabajo. Es de allí que surge la petición aprobada por insistencia ante el congreso el día 10 de marzo del año 2021. La cual es denominada el renacimiento de un nuevo régimen laboral cumpliendo estas pautas:

- Añadir a esta orden laboral conocida con el número 728, también del Decreto Legislativo 276, a los trabajadores que desarrollan labores permanentes en las diversas entidades del Estado contratados bajo el

Decreto Legislativo 1057 (CAS), en las entidades públicas cuyo régimen laboral es exclusivamente el Decreto Legislativo 276.

- No se establece la incorporación de los trabajadores CAS al régimen del servicio civil previsto en la Ley 30057. Asimismo, con la incorporación de los trabajadores CAS a los regímenes laborales 728 y 276, este régimen laboral desaparecerá

### **2.2.7. Beneficios que establece la Ley 31131 para trabajadores con contrato de trabajo CAS**

En términos generales uno de sus beneficios se atribuye a la reivindicación de los méritos laborales a los cuales tiene al ser trabajadores ajustados a lo indicado en la norma.

**Entre los beneficios que establece la Ley 31131** para trabajadores con contrato de trabajo CAS se encuentran los siguientes:

Primero. Revindicar la meritocracia laboral de los ciudadanos que en vuelta de diez años han cumplido servicios fijos y adaptados al régimen de la Contratación (CAS) no disfrutando de continuidad laboral, ni acuerdos – laborales. (Abogado Rico, 2021).

Segundo. Asimismo, sugiere erradicar sistemáticamente la Orden de contratación de trabajadores CAS y su inclusión a los D.L. N° 728 y D.L. N° 276. De igual manera determina algunas exigencias para la adaptarlos a los regímenes del D.L. N° 728 y D.L. N° 276, de conformidad con los siguientes criterios:

- Desarrollar actividades de carácter permanente al momento de la entrada en vigencia de la Ley 31131.
- El trabajador debe tener un contrato CAS por dos años continuos o tres discontinuos. Los plazos computan a partir de la publicación de la Ley 31131.
- Haber ingresado a la organización mediante concurso público, o en su defecto, haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato CAS.
- Considera a los trabajadores que renunciaron al contrato CAS para asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se les reconoce los derechos que confiere el literal b) del Artículo 2.

Tercero. La incorporación del régimen CAS a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral del D.L. 728 o al régimen de Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público del D.L. N° 276, se dará de forma progresiva.

Cuarto. Este deberá proyectarse en un plazo máximo de 5 años. Asimismo, el orden de prelación para la incorporación será en función a la antigüedad del contrato, edad, cuota de discapacidad e igualdad de género.

Quinto. Los contratos CAS serán de carácter indefinido hasta la incorporación a los regímenes laborales anteriormente señalados, por tal motivo los trabajadores solo podrán ser despedidos por causa justa debidamente comprobada.

Sexto. Las entidades del Estado no podrán contratar personal a través del régimen CAS, con excepción de aquellas contrataciones que se encuentren vigentes y que sean necesarias de renovar a efectos de no cortar el vínculo laboral de los trabajadores.

#### **2.2.8. Finalidad de la Ley 31131**

Incluir régimen Laboral del decreto Legislativo 728, los trabajadores de diferentes organizaciones estatales contratados al amparo del Decreto 1057 (CAS) para trabajar de manera permanente en el sistema laboral según decreto.

Establecer la asignación al sistema laboral de trabajadores de tiempo completo en diversas organizaciones estatales empleadas bajo la Ordenanza Legislativa 1057 (CAS) en el poder de instituciones públicas cuyo régimen sea exclusivamente de la Ley 276.

#### **2.2.9. Normatividades Ley 31131 (Artículo 4).**

Al respecto, enunciado cuatro, norma número 31131, no permite festejar un nuevos Contratos - Administrativos a partir de marzo 2021 y resalta que las organizaciones con derecho podrán guiarse bajo el RECAS en un tiempo fijo, al no encontrarse la circunstancia que dio pie a una nueva contratación.

#### **Implementación Ley 31131 (Artículo 5).**

Lo consagrado en ella se financia con cargo al presupuesto de cada entidad, autorizándoseles, además, a realizar las modificaciones presupuestales que sean necesarias para cumplir con lo dispuesto en la presente ley, sin demandar recursos al tesoro público ni afectar el gasto e inversión en material, infraestructura y demás

elementos necesarios para la prestación idónea de los servicios públicos y respetando las disposiciones legales presupuestales.

### **2.2.10. Régimen Laboral Permanente**

Ley 728, busca fomentar las habilidades y destreza de los trabajadores se basa en tres principios fundamentales:

- 1- Fortalecer el desempeño del personal mediante la capacitación y formación cuyo objetivo es garantizar la productividad organizacional.
- 2- Procurar la transferencia de los recursos humanos que realizan actividades de baja producción hacia unas de mayor producción.
- 3- Protege los ingresos de los recursos humanos y los despidos injustificados o arbitrarios. Contrato 726, la misma tiene por finalidad a inclusión de personal idóneo, protege su permanencia, garantiza su crecimiento, estabilidad y promueve su desarrollo en beneficio de los servicios públicos, mantiene un enfoque estructural que permite ubicar a los servidores público en concordancia con el nivel de calificación y los méritos obtenidos.

### **2.2.11. Orígenes del trabajo en el Perú**

Para el autor Quiñones (2016). Desde la noche de los tiempos, la importancia del trabajo en la historia está más allá de cualquier duda. El trabajo está presente a lo largo de toda nuestra existencia, por lo que es válido decir que “el trabajo estructura nuestras vidas” (p. 259). Sin embargo, el trabajo supone algo más.

Han existido diferentes formas de valorar el trabajo. Desde preceptos dogmáticos a referencias académicas se ha intentado entender, o justificar, la forma como se instaura el trabajo. Así, se ha pontificado su papel como mecanismo fatídico de subsistencia individual, pues ha sido dicho que nos ganaremos el pan con el sudor de la frente (Génesis, 3:19), o que este será causa de la riqueza de las sociedades, en tanto este se organiza bajo un impulso egoísta.

Al respecto Adam Smith. (2011), Como fuere, el trabajo ha sido el elemento de socialización de la humanidad a lo largo de la historia, pues también ha sido dicho que el trabajo ha creado al propio ser humano y que en realidad “la historia de la humanidad es la historia del trabajo” (p. 300).

Palomino en una publicación realizada en el (2021), consideró que debe

primar en el ámbito laboral peruano los derechos como base axiológica del respecto riguroso (...) de los servidores públicos, por tanto, es importante no ceñirse a las imposiciones legales que atentan y perjudican los derechos constitucionales, como seres humanos, con igualdad de condiciones que lo dignifica (art. 1 en conformidad con el 23 Carta Magna Perú).

Dada pues la importancia del trabajo y su valoración en la historia no tendría por qué ser diferente el estudio de su regulación normativa a través de la historia. Más aún, cuando la forma concreta como se estructuran las sociedades se refleja a través de normas, cuya historia merece ser estudiada. En el caso peruano, la sociología y la historia son las que más se han aproximado a la reflexión de la evolución del trabajo. (Basadre, 1968; Mariátegui, 2010; Flores Galindo, 2008; y Sulmont, 2009; entre otros) (p. 210).

De esta manera, se considera, que queda suficientemente acreditada la importancia de una historia del Derecho del Trabajo peruano.

En concordancia a lo anterior expuesto para Boza. (2014), la construcción de la historia particular del Derecho del Trabajo peruano no puede limitarse a la acumulación de fechas y normas, ni a la enumeración de anécdotas; debe construirse identificando sus elementos particulares en contraste con los elementos centrales de la historia general del Derecho del Trabajo. Así, de acuerdo a Boza, para entender el Derecho del Trabajo peruano, se debe tener en consideración que las características de la realidad nacional “presentan muchas variantes” respecto a las que dieron origen al Derecho del Trabajo en los países industrializados (p. 23).

#### **2.2.12. El derecho del trabajo como disciplina jurídica**

Se llama Derecho del Trabajo o El Derecho Laboral como disciplina jurídica, que tiene posiblemente su génesis a partir de 1848 con el Manifiesto del Partido Comunista de Karl Marx y Friedrich Engels en Europa. La doctrina esencial consistió en la eliminación de la clase burguesa y años más tarde esta organización se convirtió rápidamente en la organización obrera internacional en oposición a la burguesía y al naciente capitalismo a través de medidas radicales como la huelga y otras medidas de carácter sindical que anhelaban tener los derechos laborales que hoy conocemos.

Después de la creación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

en 1919 por el Tratado de Versalles, Perú como otros ha incorporado las disposiciones laborales como consecuencia de los Convenios, Recomendaciones y sus Declaraciones en el campo laboral. Se hace más notorio en nuestras dos últimas Constituciones de 1979 y la actual de 1993. Además, en nuestro país se demoró en reconocer al Derecho del Trabajo como una disciplina autónoma, puesto que antes de la Constitución Política de 1979 era regulado por el derecho civil y el derecho comercial.

En este orden de ideas, se tiene como concepto al Derecho del Trabajo o Derecho Laboral al conjunto de normas jurídicas de carácter laboral que regulan las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

El Derecho Laboral, en una minuciosa definición dada por Ossorio (2010) “el que tiene por contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de unos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones y a la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente” (p. 304).

Haciendo referencia al Derecho del Trabajo en el Perú, es parte de la disciplina jurídica de la Ciencia del Derecho que tiene por objeto la tutela del trabajo humano realizado en forma libre, por cuenta ajena, en relación de dependencia y a cambio de una contraprestación. Es un sistema normativo heterónomo y autónomo que regula determinados tipos de trabajo dependiente y de relaciones laborales. Es decir, el trabajo está relacionado al derecho público y privado.

### **2.2.13. Tipología de leyes laborales en el Perú**

- Sistema Laboral Privado del Decreto Parlamentario: Ley 728 (El sistema laboral se aplica íntegramente al sector privado, y de acuerdo con la ley de cada entidad, el sistema laboral también se aplica al sector privado).
- Decreto Legislativo 276, Sistema Público de Trabajo (Salvo disposición legal en contrario, por ejemplo, empleados designados pertenecientes al sistema), que generalmente se aplica a la administración estatal). Decreto 1057.
- Contrato de Servicio Administrativo (CAS) Régimen de empleo (régimen de readiestramiento aplicable a los funcionarios nacionales).

#### **2.2.14. El Contrato de trabajo y sus elementos esenciales de la relación laboral**

Al respecto, Tamoya. (2013) considera: La doctrina del Derecho Laboral no ha conceptualizado a plenitud lo que es un contrato de trabajo. En Perú, apelamos a la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, parte integrante del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Fomento del Empleo. “En nuestro ordenamiento, el contrato de trabajo se determina cuando se verifican sus tres elementos esenciales: Remuneración, prestación personal y subordinación (artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo 003-97-TR). Esta definición tiene alcance general, pues ha sido reconocido también por el Tribunal Fiscal, el Tribunal Constitucional, Indecopi y hasta por las normas del Servicio Civil” (p. .202).

Así lo expresa el Artículo N° 4. de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, del D. S. N° 003-97-TR: “En toda prestación personal de servicios remunerados y subordinados, se presume la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado” (p. 2).

Pues en un contrato de trabajo de cualquier régimen deben estar explícitamente estas tres partes para que se configure la relación laboral entre el empleador y el trabajador respectivamente.

De este mismo modo, mediante la opinión de Bringas. (2012), sobre la relación laboral “se rige por un contrato de trabajo el cual es un acuerdo de voluntades entre el trabajador y empleador para la prestación de servicios personales y subordinados bajo una relación de aménidad /servicios subordinados prestados para otra persona”. El acuerdo puede ser verbal o escrito, expreso o tácito, reconocido o simulado por las partes (p. 18).

#### **2.2.15. Legislación laboral**

La legislación laboral es sumamente importante y siempre se recomienda a los trabajadores conocerla a modo de poder reclamar lo que les corresponde, pero también para saber cuáles son sus obligaciones frente a quien los emplea.

Dado lo expuesto, Neves. (2003), reza sobre la Legislación Laboral “Es el conjunto de servicios que presta la institución a los actores laborales a fin de que estos puedan ejercer de mejor manera sus derechos laborales y previsionales,



individuales y colectivos, especialmente aquellos vinculados al ejercicio pleno de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga” (p. 45)

Las normas de carácter legal e internas por la cuales se rige la legislación laboral en Perú se mencionan a continuación:

1. La Constitución Política del Perú vigente.
2. El Decreto Legislativo N° 1057 que regula el Contrato Administrativo de Servicios (27/06/2008).
3. El Decreto Supremo N° 075-2008-PCM que aprueba el Reglamento del Decreto Legislativo N° 1057 (25/11/2008).
4. El Decreto Supremo N° 065-2011-PCM que establece modificaciones al Reglamento del Régimen de Contratación Administrativa de Servicios (27/07/2011).
5. La Ley N° 29849, Ley que Establece la Eliminación Progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga Derechos Laborales (20/03/2012).
6. La Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil (04/07/2013).
7. El Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que aprueba el Reglamento de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil.
8. La Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público (28/01/2004).
9. La Ley N° 27815, Ley del Código de Ética de la Función Pública (22/07/2002).
10. El Decreto Supremo N° 040-2014-PCM que regula el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil.
11. Ley N° 26790, Ley de Modernidad de la Seguridad Social en Salud (27/05/1997).
12. Decreto Supremo N° 009-97-SA que regula el Reglamento de la Ley de Modernización del Seguro Social.

#### **2.2.16. Derechos y beneficios de los trabajadores del sector público**

Es similar al sector privado en términos de pagos de sueldos mensuales y regulares, pero el monto de los sueldos especificado por la Ley está en una escala salarial. El sistema de trabajadores indica que además del bono escolar, a diferencia del sector privado, también, tiene derecho a gozar de un bono por días feriados

nacionales y aguinaldos por fiestas navideñas.

A diferencia del sector privado, existen salarios fijados directamente por el empleador con derechos laborales, así como integradas por todos los pagos regulares y gratuitas pagadas por el público. Elegible para un mes de vacaciones por cada año de trabajo realizado. El derecho de huelga y los derechos sindicales generalmente se otorga a funcionarios públicos, pero se limita a ciertos funcionarios públicos y según los tipos de actividades indispensables para el Estado. Al igual que el goza de estabilidad laboral y solo puede ser despedido o despedido por causas legales y tras un proceso disciplinario contra él. Además, están protegidos de cualquier despido, legal e inválido (Juris 2018, p.181).

#### **2.2.17. Contrato de trabajo Régimen Privado. Decreto Legislativo 728.**

Las normatividades de las relaciones laborales legales que atienden a empleadores privados es responsabilidad de sectores privados. Este sistema de trabajo fue introducido en el sector público y coexiste con el sistema del Decreto No. 276. De hecho, el trabajo es el estatuto común de los organismos públicos. Las Municipalidades tienen empleados y funcionarios en la administración pública, y trabajadores que se denominan empleados locales.

No obstante, este tipo de contrato reconoce únicamente la prestación de servicios a la persona, reconoce el directamente del empleado, y establece el Artículo 5 ° del decreto núm. 728. El contrato de trabajo de este esquema es y se caracteriza por la prestación de servicios remunerados en respuesta a adicciones y dependencias. Subordinados y las excepciones son temporales, por lo que la regla asume para todos los proveedores de servicios remunerados y subordinados como contratos de trabajo permanentes.

### **2.3. Marco Conceptual**

#### **Contrato de trabajo**

Explica Tamoya (2013), “En nuestro ordenamiento, el contrato de trabajo se determina cuando se verifican sus tres elementos esenciales: Remuneración, prestación personal y subordinación (artículo 4 de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobada por el Decreto Supremo 003-97-TR). Esta definición tiene alcance general, pues ha sido reconocido también por el Tribunal

Fiscal, el Tribunal Constitucional, Indecopi y hasta por las normas del Servicio Civil” (p. 202).

### **Contrato CAS**

Lo que refiere a CAS. El contrato administrativo de servicios constituye una modalidad especial de contratación laboral, privativa del Estado. Se regula por la presente norma, no se encuentra sujeto a la Ley de Bases de la Carrera Administrativa, el régimen laboral de la actividad privada ni a otras normas que regulan carreras administrativas especiales. El Régimen Laboral Especial del Decreto Legislativo 1057 tiene carácter transitorio.

### **Ley 31131:**

Al respecto, comenta el Dr. Parconi (2021), La Ley 31131 se ocupa de los requisitos de derechos de los trabajadores para los trabajadores que han prestado servicios permanentes durante más de 10 años bajo el sistema de Contrato de Servicios Administrativos (CAS). Discrepa que la CAS, no garantiza trabajos estables ni derechos para los jubilados.

### **Dimensiones Ley 31131**

Requisitos para la incorporación a los regímenes del D.L. N° 728 y D.L. N° 276, de conformidad con los siguientes criterios:

- Desarrollar actividades de carácter permanente al momento de la entrada en vigencia de la Ley 31131.
- El trabajador debe tener un contrato CAS por dos años continuos o tres discontinuos. Los plazos computan a partir de la publicación de la Ley 31131.
- Haber ingresado a la organización mediante concurso público, o en su defecto, haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato CAS.
- Considera a los trabajadores que renunciaron al contrato CAS para asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se les reconoce los derechos que confiere el literal b) del Artículo 2.

Régimen Laboral permanente del decreto Legislativo 728, los trabajadores de diferentes organizaciones estatales contratados al amparo del Decreto 1057 (CAS) para trabajar de manera estable en el sistema laboral según decreto.

Ley 276, Establece la asignación al sistema laboral de trabajadores de tiempo completo en diversas organizaciones estatales empleadas bajo la Ordenanza Legislativa 1057 (CAS) en el poder de instituciones públicas cuyo régimen sea exclusivamente el 276.

De la misma manera se consideró la incorporación de los trabajadores, el grupo ocupacional y nivel del Decreto Legislativo 276, así como la clasificación laboral funcional de la Ley 28175, **Ley Marco del Empleo Público**, según corresponda el régimen laboral ordinario de la entidad pública, de acuerdo a la labor desarrollada. Este proceso se concreta en un periodo no mayor de cinco (5) años. El orden de prelación para la incorporación que se señala en la presente ley está en función de la antigüedad del contrato, edad, cuota de discapacitados e igualdad de género (Artículo 3. Ley 31131, Diario el Peruano).

De la misma manera el Decreto legislativo 276 contempla “Los trabajadores de carrera administrativa, es importante señalar que “La carrera administrativa “goza de estabilidad (permanente), es orientado por los siguientes principios: Igualdad, de oportunidades, estabilidad, brinda garantía del nivel alcanzado, ofrece retribuciones justas homologadas.

La carrera administrativa a groso modo es definida como una institución que le ofrece a las personas oportunidades ejercer el derecho y el deber de realizar un servicio a beneficio del Estado, garantizando el fortalecimiento económico, moral y social de los servidores públicos.

#### **Régimen de contratación permanente**

Se conoce como régimen laboral al conjunto de funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública ejecutadas por los trabajadores públicos. De tal modo, existe una multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales

**Dimensiones que tienen que ver con los beneficios el régimen de estabilidad laboral, aplicables en ambos sectores:**

**Sueldos mensuales y regulares**, está representado por el pago mensual que reciben los trabajadores, son especificados por la Ley, según, una escala salarial.

**Bono escolar**, tienen derecho a recibir este bono los funcionarios y servidores nombrados y contratados sujeto al régimen de Decreto Legislativo.

También los obreros permanentes y eventuales del sector público, personal Policial y de las Fuerzas Armadas

**Bono por días feriado:** son todos aquellos pagos que debe recibir el trabajador por prestar servicios en fechas patrias entre otras.

**Aguinaldos por fiestas navideñas,** aplica para aquellos trabajadores que prestan servicios en proyecto de ejecución presupuestaria para el Estado, el monto lo fija la ley.

**Pago de horas extras:** Todo trabajador que labore después de haber culminado su jornada de trabajo, deben gratificárseles las horas extras laboradas (Juris, 2018, p. 181).

## ENUNCIADO III

### HIPÓTESIS

#### 3.1. Hipótesis general.

Existe relación significativa entre la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen laboral permanente - Municipalidad de San Miguel – 2021.

#### 3.2. Hipótesis específica

- Existe relación significativa entre los requisitos para la incorporación a los regímenes del D.L. N° 728 y D.L. N° 276, en el nuevo régimen de contratación permanente de contratación CAS en la Municipalidad de San Miguel – 2021.
- Existe relación significativa entre el derecho a la permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021
- Existe relación significativa entre la incorporación de la Ley de Trámites Administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Municipalidad de San Miguel -2021.

#### 3.3. Variables.

##### Definición de variables

**Variable Independiente:** Implementación Ley 31131

##### Definición conceptual

Al respecto, comenta el Dr. Parconi (2021), la Ley 31131 se ocupa de los requisitos de derechos de los trabajadores para los trabajadores prestadores de

servicios permanentes por más de diez años bajo Ordenes contractuales y de trabajo Administrativos (CAS). Discrepa que la CAS, no garantiza trabajos estables ni derechos para los jubilados.

#### **Definición operacional**

Para la presente investigación la implementación de la Ley 3113, se consideró el instrumento legal que el Estado Peruano establece y que a efectos del presente proyecto se estudió con base a las dimensiones confirmadas en el enunciado correspondiente.

#### **Variable Dependiente: Régimen de contratación permanente**

##### **Definición conceptual**

Se conoce como régimen laboral al conjunto de funciones y actividades enmarcadas en las ordenes estadales ejercidas por los trabajadores de ese mismo contexto.

##### **Definición operacional**

Para efectos del presente estudio el régimen de contratación permanente se estudió conforme a las siguientes dimensiones: sueldos mensuales y regulares; bono escolar; bono por días feriados, aguinaldos por fiestas navideñas y pago de horas extras.

## **CAPITULO IV**

### **METODOLOGÍA**

Este capítulo abarca los métodos y técnicas relacionada con la metodología que se consideró en la investigación, al respecto, Balestrini (2006). Demuestra que es un conjunto de procedimientos y técnicas razonablemente importantes que se incluyen implícitamente en el proceso de investigación para sustentarlo y sistematizarlos (p. 125), también se hace mención a la hipótesis que buscamos contrastar.

#### **4.1. Método de investigación.**

##### **Método General**

Este Trabajo Especial de Grado por su naturaleza dio lugar a aplicar el método Cuantitativo. Por ejemplo, describe Tamayo (2007), este contrasta todas sus literaturas dentro de una misma especie, luego, sea en forma aleatoria logra añadir recursos numéricos de las operaciones ejecutadas, al respecto, para estar a fin con dicha característica distinguida por el autor se trabajará con una muestra de 50 empleados de la mencionada Municipalidad.

##### **Método específico**

El estudio se apoyó en el método inductivo, enmarcado en la teoría de Alan y Cortez (2018). Los métodos inductivos se sustentan en inferencias que inician haciendo énfasis en aspectos específicos, para luego construir juicios y argumentos generales. Dicho método se caracteriza por formar teorías y leyes científicas, igualmente toma observaciones, las clasifica para sacar conclusiones universalmente significativas de la acumulación de datos específicos (p. 22). Por lo que la tesis, partió de argumentos de la Ley 31131, luego se hizo énfasis en el Régimen de contratación permanente sustentada en premisas de ley 276 y 278, sin



dejar de mencionar CAS.

#### **4.2. Tipo de investigación.**

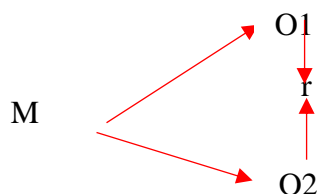
La investigación se situó en un contexto de carácter público como es la Municipalidad de San Miguel, con ella no se buscó hacer un tratado de situaciones laborales interna de esa organización, simplemente trató de buscar la relación que tienen las variables en estudio, a fin de orientar las conclusiones y recomendaciones, por lo que se consideró dentro del tipo básica Según, Ander-Egg, refiere: "que las investigaciones de carácter básico están apoyadas en procedimiento reflexivo, sistemático e importante para descubrir o explicar hechos y fenómenos, relaciones y leyes en un ámbito determinado" (Ander-Egg 2018). Ante lo explicado también su enfoque fue correlacional. Este arte admitió como propósito medir inferir sobre las relaciones entre dos o más conceptos o variables, midiendo cada concepto antes de cuantificar y analizar las relaciones de contacto. Esta correlación se sustenta en una hipótesis verificada (Hernández, 2011).

#### **4.3. Nivel de investigación.**

Este estudio inició haciendo un despliegue descriptivo con cierto grado de razonamiento justo sobre las variables sustentadas en el tema a Investigar, con la convicción de lograr el nivel de significancia entre ellas. Desde una filosofía de interpretación empírica basada en leyes y normativas legales previamente organizadas y comprobadas por la fuente.

#### **4.4. Diseño de la investigación.**

La investigación fue cuantitativa basada en procedimientos lógicos de revisión sistemática de literaturas, que ayudaron a explicar el comportamiento de la variable independiente contra la variable dependiente, en tal sentido, se consideró un diseño no experimental. Al respecto, infiere Hernández, Fernández y Baptista (2012). La investigación no experimental, es aquella que se realiza sin manipular variables intencionalmente. Es decir, este es un estudio que no modifica intencionalmente la variable independiente. Y es de cohorte transversal.



Donde:

M = población

O1 = Implementación Ley 31131

O2 = Régimen de contratación permanente

r = Relaciones entre las variables

#### 4.5. Población y muestra

Esta es finita y correspondió a 50 empleados públicos que prestan servicios para la Municipalidad de San Miguel. Arias (2006, p. 81), define población como: “un grupo finito o infinito de elementos con características similares para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos del estudio (p. 81).

En tal sentido, se consideró trabajar con la misma cantidad de empleados previamente mencionados en la población, la muestra, es decir, 50. La muestra estuvo sustentada en criterio censal.

##### **Criterios de inclusión:**

- Ser empleado público
- Trabajar en la Municipalidad de San Miguel

##### **Criterios de exclusión:**

- Ser empleado privado
- Trabajar en otra municipalidad diferente a la de San Miguel

#### 4.6. Técnicas de la investigación.

La observación: Según Sampieri, este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido, confiable de comportamientos y situaciones observables".

La encuesta: Como técnica de recolección de los datos se utilizó, la

observación, y la encuesta a través de un cuestionario, en este sentido, menciona Zapata (2006), que dicha técnica viene dada por una serie de acciones empleadas por el sujeto que investiga para asegurarse del fenómeno que analiza, de datos acorde con lo que busca y sin tener que manipular. (p. 145).

En relación al instrumento que permitió recopilar los datos de la población seleccionada se utilizó un cuestionario diseñado usando la escala correspondiente.

#### **4.7. Técnicas de procesamiento y análisis de datos.**

Esta correspondió a las semicomputarizada por cuanto se llevó el conteo de los mismos en un formato de doble puerto hecho en Microsoft Excel 2019, donde se computaron por medio de fórmulas las respuestas a los ítems del instrumento diseñado posteriormente la data organizada se llevó al software estadístico SPSS IBM versión 25 donde se aplicó como técnica para la prueba de las hipótesis la P de Pearson, una prueba paramétrica que permitió el estudio de la correlación entre las variables del estudio, a su vez se produjeron las tablas y gráficos respectivos a la estadística descriptiva de la investigación.

#### **4.8. Aspectos éticos.**

El presente proyecto es original, con un nivel de divulgación novedoso para las investigadoras y de igual manera, para los empleados de la Alcaldía de San Miguel. Se realizó respetando y acogiéndonos a los valores éticos y morales que debe poseer todo investigador, los autores fueron colocados en referencia con todo el respeto merecido, de igual manera se trató de darle una interpretación justa a las normatividades descritas en la teoría y en la metodología que sustentan las variables en estudio, con la finalidad de orientar de manera justa y objetiva a los trabajadores en nuestro país, como principales garantes del desarrollo económico y social del estado.

## CAPÍTULO V RESULTADOS

### 5.1. Descripción de los resultados (descripción de resultados del marco teórico, identificando las variables y dimensiones, y el trabajo de campo)

A continuación, se presentan los resultados del estudio en función a las variables y dimensiones que intervienen en el mismo:

**Variable independiente:** Ley 31131 – Contrato CAS

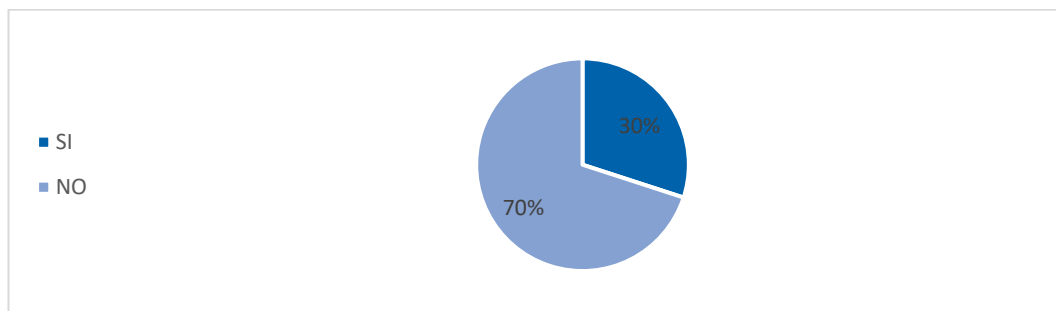
**Tabla 1**

*¿Considera que sólo los que desarrollan actividades permanentes al inicio del ingreso en vigor de la Legislación (...31131) podrán ser reconocidos por la misma?*

		Fa	F%	% aceptado	% acumulado
Válido	Si	15	30,0	30,0	30,0
	No	35	70,0	70,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 1**

*¿Considera que sólo los que desarrollan actividades permanentes al inicio del ingreso en vigor de la Legislación (...31131) podrán ser reconocidos por la misma?*



El 70% de las personas consultadas al respecto considera que No mientras el otro 30% que Sí sólo los que desarrollan actividades permanentes al inicio del ingreso en vigor de la Legislación (...31131) podrán ser reconocidos por la misma.

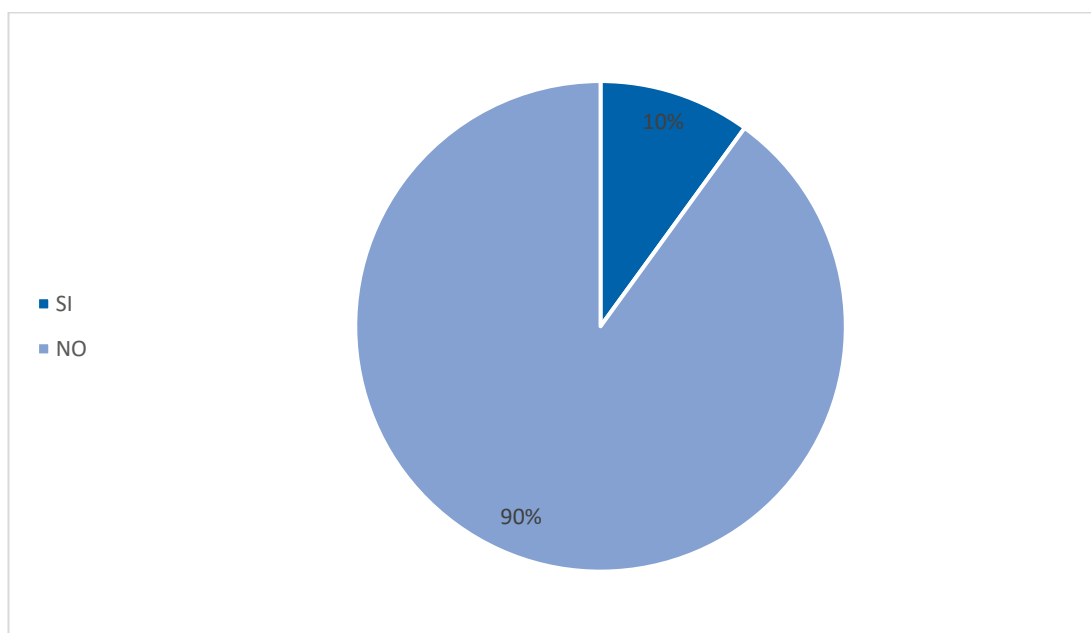
**Tabla 2**

*¿Debe contar con una convención de administración de servicios de 2 años incesantes o 3 intermitentes para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?*

		Fa	F%	% válido	% acumulado
Válido	Si	5	10,0	10,0	10,0
	No	45	90,0	90,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 2**

*¿Debe contar con una convención de administración de servicios de 2 años incesantes o 3 intermitentes para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?*



El 90% de las personas consultadas al respecto considera que No debe contar con una convención de administración de servicios de 2 años incesantes o 3 intermitentes para disfrutar de los beneficios de la Ley 31131 mientras el otro 10% que Sí.

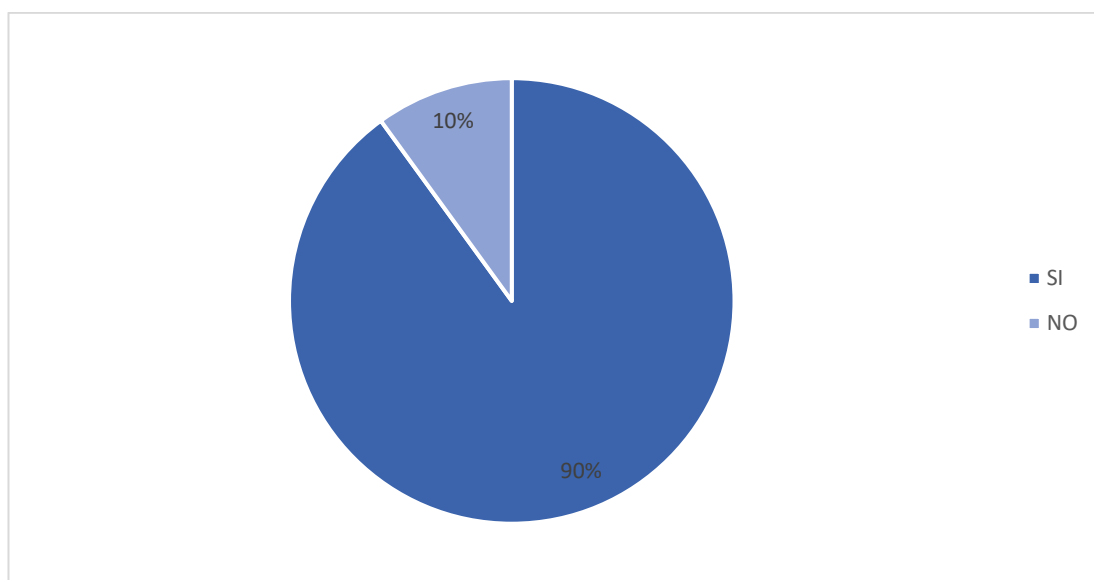
**Tabla 3**

*¿Ha ingresado por medio de concurso público para un contrato CAS?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	45	90,0	90,0	90,0
	No	5	10,0	10,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 3**

*¿Ha ingresado por medio de concurso público para un contrato CAS?*



Al consultar a las personas relacionadas con la investigación respecto a la pregunta formulada el 90% respondieron afirmativamente mientras el otro 10% que No ingresaron por concurso público.

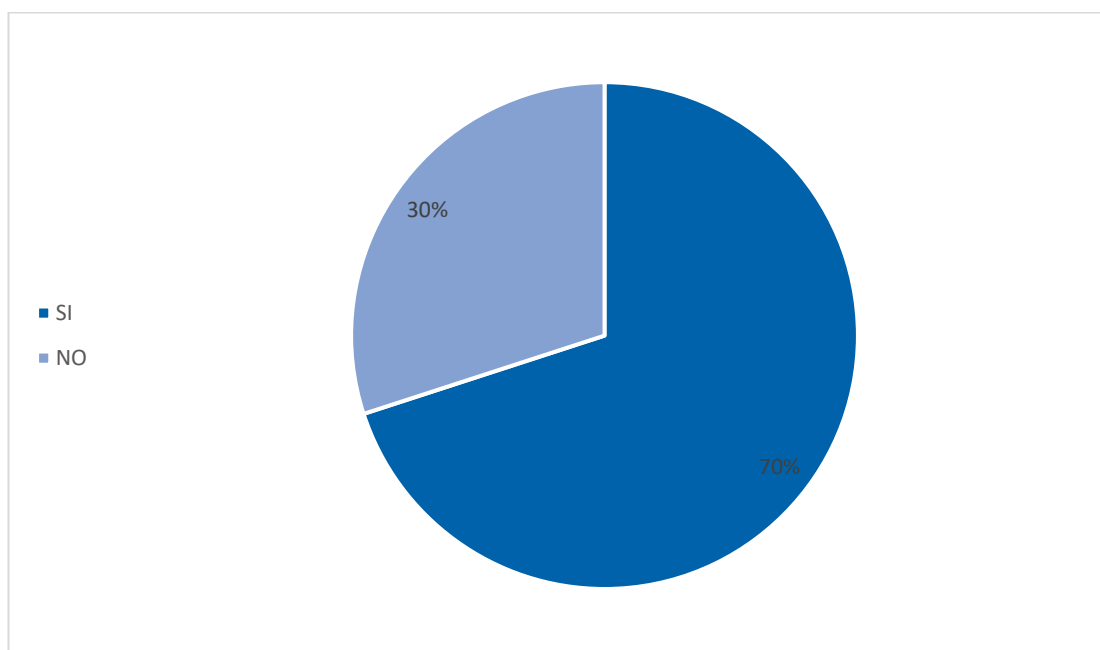
**Tabla 4**

*¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen mientras dure el vigor de la Legislación (...31131), se hace acreedor de beneficios esta emana?*

		Fa	F%	% válido	% acumulado
Válido	Si	35	70,0	70,0	70,0
	No	15	30,0	30,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 4**

*¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen mientras dure el vigor de la Legislación (...31131), se hace acreedor de beneficios esta emana?*



El 70% de las personas consultadas al respecto respondió que Sí se hace acreedor de los beneficios que esta emana mientras el otro 30% considera que no se hace acreedor de los beneficios.



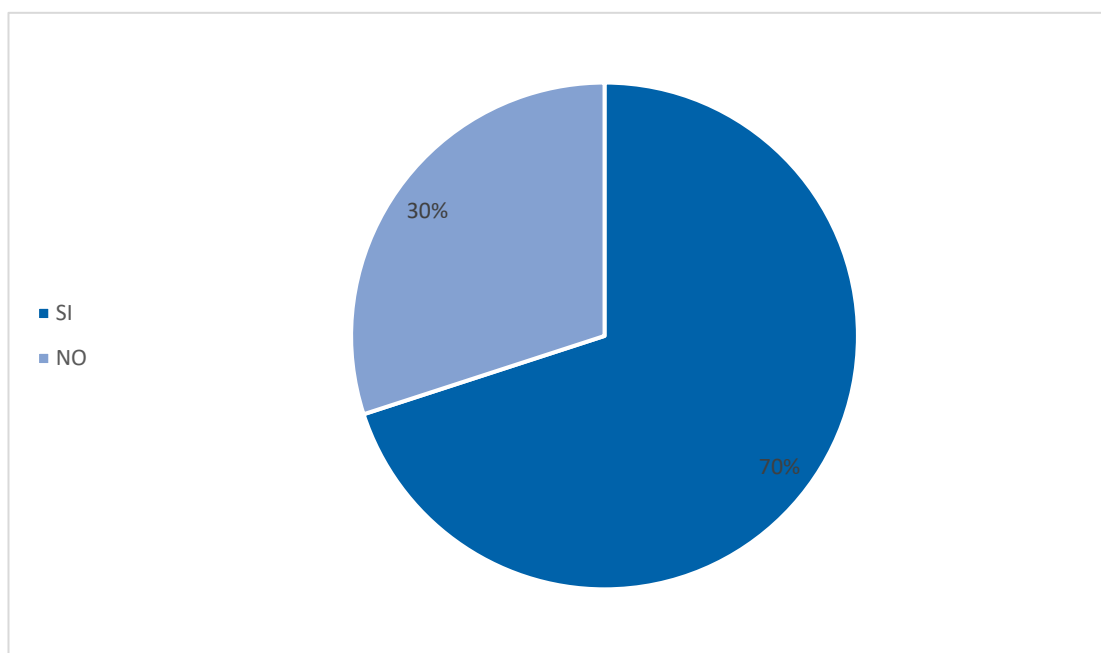
**Tabla 5**

*¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	35	70,0	70,0	70,0
	No	15	30,0	30,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 5**

*¿Antes su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?*



Al consultar a las personas seleccionadas para el estudio respecto a la pregunta formulada el 70% respondió que Sí mientras que el restante 30% No ha prestado servicios como locador en la Entidad.

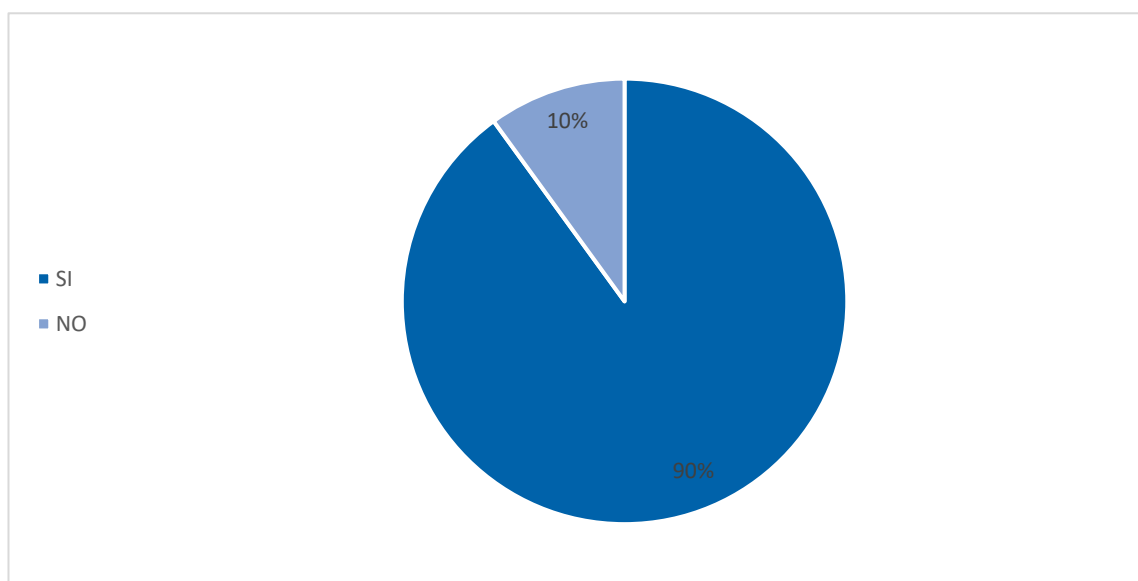
**Tabla 6**

*¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	45	90,0	90,0	90,0
	No	5	10,0	10,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 6**

*¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?*



El 90% de las personas seleccionadas para la investigación en cuanto a la pregunta formulada respondió que Sí proporciona estabilidad laboral, mientras el otro 10% restante dijo No.

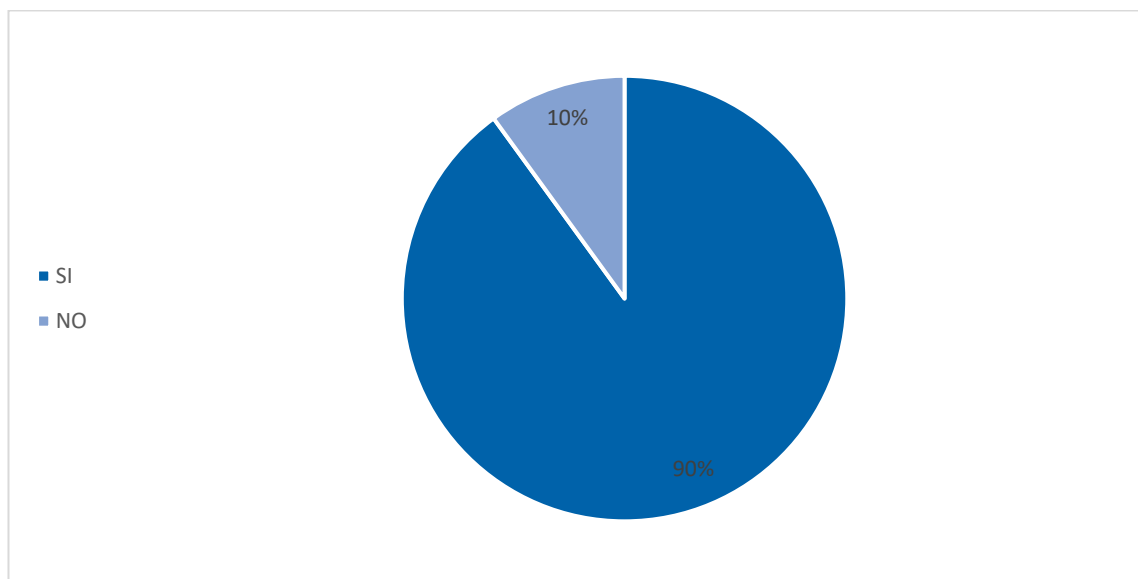
**Tabla 7**

*¿Considera que, con el cambio de régimen, usted disfrutará de los pagos profesionales particulares proclamados por la legislación suprema en beneficio de los trabajadores?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	45	90,0	90,0	90,0
	No	5	10,0	10,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 7**

*¿Considera que, con el cambio de régimen, usted disfrutará de los pagos profesionales particulares proclamados por la legislación suprema en beneficio los trabajadores?*



Se determinó que el 90% de las personas consultadas al respecto respondieron que Sí se disfrutará de los pagos profesionales particulares que proclamados por la legislación suprema en beneficio de los de clase obrera mientras otro 10% restante No.

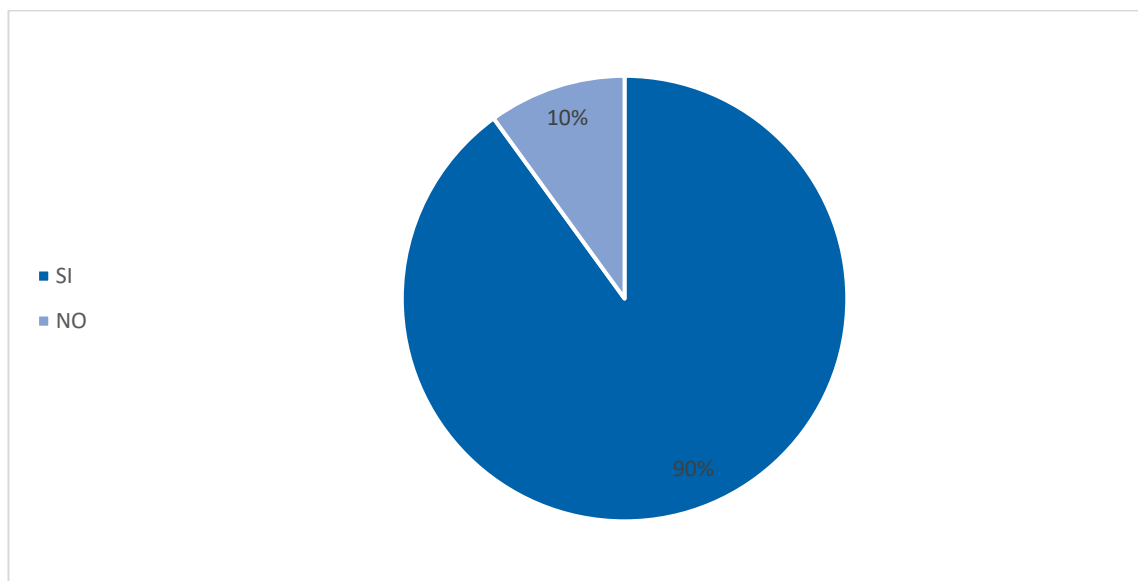
**Tabla 8**

*¿Considera Usted que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N° 31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?*

		Fa	F%	% válido	% acumulado
Válido	Si	45	90,0	90,0	90,0
	No	5	10,0	10,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 8**

*¿Considera Usted que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N° 31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?*



El 90% de las personas consultadas en la investigación en cuanto al ítem planteado respondió afirmativamente el otro 10% de forma negativa.

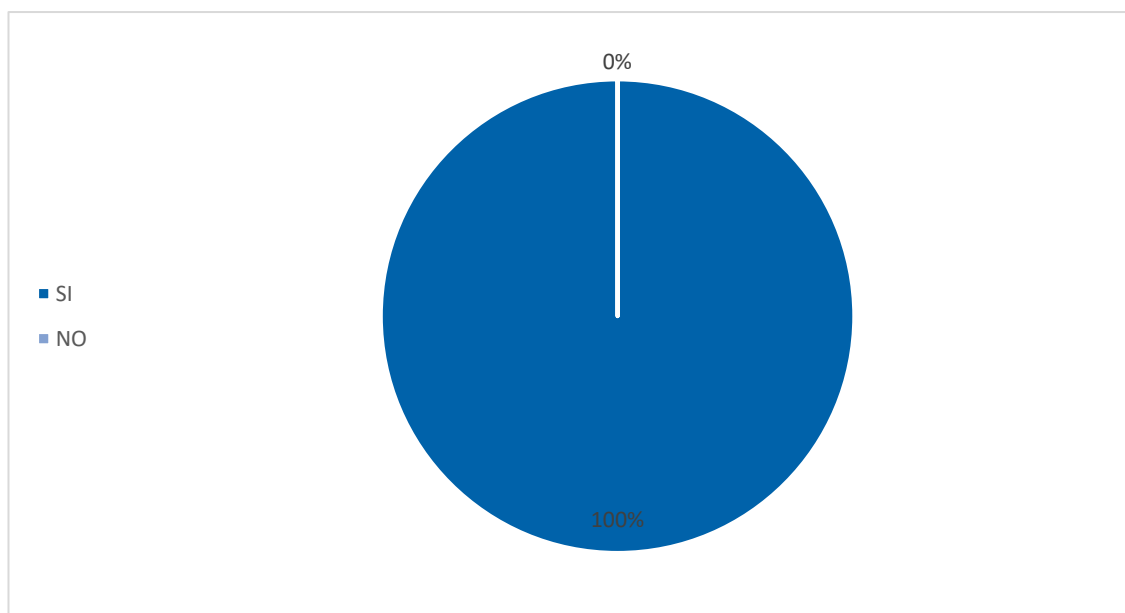
**Tabla 9**

*¿Considera Usted que existe discrepancias en los 3 modelos profesionales, DL. N° 276, N° 728 y N°1057?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	50	100,0	100,0	100,0
	No	0	0,0	0,0	
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 9**

*¿Considera Usted que existe discrepancias en los 3 modelos profesionales, DL. N° 276, N° 728 y N°1057?*



La totalidad, es decir, el 100% de las personas consultadas al respecto a la pregunta hecha respondió que Sí existen diferencias.

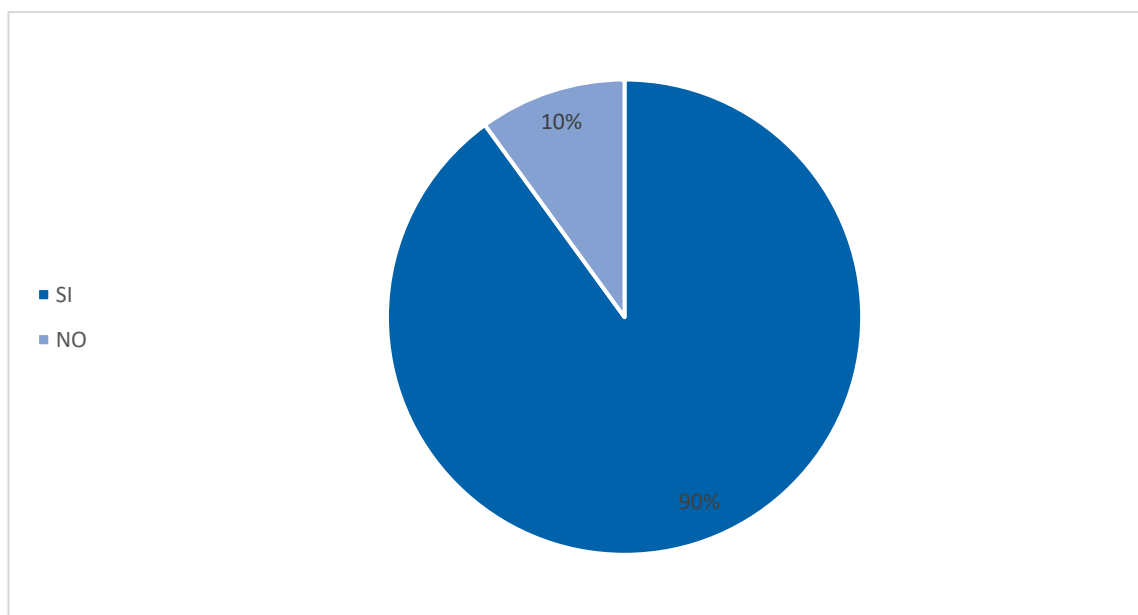
**Tabla 10**

*¿La incorporación al nuevo régimen laboral existirá en relación a la vejez del tratado laboral?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	45	90,0	90,0	90,0
	No	5	10,0	10,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 10**

*¿La incorporación al nuevo régimen laboral existirá en relación a la vejez del tratado laboral?*



El 90% de las personas seleccionadas a ser consultadas en el presente estudio contestó que Si mientras el otro 10% restante que No.

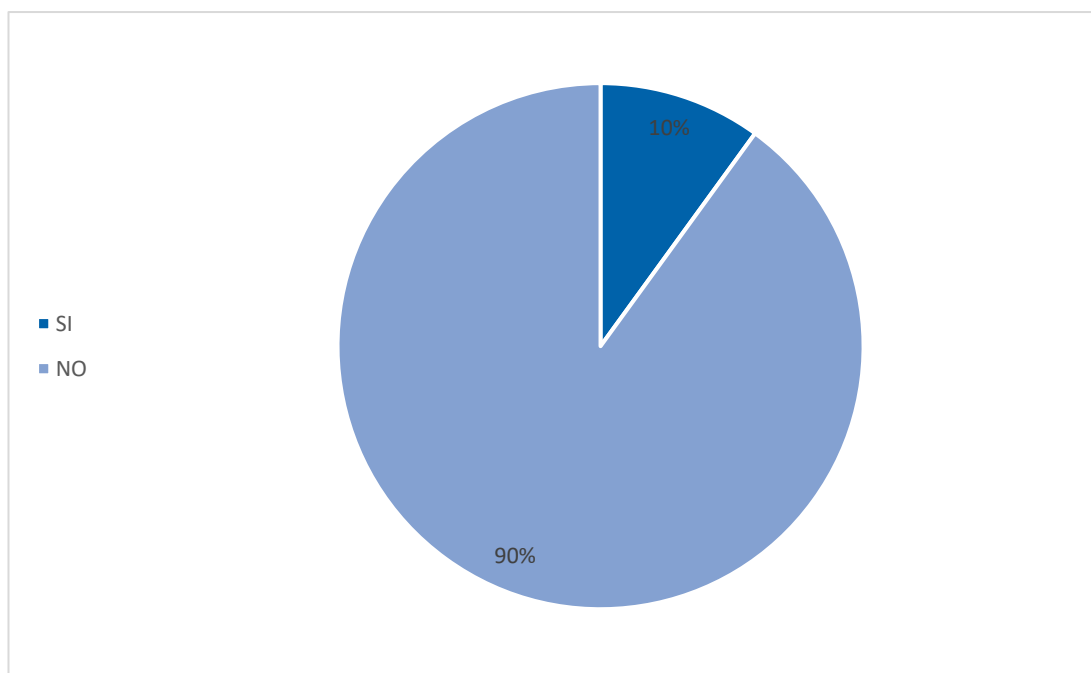
**Tabla 11**

*¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	5	10,0	10,0	10,0
	No	45	90,0	90,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 11**

*¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?*



El 90% de las personas objetas de la presente investigación respondieron que la edad del trabajador No es un requisito óptimo para ingresar al nuevo régimen laboral, mientras el otro 10% que Sí.

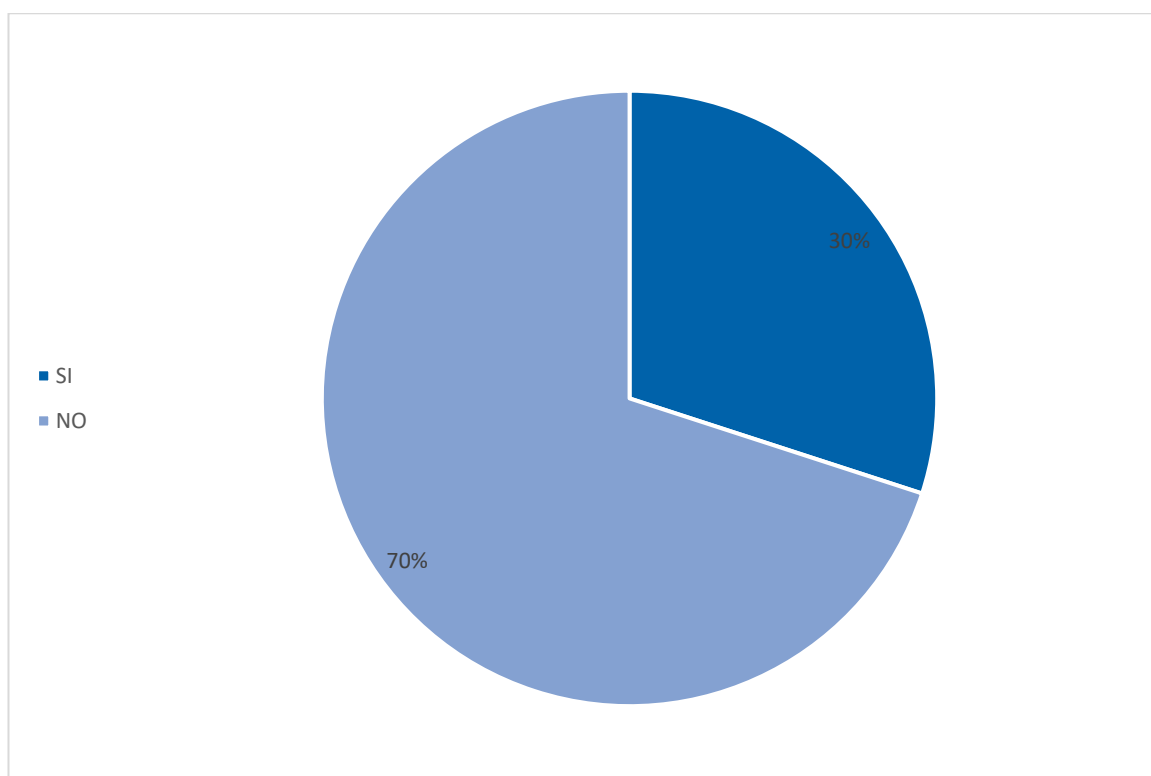
**Tabla 12**

*¿Cree Usted que la cuota de discapacidad y paridad de especie que contempla la Legislación N° 31131 necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?*

		Fa	F%	% válido	% acumulado
Válido	Si	15	30,0	30,0	30,0
	No	35	70,0	70,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 12**

*¿Cree Usted que la cuota de discapacidad y paridad de especie que contempla la Legislación N° 31131 necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?*



El 70% de las personas consultadas considera que no es necesaria la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131, mientras el otro 30% dijo que Sí es necesaria.



**Variable dependiente:** Régimen laboral permanente

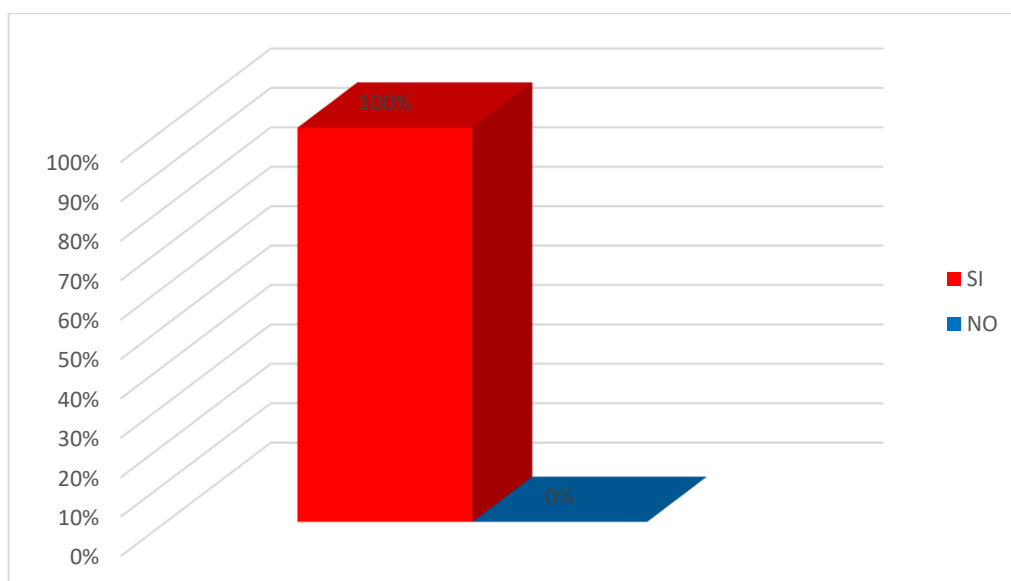
**Tabla 13**

*¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?*

		Fa	F%	% válido	% acumulado
Válido	Si	50	100,0	100,0	100,0
	No	0	0,0	0,0	
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 13**

*¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?*



Al consultar a la población seleccionada para el presente estudio se encontró que la totalidad, es decir, el 100% de las personas respondió que la ley N°31131 Sí contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores.

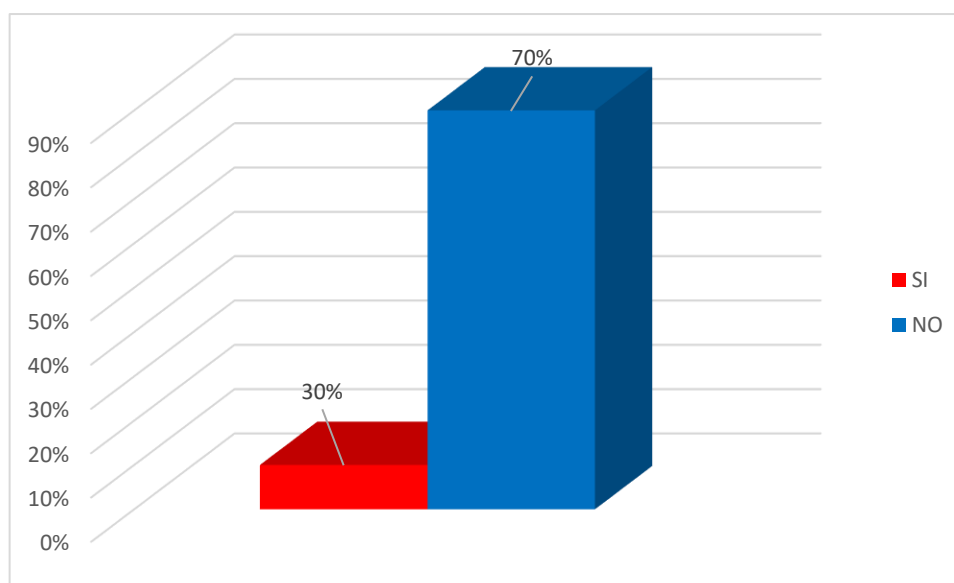
**Tabla 14**

*¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?*

		Fa	F%	% válido	% acumulado
Válido	Si	15	30,0	30,0	30,0
	No	35	70,0	70,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 14**

*¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?*



El 70% de las personas consultadas al respecto considera que No mientras el otro 30% que Sí.

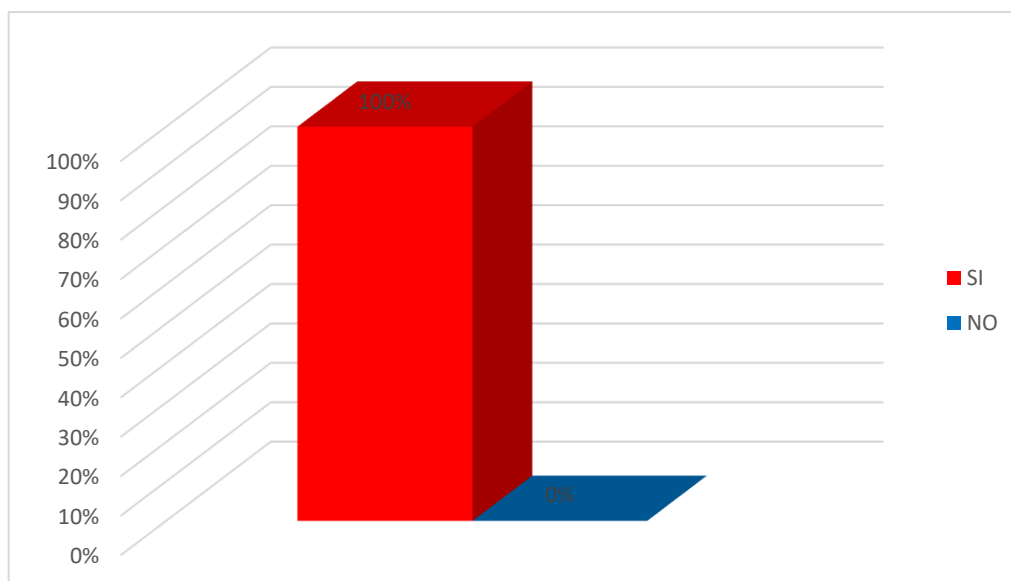
**Tabla 15**

*¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?*

		Fa	F%	% válido	% acumulado
Válido	Si	50	100,0	100,0	100,0
	No	0	0,0	0,0	
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 15**

*¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?*



Al preguntar a la población seleccionada para el presente estudio se encontró todas las personas, en otras palabras, el cien % de las personas contestó que Sí

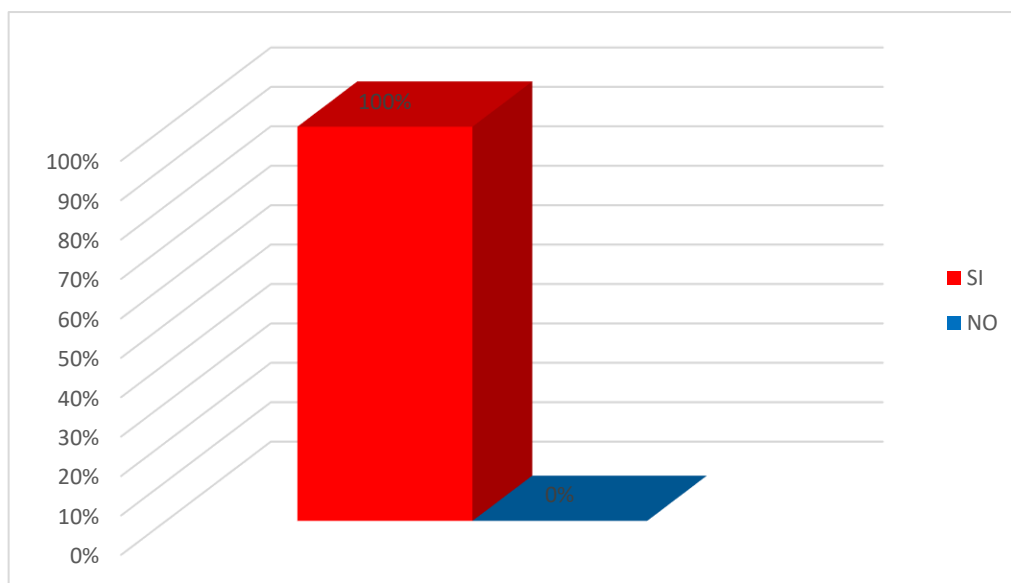
**Tabla 16**

*¿Sabía usted que la Legislación N° 31131 concede el beneficio a bono escolar de todos el recursos humanos que se incluyen en el nuevo régimen laboral?*

		Fa	F%	% válido	% acumulado
Válido	Si	50	100,0	100,0	100,0
	No	0	0,0	0,0	
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 16**

*¿Sabía usted que la Legislación N° 31131 concede el beneficio a bono escolar de todos el recursos humanos que se incluyen en el nuevo régimen laboral?*



Al consultar a la población objeto de estudio se encontró que todos, en otras palabras, el 100% de las personas contestó que Sí.

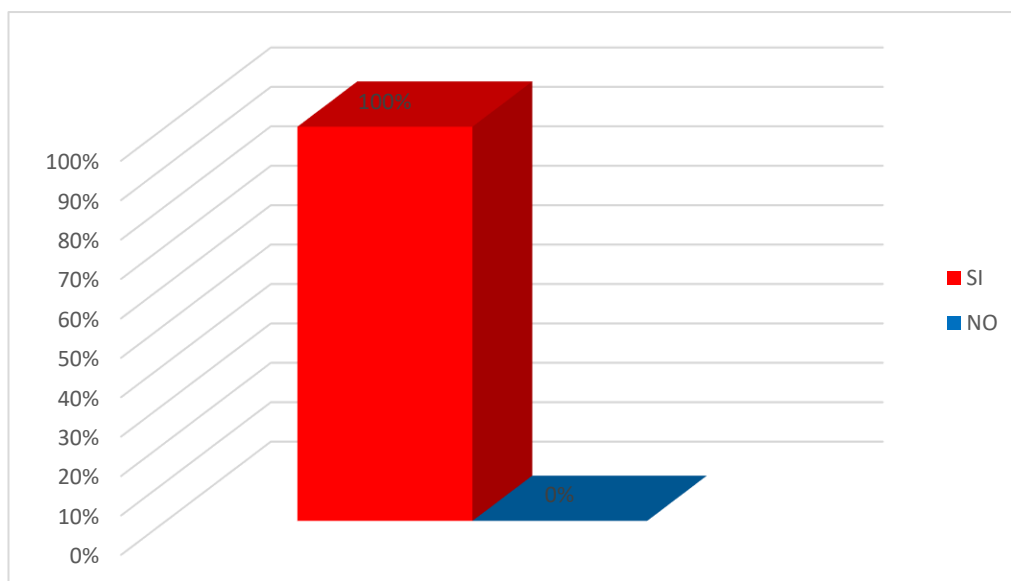
**Tabla 17**

*¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Si</b>	50	100,0	100,0	100,0
	<b>No</b>	0	0,0	0,0	
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 17**

*¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?*



De acuerdo a las respuestas de la población seleccionada para el presente estudio se encontró que todas las personas consultadas, en otras palabras, el 100% de las personas contestó que Sí

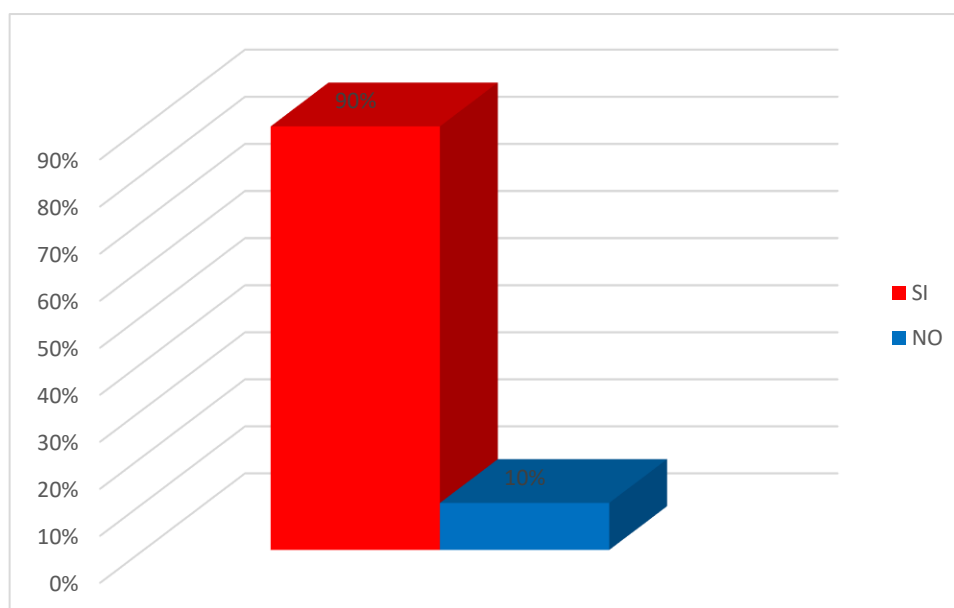
**Tabla 18**

*¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
<b>Válido</b>	<b>Si</b>	45	90,0	90,0	10,0
	<b>No</b>	5	10,0	10,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 18**

*¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?*



El 90% de las personas consultadas al respecto considera que Sí mientras el otro 10% que No.

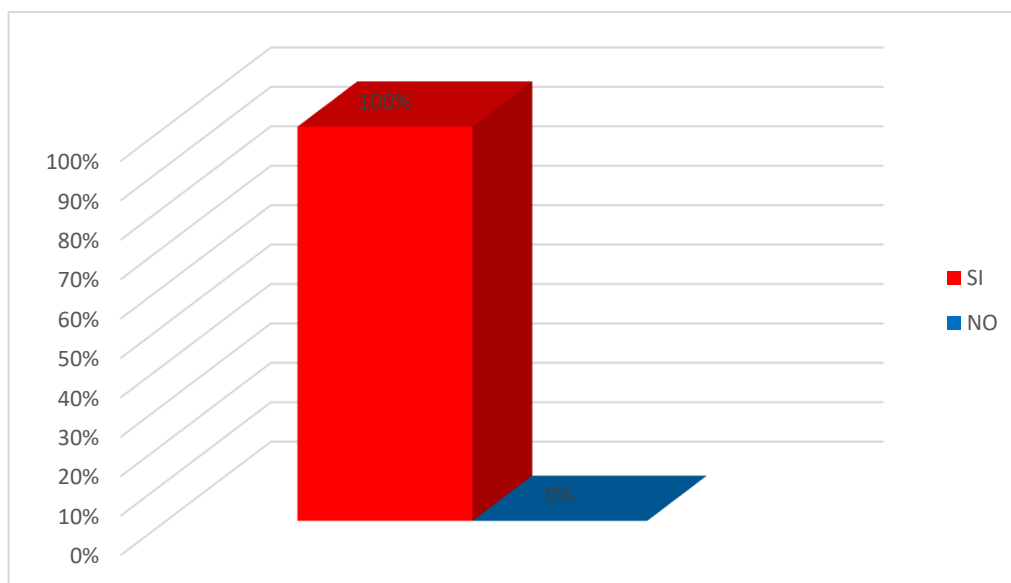
**Tabla 19**

*¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	50	100,0	100,0	100,0
	No	0	0,0	0,0	
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 19**

*¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?*



Al consultar a la población seleccionada para el presente estudio se encontró que la totalidad, es decir, el 100% de las personas respondió que Sí incluye el pago de los aguinaldos a los trabajadores.

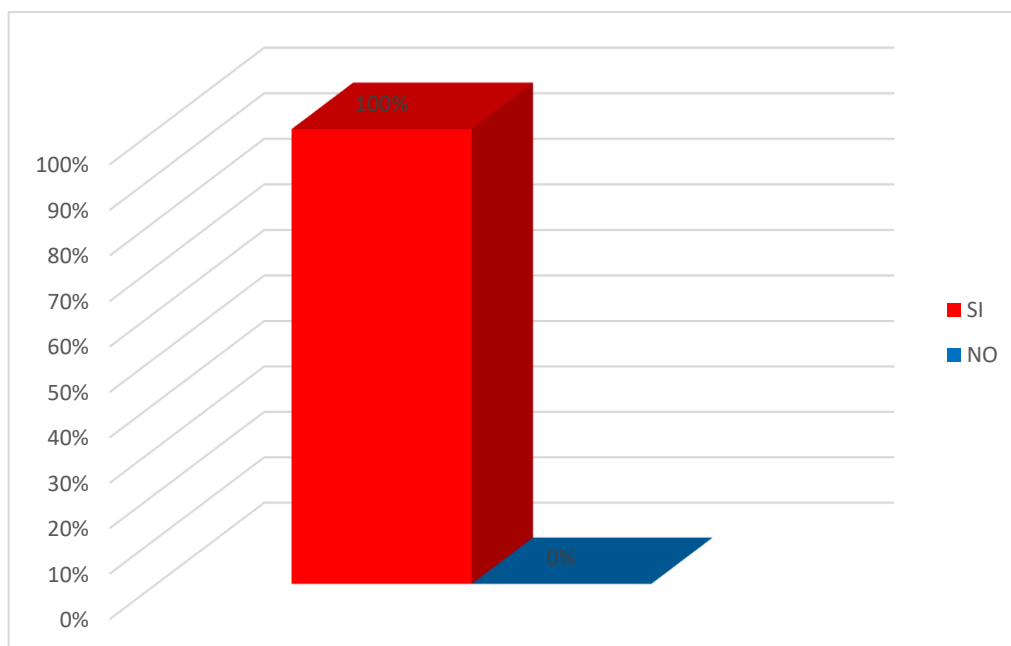
**Tabla 20**

*¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	50	100,0	100,0	100,0
	No	0	0,0	0,0	
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 20**

*¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?*



La totalidad, es decir, el 100% de las personas consultadas al respecto consideran que Sí se paga en fechas patrias y navidad.



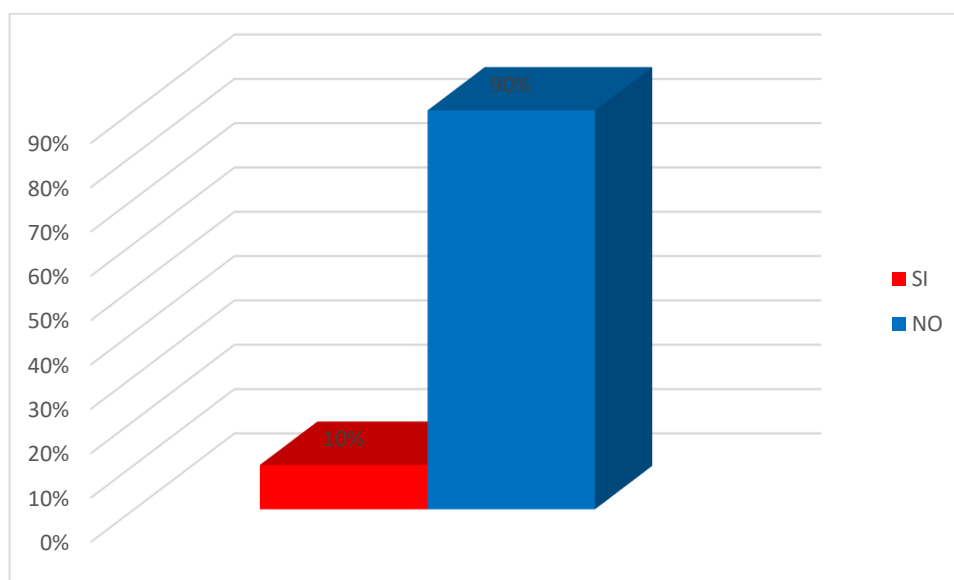
**Tabla 21**

*¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	5	10,0	10,0	10,0
	No	45	90,0	90,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 21**

*¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?*



El 90% de las personas consultadas al respecto consideran que el nuevo régimen laboral No incluye el pago de horas extra, mientras el otro 10% dijo que Sí incluye dicho pago.

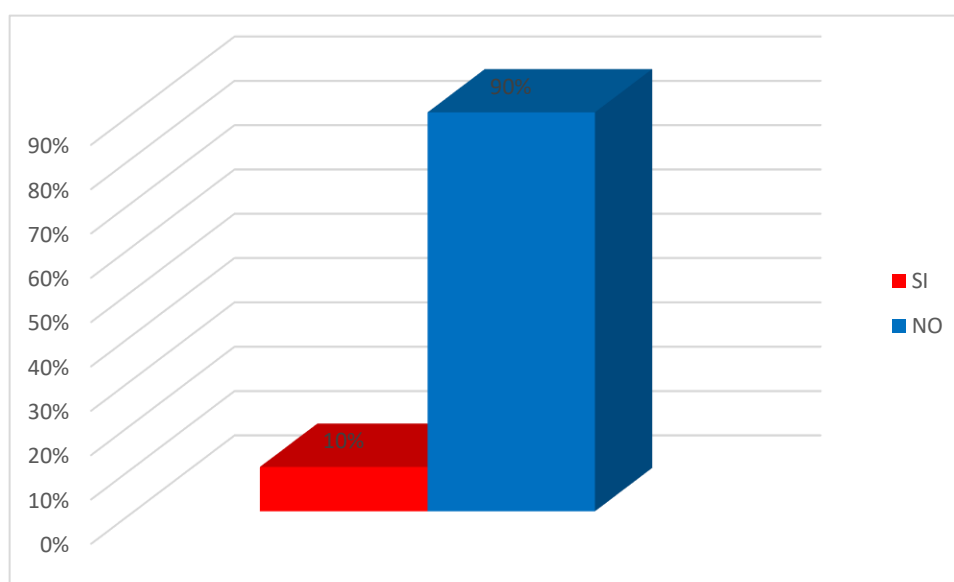
**Tabla 22**

*¿Actualmente todos los trabajadores CAS reciben pago de horas extras?*

		<b>Fa</b>	<b>F%</b>	<b>% válido</b>	<b>% acumulado</b>
Válido	Si	5	10,0	10,0	10,0
	No	45	90,0	90,0	100,0
<b>Total</b>		<b>50</b>	<b>100,0</b>		

**Figura 22**

*¿Actualmente todos los trabajadores CAS reciben pago de horas extras?*



El 90% de las personas seleccionadas respondieron al respecto que No mientras el otro 10% que Sí lo reciben.

## 5.2. Contrastación de hipótesis

Una vez aplicada la estadística inferencial mediante la prueba R de Pearson se obtuvo como comprobación:

**Tabla 23**

*Correlación existente entre las variables del estudio realizado en la Municipalidad de San Miguel – 2021*

		VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
LEY 31131 – CAS	Coeficiente de Pearson	1	-,582**
	Sig. (...bilateral)		,000
	N	50	50
REGIMEN DE TRABAJO PERMANENTE	Coeficiente de Pearson	-,582**	1
	Sig. (...bilateral)	,000	
	N	50	50
LOS REQUISITOS	Coeficiente de Pearson	1	0,00**
	Sig. (...bilateral)		,000
	N	50	50
REGIMEN DE TRABAJO PERMANENTE	Coeficiente de Pearson	0,00**	1
	Sig. (...bilateral)	,000	
	N	50	50
EL DERECHO A LA PERMANENCIA	Coeficiente de Pearson	1	-,739**
	Sig. (...bilateral)		,000
	N	50	50
REGIMEN DE TRABAJO PERMANENTE	Coeficiente de Pearson	-,739**	1
	Sig. (...bilateral)	,000	
	N	50	50
INCORPORACION DE LA LEY DE CARRERA ADMINISTRATIVA	Coeficiente de Pearson	1	-,739**
	Sig. (...bilateral)		,000
	N	50	50
REGIMEN LABORAL PERMANENTE	Coeficiente de Pearson	-,739**	1
	Sig. (...bilateral)	,000	
	N	50	50

\*\* . La relación es reveladora en el nivel 0,01 (bilateral).

### Hipótesis general.

Hay correlación reveladora entre la implementación de la Legislación 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen profesional permanente en el Municipio de San Miguel – 2021.

**Planteamiento hipotético**

Ho: Hay correrelación reveladora negativa entre la implementación de la Legislación 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

H1: Hay correrelación reveladora positiva entre la implementación de la Legislación 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

**Conclusión**

Aplicada la prueba paramétrica estadística se encontró una correlación Media negativa entre los aspectos estudiados, con un valor de -0.582 lo que lleva a concluir que: Hay correrelación reveladora positiva entre la implementación de la Legislación 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen profesional permanente en el Municipio de San Miguel – 2021, la misma es inversamente proporcional es decir, que al aumentar la implementación en la Legislación 31131 – Contrato CAS disminuye la inscripción al modelo de trabajo permanente en la institución en estudio.

**Hipótesis específica 1**

Existe relación significativa entre los requerimientos para el ingreso a las modalidades de los decretos legislativos N° 728 y N° 276, nuevo contrato de trabajo permanente de contratación CAS en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

**Planteamiento hipotético**

Ho: Hay relación relevante negativa entre los requerimientos para el ingreso a las modalidades de los decretos legislativos N° 728 y N° 276, nuevo contrato de trabajo permanente de contratación CAS en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

H1: Hay relación relevante positiva entre los requerimientos para el ingreso a las modalidades de los decretos legislativos N° 728 y N° 276, nuevo contrato de trabajo permanente de contratación CAS en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

**(...Conclusión:)**

Ejecutada la prueba estadística respectiva se determinó que No existe relación relevante entre los aspectos de la investigación a contratarse, debido a que el valor resultante de la prueba fue de 0.00 es decir, existe una incorrección, no puede establecerse ningún sentido de covariación, la relación directa no es lineal, por lo que se rechazan ambas hipótesis.

**Hipótesis específica 2**

Existe relación significativa entre la jurisprudencia a la continuación de los recursos humanos mediante contratos de administración de servicios con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

**Supuestos a comprobar**

Ho: Hay influencia reveladora negativa entre derecho a permanencia de trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

H1: Hay influencia reveladora positiva entre derecho a permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021.

**Análisis**

La prueba aplicada dio un valor Alto negativo de -0.739 lo que indica que: Hay influencia reveladora positiva entre el derecho a permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021. Lo que es inversamente proporcional, es decir, que al aumentar la jurisprudencia del recurso humano a la permanencia de los trabajadores mediante contratos de administración de servicios disminuye la incorporación al régimen laboral permanente en la institución de estudio.

**Hipótesis específica 3**

Hay correspondencia reveladora entre la incorporación de la Legislación de Persecución Funcionaria en el procedimiento privativo de tratados de trabajo de

servicios administrativos, Municipalidad San Miguel -2021.

### **Planteamiento hipotético**

Ho: Hay correspondencia reveladora negativa entre la incorporación de la Legislación de Persecución Funcionaria en el procedimiento privativo de tratados de trabajo de servicios administrativos, Municipalidad San Miguel -2021.

H1: Hay correspondencia reveladora entre la incorporación de la Legislación de Persecución Funcionaria en el procedimiento privativo de tratados de trabajo de servicios administrativos, Municipalidad San Miguel -2021.

### **Conclusión**

Con un valor de  $-0.739$  arrojó la prueba estadística aplicada lo que indica que: Hay correspondencia reveladora entre la incorporación de la Legislación de Persecución Funcionaria en el procedimiento privativo de tratados de trabajo de servicios administrativos, Municipalidad San Miguel -2021. La misma es inversamente proporcional, es decir, que al aumentar la incorporación de la Legislación de Persecución Funcionaria en el procedimiento privativo de tratados de trabajo de servicios administrativos disminuye.

### **5.3. Discusión de resultados**

Durante el análisis se suscitaron los siguientes hallazgos que servirán de aporte a nuevas generaciones de estudios jurídicos – legal:

#### **La Variable independiente: Ley 31131 – Contrato CAS,**

Mediante el SPSS- 25, se demostró una brecha significativa entre la implementación jurista número 31131 – Contrato CAS, y la aceptación al régimen laboral permanente en la Alcaldía de San Miguel – 2021. También se observó una fluctuación negativa e inversamente proporcional de  $-0.582$ , indicando este valor que en la medida que aumenta la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS, automáticamente disminuye la incorporación al régimen laboral permanente de los empleados en la Municipalidad previamente indicada. Una posible consecuencia

que a futuro generaría otros problemas más serios para dicha organización y sus integrantes. Debido, a que, si no se atiende bien al trabajador y ellos sigan insertado en ese proceso titánico de aplicación y reconocimiento de la ley, observándose cierto descontento laboral que se traduce en discriminación de los derechos plasmados en nuestra constitución nacional, entonces, será una pena para la municipalidad perder un grupo valioso para su gestión.

A favor de lo planteado, se resaltan las ideas de Petit (2021) al decir, que en el Perú se presenta una limitante en normativas laborales, que pueden desencadenar consecuencias severas, por cuanto es uno de los cuatro países de Latino América que no cuenta con códigos o leyes generales de trabajo, es decir a la jurisprudencia se estipula a través de régimen o decretos dentro de los cuales se menciona en la Orden laboral privado 728, decreto legislativo 276, régimen para trabajadores de las empresas privadas, régimen CAS, entre otros. De manera que, con esta Ley los trabajadores del sector público pasaran a regirse por el decreto 728 o 276.

Seguimos con Batista y Hernández (2020), aporta al estudio y al país la idea, que llegó a concluir en su tesis de grado realizada en una prestigiosa Universidad Colombiana, en la cual sostiene que la estabilidad laboral debe ser disfrutada por todos los trabajadores, sin distinción de género y con igualdad de condiciones, por cuanto le genera seguridad, tranquilidad en su lugar de trabajo y por ende obtendrá satisfactorios estándares de desempeño. Es por ellos, que los legisladores en materia Laboral deben reconocer que el Derecho al Trabajo es legal, propio e irrenunciable ante toda entidad de trabajo, y por Ley se le debe garantizar a la persona tanto en el ámbito laboral como social de manera que este mejore su calidad de vida mediante la garantía de la prestación de servicio constitucional y provechoso bajo el goce de todos los beneficios contractuales que le corresponda.

En cuanto a los recaudos referentes a la inclusión sobre la orden del D.L. N° 728 y D.L. N° 276, estadísticamente identificamos algunos indicadores tales como:

Con base al primer requisito (desarrollar actividades permanentes) se discutió en el análisis descriptivo que el 70% de los trabajadores encuestados no tuvieron de acuerdo que sólo los empleados que desarrollan actividades

permanentes antes de la entrada en vigencia de la mencionada ley sean los únicos reconocidos, en concordancia con lo expresado este principio tiende a vulnerar los derechos, beneficio, y oportunidades de los trabajadores bajo este régimen. Los datos son similares con lo expresado por Saucedo en su trabajo de grado realizado en el 2017. Insistimos, en que debe examinarse las cláusulas contractuales que atañan a esta línea de contrato, para que a futuro halla menos congestión de reglamos de esta índole y los trabajadores se sientan recompensados, seguros y con ganas de continuar apostado a un país con mayores resultados en su visión geopolítica en consecuencia, detallamos lo explicado por Saucedo (2017), tituló su trabajo “*La Contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*”. El autor llegó a concluir que:

Los ciudadanos bajo el sistema CAS confrontan una grave desigualdad en comparación con otros sistemas laborales, debido a que este no reconoce plenamente todos los méritos de los trabajadores, lo que viola los principios básicos de la ley, como el principio de igualdad y estabilidad laboral, hacen que sus trabajadores se sientan incómodos ante una discriminación desmedida, porque sus iguales en el trabajo reciben beneficios laborales completos si ellos no lo hacen nada diferente. De esto se señala, que se creó este sistema. Sin embargo, las agencias estatales aprovecharon esta situación para contratar trabajadores indiscriminadamente y mantenerlos bajo el CAS durante años, desconociendo los contratos abiertos y en algunos casos los contratos anteriores, dejándolos en el estilo de cobertura - CAS.

Con base al segundo requisito (Contar con una filiación CAS por dos años sucesivos o tres en forma parcial a partir de la divulgación de la Ley 31131). Estadísticamente el 90% de los trabajadores no están de acuerdo con los criterios que establece dicho principio ya que, no consideran justo esperar tanto tiempo para gozar de los beneficios devengados. Aquí se presenta con estos resultados una disyuntiva que coloca a los trabajadores en medio de dos estilos de contratos el Cas y el que estipula la norma señala, cosa que de haber una nueva convocatoria de Ley, única que garantice la seguridad laboral de los empleados, pues de esta manera, hubiese mayor protección menos conflicto y a futuro mejores resultados de políticas de empleo.



De conformidad con lo planteado, tuvo razón Palomino en una publicación realizada en el (2021), al considerar que debe primar en el ámbito laboral peruano los derechos axiológicos con benevolencia y rigurosidad (...) de los servidores públicos, por tanto, es importante no ceñirse a las imposiciones legales que atentan y perjudican los derechos constitucionales, como seres humanos, con igualdad de condiciones que lo dignifica (art. 1 en conformidad con el 23 Carta Magna Perú).

Con base al tercer requisito (permanecer a la organización mediante asistencia discutida públicamente, o en su defecto, haber tenido la condición de servicios no personales y posteriores contrato CAS). Mediante la discusión descriptiva se comprobó que el 90% de los trabajadores de la mencionada Municipalidad entraron a laborar por medio de concurso público para un contrato CAS. Aparentemente en este punto, se apostó a favor de una verdadera “democracia” contractual, sin embargo, no deja de ser una consecuencia que a futuro traiga posibles conflictos, cuando el trabajador bajo esta modalidad no reciba los beneficios remunerativos justo de acuerdo a su tiempo y a favor de su preparación académica.

Cabe resaltar el antiguo régimen laboral era una muestra de la injusticia social, por no disponer de estabilidad laboral a aquellos trabajadores que pertenecían a la Orden de afiliación - Administrativa (CAS), por tanto, una vez culminado dicho contrato el trabajador cesaba su relación laboral, lo que generaba incertidumbre y angustia por no estar seguro en su área de trabajo. Es de allí que surge la petición aprobada por insistencia ante el congreso el día 10 de marzo del año 2021. La cual es denominada el renacimiento de un nuevo régimen laboral.

Con base en el cuarto requisito (Considerar al personal que renunciaron al compromiso de CAS para acatar uno distinto en la transitoriedad de la Ley 31131, se admiten los méritos acreditados en el literal b) del Artículo 2. Se comprobó mediante el análisis descriptivo que el 70% de los trabajadores consideraron que cualquier servidor público que haya renunciado a un contrato CAS al asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131 puede disfrutar de los beneficios que le otorga la misma. Esta forma de contrato no puede seguir prevaleciendo, sería una bomba de tiempo inestabiliza la seguridad de los trabajadores.

Al respecto, comentó el Dr. Parconi (2021), La Ley 31131 se ocupa de los requisitos de derechos de los trabajadores para los trabajadores que vienen sirviendo en permanentes por más de diez años bajo el sistema de Contrato de Servicios Administrativos (CAS). Discrepa que la CAS, no garantiza trabajos estables ni derechos para los jubilados.

En cuanto a la permanencia de los ciudadanos mediante contratos CAS con orden laboral fija en dicha Alcaldía de San Miguel – 2021. En la discusión se confirmó que el 90% del personal encuestado concordaron en sus opiniones que con el nuevo régimen gozarán de estabilidad laboral.

Sin embargo, el mismo porcentaje consideró a esta nueva regla laboral infringe los derechos de igualdad con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral privado, el 100% de estos servidores públicos siente que no existe diferencia alguna entre las condiciones laborales que establecen ambos regímenes ley, 31131 y los contratos CAS.

No obstante, el 90% sostuvo que la incorporación al nuevo régimen laboral se hará en función a la antigüedad del contrato laboral.

Al respecto, comenta el Dr. Parconi (2021), La Ley 31131 se ocupa de los requisitos de derechos de los trabajadores para los trabajadores que han prestado servicios permanentes durante más de 10 años bajo el sistema de Contrato de Servicios Administrativos (CAS). Discrepa que la CAS, no garantiza trabajos estables ni derechos para los jubilados.

En concordancia se produjo una relación significativa en los enfoques contrastados. En cuanto a la aceptación de la Ley de Trámites - Administrativa en la orden reglamentaria de Contratación Administrativa de Servicios CAS. Tuvo un reconocimiento bajo el 90% de los trabajadores consultados manifestaron que la mencionada legislación no aporta ningún tipo de beneficio significativo a los trabajadores bajo este régimen, tampoco se aplican los principios contemplados en el artículo uno ley de Carrera Administrativa Decreto Legislativo 276.

Por otro lado, la variable dependiente: Régimen laboral permanente demostró los siguientes resultados:

1. Tuvo la variable una aceptación del 100% de los trabajadores al reconocer que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales de acuerdo a la

ley para los trabajadores.

2. De la misma manera reconocieron que la mencionada ley incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral.
3. Confirmaron que el bono escolar es un beneficio del nuevo régimen laboral.
4. El bono escolar es otorgado a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral.
5. Incluye los pagos de días feriados, horas extras y otros beneficios de ley.
6. Se observó disparidad de criterios en vista que los trabajadores reconocieron que la ley contempla el pago de horas extras, sin embargo, el 90% de los trabajadores no reciben dichos pagos.

Si comparamos este resultado con lo que dice Juris, estamos ante la primacía de unos derechos que se estipulan mas no se cumplen, por ende, en el Perú sigue prevaleciendo la informalidad y la carencia de una legislación laboral única que agrupe ambos regímenes bajo un mismo criterio.

Es similar al sector privado en términos de pagos de sueldos mensuales y regulares, pero el monto de los sueldos especificado por la Ley está en una escala salarial. El sistema de trabajadores indica que además del bono escolar, a diferencia del sector privado, también, tiene derecho a gozar de un bono por días feriados nacionales y aguinaldos por fiestas navideñas por estos conceptos, pero el monto lo fija la ley.

A diferencia del sector privado, existen salarios fijados directamente por el empleador con derechos laborales, así como integradas por todos los pagos regulares y gratuitas pagadas por el público. Elegibles preferiblemente vacaciones iguales a un mes, por año de trabajo realizado. El derecho de huelga y los derechos sindicales generalmente se otorgan a funcionarios públicos, pero se limita a ciertos funcionarios públicos y según los tipos de actividades indispensables para el Estado. Al igual que el goza de estabilidad laboral y solo puede ser despedido o despedido por causas legales y tras un proceso disciplinario contra él. Además, están protegidos de cualquier despido, legal e inválido (Juris 2018, p.181).

## CONCLUSIONES

Considerando los aspectos de mayor relevancia en la anterior discusión se concluye:

- 1- El objetivo general; advirtió en su hipótesis, haber visualizado un coeficiente de  $-0.582$ , su significancia asumió evadir la hipótesis nula e incluir la alterna que sostiene de manera afirmativa que hay relación entre la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021, la misma es inversamente proporcional es decir, que al aumentar la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS disminuye la incorporación al régimen laboral permanente en la institución en estudio.
- 2- Sin embargo, el primero de los específicos en su hipótesis advirtió; que, No existe correlación entre las variables en estudio, el valor resultante de la prueba fue de  $0.00$  es decir, existe una incorrección, no puede establecerse ningún sentido de covariación, la relación directa no es lineal, por lo que se rechazan ambas hipótesis. Se suman a estos hallazgos, el hecho que, todos los trabajadores consultados se mostraran en desacuerdo con las exigencias de los requisitos para la incorporación a los regímenes del D.L. N° 728 y D.L. N° 276, en el régimen laboral permanente, con un porcentaje de rechazo entre el 70 y 90%. concluyeron que el nuevo régimen laboral infringe los derechos de igualdad con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral privado, el 100 % de estos servidores públicos siente que no existe diferencia alguna entre las condiciones laborales que pretende establecer la Ley 31131 y los contratos CAS.
- 3- El segundo, de los objetivos específicos en su teoría advirtió; Una correlación Alta negativa entre las variables en estudio, con un valor de  $-0.739$  y la Sig. Bilateral es de  $,000$ , cabe destacar que los parámetros aceptables son de  $,000$  a  $,0005$  para que exista significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que dice:

Existe relación significativa entre el derecho a la permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021. La misma es inversamente proporcional, es decir, que al aumentar el derecho a la permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS disminuye la incorporación al régimen laboral permanente. En cuanto a la incorporación de la Ley de Carrera Administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios CAS. Tuvo un reconocimiento bajo el 90% de los trabajadores consultados manifestaron que la mencionada legislación no aporta ningún tipo de beneficio significativo a los trabajadores bajo este régimen, tampoco se aplican los principios contemplados en el artículo uno ley de Carrera Administrativa Decreto Legislativo 276.

- 4- El tercer objetivo específico, en su teoría, advirtió, Una correlación Alta negativa entre las variables en estudio, con un valor de -0.739, este condujo a evadir la hipótesis inversa y se aceptar la positiva que dice: Existe influencia significativa entre la incorporación de la Ley de trayectoria Administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Municipalidad de San Miguel - 2021. La misma es inversamente proporcional, es decir, que al aumentar la incorporación de la Ley de Carrera Pública Administrativa disminuye la orden especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), en la Municipalidad de San Miguel -2021, De la misma manera discreparon los trabajadores al opinar que el nuevo régimen laboral ofrece una serie de beneficios mas no son cancelados correctamente, el 90%, no recibe pago horas extras, bonos, otros.

## **RECOMENDACIONES**

- 1- Es importante que el Estado peruano a través de sus legisladores se planteen la elaboración de un texto único en materia laboral y del trabajo que abarque ambos sectores sin discriminación y en igualdad de oportunidades para todos los trabajadores de este país.

- 2- La Municipalidad de San Miguel, debe garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores bajo el Decreto Legislativo 1057, recientemente modificado por la Ley 31131, sin discriminación de los derechos constitucionales consagrados en los artículos 1 y 23.
- 3- Cada vez que se produzca un cambio, bien sea por reestructuración o derogación de normativas o por la enunciación de otra legislación en materia laboral se informe al personal sobre el contenido de la misma, los beneficios que lo favorecerán, oportunidades, salarios, otros, ya que muchos servidores tienen información errónea sobre su régimen laboral.
- 4- Es importante que la administración de la referida Municipalidad, discuta con la masa trabajadora, la finalidad de la aplicación de la Ley 31131, los beneficios que les brinda y la manera como están siendo cancelados, es importante que a los trabajadores se les brinde el libre derecho de elegir para mejora de su economía y/o estabilidad, por ejemplo poder pertenecer al sindicato CAS o en su defecto optar por otra oportunidad laboral y no obligarlos a renunciar a base de mentiras, promesas o engaños.
- 5- Se añade a este bloque de sugerencias, téngase la amabilidad de analizar los resultados que nos advierte el estudio, y publíquese los mismo, para que estas organizaciones conozcan sus fallas, y desde esta investigación se motiven al cambio y a ofrecer mejores oportunidades contractuales a beneficio de los trabajadores CAS.
- 6- Considere la idea de ofrecer talleres de adiestramiento a los usuarios, trabajadores, población en general, como lo establece la Ley 31131 y el D.L 1057, para que se conozca sus bondades y también, lo que puede llegar a afectar a un trabajador en un momento dado.
- 7- Considérese, una alternativa la metodología que ofrece este estudio, sin limitarse a continuar indagando sobre otros métodos.
- 8- Considérese, una alternativa los resultados expuestos por el estudio, a fin de seguir investigado y apostando por un mejor escenario jurídico laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adam Smith. (2011)
- Andrade. (2017). *“Retrosceso en materia laborales en el Ecuador: Caso docentes rurales a partir del 2008”*. Ecuador. [Tesis de postgrado. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador].
- Bautista y Hernández. (2020). *“La Corte Constitucional frente a la protección de la estabilidad laboral reforzada a la mujer en estado de embarazo vinculada mediante contrato de aprendizaje, años 2011 al 2018”*. [Tesis de postgrado. Universidad Libre Seccional Cúcuta de Colombia. Colombia].
- Bonivento y Céspedes. (2019), *“Contrato de prestación de servicios en entidad estatal frente a la norma laboral, la protección del trabajo y la seguridad social. Estudio comparado: Colombia – Venezuela”*. [Tesis de postgrado. Universidad Cooperativa de Colombia. Colombia].
- Cabanillas y Lavado. (2020). *“Terminación del contrato CAS producto de la mala contratación en los trabajadores obreros como forma de vulneración al derecho a una estabilidad laboral en la Municipalidad distrital de Nuevo Chimbote 2020”*. [Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú. Perú].
- Céspedes. (2019). *“La vulneración de los derechos Laborales en el Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Corte Superior de Lima Norte – 2017”*. [Tesis de postgrado. Universidad Nacional Federico Villareal. Perú].
- Constitución Política del Perú de 1979
- Constitución Política del Perú de 1993
- Cortes. (2018). *“El principio de la primacía de la realidad como garante de los derechos laborales de los trabajadores oficiales vinculados mediante contratos de prestación de servicios”*. [Tesis de postgrado. Universidad de Buenos Aires. Argentina].
- Flores. (2018). *“Desnaturalización del contrato locación de servicios desde el principio de primacía de la realidad Municipalidad de Villa el Salvador 2016-2017”*. [Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú. Perú].

- Hernández, 2011. El proceso de investigación.
- Hernández, Fernández y Baptista (2003). Metodología de la investigación.
- Ley 31131
- Ley de Productividad y Competitividad Laboral
- Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público
- Ley 276.
- Ley N° 29849
- Ley N° 28175. Ley Marco del Empleo Público
- Ley N° 27815. Ley del Código de Ética de la Función Pública
- Méndez. (2021), en su trabajo de investigación titulado: “*Derechos laborales en régimen de contratación para el estado. caso: Ministerio de Salud*”. [Tesis de pregrado. Universidad Autónoma del Perú. Perú].
- Palomino (2021). “*Análisis Constitucional de Eliminación del régimen de contratación administrativa se servicios en la administración pública*”.
- Pintado. (2016). “*El acceso a la información pública como medio de participación ciudadana y control social*”. [Tesis de pregrado. Universidad de Cuenca – Ecuador. Ecuador].
- Quiñones (2016). Reseña histórica del trabajo.
- Sampieri (2003). La investigación y sus procedimientos.
- Saucedo. (2017). “*La Contratación administrativa de servicios y los derechos laborales en Perú*”. [Tesis de pregrado. Universidad César Vallejo. Perú].
- Tamayo (2007). Metodología de la investigación. 1era edición.
- Varela Bohórquez (2021). “*La Implementación de la Ley 31131, que elimina el régimen administrativo de contratos CAS*”.



**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de Consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	OPERACIONALIZACIÓN VARIABLES			Metodología
			Variables	Dimensiones	Indicadores	
<p><b>General:</b> ¿De qué manera se relaciona la implementación de la Ley 31131 Contrato CAS, con la incorporación al régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021?</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo se relaciona el derecho a la permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021?</li> <li>• Cómo se</li> </ul>	<p><b>General:</b> Determinar la relación entre la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021.</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre los requisitos para la incorporación a los regímenes del D.L N°728 y D.L N° 276, en el nuevo régimen de contratación permanente de contratación Cas en la Municipalidad de San Miguel?</li> <li>• Determinar la</li> </ul>	<p><b>General:</b> Existe influencia significativa entre la implementación de la Ley 31131 – Contrato CAS, con la incorporación al régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021</p> <p><b>Específicos:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre los requisitos para la incorporación a los regímenes del D.L N°728 y D.L N° 276, en el nuevo régimen de contratación permanente de contratación Cas en la Municipalidad de San Miguel?</li> </ul>	<p><b>V. Independiente</b> Ley 31131 – Contrato CAS.</p>	<p>Los requisitos para la incorporación a los regímenes del D.L N°728 y D.L N° 276</p>	<p>Desarrollar actividades de carácter permanente</p> <p>Tener un contrato CAS por dos años continuos o tres discontinuos a partir de la publicación de la Ley 31131.</p> <p>Haber ingresado a la organización mediante concurso público, o en su defecto, haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato CAS.</p> <p>Considerar a los trabajadores que renunciaron al contrato CAS para asumir un contrato distinto en el íterin de la vigencia de la Ley 31131, se les reconoce los</p>	<p><b>Métodos Generales:</b> Cuantitativo</p> <p><b>Métodos particulares</b> Inductivo</p> <p><b>Tipo de investigación</b> Básica</p> <p><b>Nivel de Investigación:</b> Descriptivo</p> <p><b>Diseño de Investigación:</b> No experimental</p> <p><b>Población y muestra</b> <b>Población:</b> 50 servidores públicos</p> <p><b>Muestra</b> 50 servidores públicos</p> <p><b>Técnicas de recolección de datos</b> La observación. Encuesta</p> <p><b>Instrumentos de recolección de datos</b> Guía de observación. Cuestionario.</p> <p><b>Procedimientos de recolección de datos</b> Elaboración Validación</p> <p><b>Técnicas de</b></p>

<p>relaciona la incorporación de la Ley de Carrera Administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Municipalidad de San Miguel - 2021.</p>	<p>relación entre el derecho a la permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar la relación entre la incorporación de la Ley de Carrera Administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Municipalidad de San Miguel -2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación significativa entre el derecho a la permanencia de los trabajadores mediante contratos CAS con el régimen laboral permanente en la Municipalidad de San Miguel – 2021</li> <li>• Existe relación significativa entre la incorporación de la Ley de Carrera Administrativa en el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS), Municipalidad de San Miguel - 2021.</li> </ul>		<p>El derecho a la permanencia de los trabajadores</p>	<p>derechos que confiere el literal b) del Artículo 2.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabilidad laboral</li> <li>- Derechos laborales individuales que proclama la Constitución a favor de los trabajadores.</li> <li>- Los derechos y beneficios que reconoce el contrato administrativo de servicios como régimen laboral especial no infringen el principio derecho de igualdad con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral privado, ya que los tres regímenes presentan diferencias de tratamiento que los caracterizan y que se encuentran justificadas en forma objetiva y razonable.</li> </ul>	<p><b>procesamiento y análisis de datos</b> MS Excel 2019 SPSS IBM versión 25</p>
---	--	---	--	--	---	---

				La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La incorporación será en función a la antigüedad del contrato, edad, cuota de discapacidad e igualdad de género</li> <li>- Serán de carácter indefinido hasta la incorporación a los regímenes laborales vigentes</li> <li>- Los trabajadores solo podrán ser despedidos por causa justa debidamente comprobada</li> </ul>	
			<b>V. Dependiente:</b> Incorporación al Régimen Laboral permanente	Sueldos mensuales y regulares	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibir pago mensual que reciben los trabajadores, especificados por la Ley, según, una escala salarial</li> </ul>	

				Bono escolar	- Recibir bono los funcionarios y servidores nombrados y contratados sujeto al régimen de Decreto Legislativo. También los obreros permanentes y eventuales del sector público, personal Policial y de las Fuerzas Armadas
				Bono por días feriados	- Recibir este bono trabajador por prestar servicios en fechas patrias entre otras
				Aguinaldos por fiestas navideñas	- Aplica para aquellos trabajadores que prestan servicios en proyecto de ejecución presupuestaria para el Estado, el monto lo fija la ley
				Pago de horas extras	- Pago por haber trabajado una vez culminado su

					jornada de trabajo, deben gratificárseles las horas extras laboradas.	
--	--	--	--	--	---	--

### Anexo 2. Matriz de Operacionalización de las Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Indicadores
<b>Variable independiente:</b> Ley 31131 – Contrato CAS.	Al respecto, comenta el Dr. Parconi (2021), la Ley 31131 se ocupa de los requisitos de derechos de los trabajadores para los trabajadores que han prestado servicios permanentes durante más de 10 años bajo el sistema de Contrato de Servicios Administrativos (CAS). Discrepa que la CAS, no garantiza trabajos estables ni derechos para los jubilados.	Requisitos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Desarrollar actividades de carácter permanente</li> <li>- Tener un contrato CAS por dos años continuos o tres discontinuos a partir de la publicación de la Ley 31131.</li> <li>- Haber ingresado a la organización mediante concurso público, o en su defecto, haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato CAS.</li> <li>- Considerar a los trabajadores que renunciaron al contrato CAS para asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se les reconoce los derechos que confiere el literal b) del Artículo 2.</li> </ul>
		Permanencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Estabilidad laboral</li> <li>- Derechos laborales individuales que proclama la Constitución a favor de los trabajadores.</li> <li>- Los derechos y beneficios que reconoce el contrato administrativo de servicios como régimen laboral especial no infringen el principio derecho de igualdad con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral privado, ya que los tres regímenes presentan diferencias de tratamiento que los caracterizan y que se encuentran justificadas en forma objetiva y razonable.</li> </ul>
		La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa	<ul style="list-style-type: none"> <li>- La incorporación será en función a la antigüedad del contrato, edad, cuota de discapacidad e igualdad de género</li> <li>- Serán de carácter indefinido hasta la incorporación a los regímenes laborales vigentes</li> <li>- Los trabajadores solo podrán ser despedidos por causa justa debidamente comprobada</li> </ul>
<b>Variable</b>	Se conoce como régimen laboral al conjunto de	Sueldos mensuales y regulares	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Recibir pago mensual que reciben los trabajadores, especificados por la Ley, según,</li> </ul>

<b>dependiente:</b> Incorporación al Régimen Laboral permanente	funciones y actividades esenciales y propias de la Administración Pública		una escala salarial
	ejecutadas por los trabajadores públicos. De tal modo, existe una multiplicidad de regímenes en la administración: Generales y especiales.	Bono escolar	- Recibir bono los funcionarios y servidores nombrados y contratados sujeto al régimen de Decreto Legislativo. También los obreros permanentes y eventuales del sector público, personal Policial y de las Fuerzas Armadas
		Bono por días feriados	- Recibir este bono trabajador por prestar servicios en fechas patrias entre otras
		Aguinaldos por fiestas navideñas	- Aplica para aquellos trabajadores que prestan servicios en proyecto de ejecución presupuestaria para el Estado, el monto lo fija la ley
		Pago de horas extras	- Pago por haber trabajado una vez culminado su jornada de trabajo, deben gratificárseles las horas extras laboradas.



**Anexo 3. Matriz de Operacionalización de los Instrumentos**  
**Cuestionario**

VARIABLE	INDICADORES	ITEMS
<p align="center"><b>Variable Independiente</b> <b>(X)</b> Ley 31131 – Contrato CAS.</p>	<p>Desarrollar actividades de carácter permanente</p> <p>Tener un contrato CAS por dos años continuos o tres discontinuos a partir de la publicación de la Ley 31131.</p> <p>Haber ingresado a la organización mediante concurso público, o en su defecto, haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato CAS.</p> <p>Considerar a los trabajadores que renunciaron al contrato CAS para asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se les reconoce los derechos que confiere el literal b) del artículo 2.</p>	<p>1. ¿Considera Ud., que solo los que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?</p> <p>2. ¿Debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para disfrutar de los beneficios de la Ley 31131?</p> <p>3. ¿Ha ingresado por medio de concurso público para un contrato CAS?</p> <p>4. ¿Puede un trabajador que haya renunciado a un contrato CAS para asumir un contrato distinto en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131 disfrutar de los beneficios de la ley?</p> <p>5. ¿Ha tenido Ud., la condición de servicio no personal y posterior un contrato de CAS?</p>
	<p>Estabilidad laboral</p> <p>Derechos laborales individuales que proclama la Constitución a favor de los trabajadores.</p> <p>Los derechos y beneficios que reconoce el contrato administrativo de servicios como régimen laboral especial no infringen el principio derecho de igualdad con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral privado, ya que los tres regímenes presentan diferencias de tratamiento que</p>	<p>6. ¿Con el nuevo régimen gozará de estabilidad laboral?</p> <p>7. ¿Con el cambio de régimen disfrutará de los derechos laborales individuales que proclama la Constitución a favor de los trabajadores?</p> <p>8. ¿Infringe este nuevo régimen laboral el principio derecho de igualdad con relación al tratamiento que brindan el régimen laboral privado?</p> <p>9. ¿Considera Ud., la existencia diferencias entre los tres regímenes laborales en estudio?</p>

	los caracterizan y que se encuentran justificadas en forma objetiva y razonable.	
	La incorporación será en función a la antigüedad del contrato, edad, cuota de discapacidad e igualdad de género Serán de carácter indefinido hasta la incorporación a los regímenes laborales vigentes Los trabajadores solo podrán ser despedidos por causa justa debidamente comprobada	10. ¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral? 11. ¿Se consideran como requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral la edad? 12. ¿Se contempla la cuota de discapacidad e igualdad de género para la incorporación al nuevo régimen laboral?
<b>Variable dependiente (Y)</b> Incorporación al Régimen Laboral permanente	Recibir pago mensual que reciben los trabajadores, especificados por la Ley, según, una escala salarial	13. ¿Contempla en nuevo régimen laboral pagos mensuales de acuerdo a la ley para los trabajadores? 14. ¿Se incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?
	Recibir bono los funcionarios y servidores nombrados y contratados sujeto al régimen de Decreto Legislativo. También los obreros permanentes y eventuales del sector público, personal Policial y de las Fuerzas Armadas	15. ¿El bono escolar es un beneficio del nuevo régimen laboral? 16. ¿Es otorgados a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?
	Recibir este bono trabajador por prestar servicios en fechas patrias entre otras	17. ¿Incluye el pago de los días feriados trabajados el nuevo régimen laboral? 18. ¿Se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?
	Aplica para aquellos trabajadores que prestan servicios en proyecto de ejecución presupuestaria para el Estado, el monto lo fija la ley	19. ¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores? 20. ¿Se paga por fechas patrias y navidad?
	Pago por haber trabajado una vez culminado su jornada de trabajo, deben gratificárseles las horas extras laboradas.	21. ¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extras a los trabajadores? 22. ¿Reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?

#### Anexo 4. Instrumento de recolección de datos

### Cuestionario aplicación

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

<b>ESCALA</b>	
SI	<b>1</b>
NO	<b>2</b>

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?		
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?		
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?		
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?		
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?		
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		

11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?		
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		
	<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Sueldos mensuales y regulares</b>		
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?		
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		
	<b>Bono escolar</b>		
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?		
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		
	<b>Bono por días feriados</b>		
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?		
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		
	<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>		
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?		
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		
	<b>Pago de horas extras</b>		
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?		
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		

**Anexo 5. Certificado de Validez del Instrumento**

**I. Datos Generales**

1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Dr. Fernando Armas Zarate

1.2. Cargo e Institución donde labora: UPLA

1.3. Apellidos y Nombres de la Autora: Bach. Luisa María Philipps Velarde

**II. Aspectos de Validación**

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																	X			
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																X				
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja															X					
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																	X			
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																	X			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																	X			
Coherencia	Entre las áreas de las variables																	X			
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																	X			
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																		X		

**III. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE**

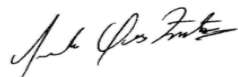
**IV. Promedio de Valoración:** Validación Cuantitativa:

Dr. Fernando Armas Zarate

17

Validación Cualitativa:

Excelente



**I. Datos Generales**

- 1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Gabriela Torrejón Comeca
- 1.2. Cargo e Institución donde labora: Universidad Cesar Vallejo
- 1.3. Apellidos y Nombres de la Autora: Bach. Luisa María Philipps Velarde

**II. Aspectos de Validación**

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																	X			
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																	X			
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																X				
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																		X		
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																	X			
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																		X		
Coherencia	Entre las áreas de las variables																	X			
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																	X			
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																	X			

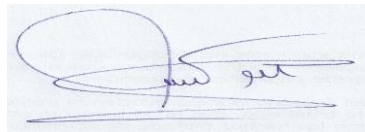
**III. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE**

**IV. Promedio de Valoración:** Validación Cuantitativa:

17

Validación Cualitativa:

Excelente



Mg. Gabriela Torrejón Comeca

**I. Datos Generales**

1.1. Apellidos y Nombres del Experto: Mg. Amilcar Villegas Monteza

1.2. Cargo e Institución donde labora: Docente Investigador independiente

1.3. Apellidos y Nombres de la Autora: Bach. Luisa María Philipps Velarde

**II. Aspectos de Validación**

Indicadores	Criterio	Deficiente				Regular				Buena				Muy Buena				Excelente			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
Claridad	El lenguaje se presenta de manera clara																		X		
Objetividad	Expresado para conocer en cuanto al comportamiento de las variables																		X		
Actualidad	Muestra contenidos de las variables que actualmente se maneja																	X			
Organización	Existe una organización lógica en la presentación de los ítems respectivos																X				
Suficiencia	Comprende los aspectos de cantidad y calidad suficiente																		X		
Consistencia	Basado en aspectos teóricos y científicos en relación a las variables																		X		
Coherencia	Entre las áreas de las variables																	X			
Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación																		X		
Intencionalidad	Adecuado para determinar sobre el comportamiento de las dimensiones																		X		

**III. Opinión de Aplicabilidad: ES APLICABLE**

**IV. Promedio de Valoración:** Validación Cuantitativa:

Mg. Amilcar Villegas Monteza

18

Validación Cualitativa:

Excelente



**Anexo 6: Solicitud dirigida a la entidad donde recolectó los datos**

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Asentimiento Informado

10125

Sr Gerente Municipal de la Municipalidad Distrital de San Miguel  
ERNESTO YALTA SOTELO

Presente:

**Asunto:** Aplicación del instrumento de investigación

**Fecha:** 04 de julio de 2022

Es grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos como titular de la Entidad y así mismo, al ser miembro de su plana de trabajadores desde enero de año 2020, hago de su conocimiento en mi calidad de Bachiller en Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes - UPLA, elaboré mi proyecto de tesis para la obtención del título profesional con título "Implementación de la Ley N° 31131, Contrato CAS, con la Incorporación al Régimen Laboral Permanente - Municipalidad de San Miguel, en el periodo 2021".

Es preciso señalar que, para la ejecución de recolección de datos, se debe dar cumplimiento al ítem 77 de los anexos que contempla el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Peruana Los Andes - UPLA, el cual señala que se necesita autorización de la empresa o institución para la ejecución de recolección de datos. En ese extremo, el proceso de recolección de datos a utilizar es "cuestionario", por lo que agradeceré tenga a bien autorizar a la suscrita realizar la misma al personal que labora en su institución, dicha encuesta será de carácter anónimo y confidencial con fines netamente académicos

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle la atención que dispense a la presente.

Atentamente,



**Lujsa María Philipps Velarde**  
DNI N° 70322036

Adjunto a la presente:

Anexo 1: Resolución de inscripción de Plan de Tesis.

Anexo 2: Cuestionario con 22 preguntas





**Anexo 7: Documentos de aceptación por parte de la entidad donde  
recolectará los datos**

 **san miguel**  
CONTIGO EN TODO  
*¡Vamos por más!*

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

San Miguel, 22 de julio de 2022

**CARTA N° 027 - 2022-GM/MDSM**

Señorita :  
**LUISA MARÍA PHILIPPS VELARDE**  
Servidora  
Av. Brasil N°4064, Magdalena del Mar  
Lima

Presente. -

Asunto: **CARTA DE ACEPTACIÓN**  
Referencia: Correspondencia I20220010125

De mi especial consideración

Es grato dirigirle el presente, para expresarle mi saludo y a su vez, en atención a la referencia, mediante la que solicita la autorización de la Municipalidad Distrital de San Miguel para la ejecución de recolección de datos correspondientes a su tesis con título "Implementación de la Ley N° 31131, Contrato Administrativo de Servicios- CAS, con la Incorporación al Régimen Laboral Permanente - Municipalidad de San Miguel, en el periodo 2021" para la obtención del título profesional.

En ese sentido, autorizo la recolección de datos al personal de Contratación Administrativa de Servicios-CAS de la Entidad, la misma que se manifiesta en el documento de la referencia, será de carácter anónimo y confidencial con fines netamente académicos.

Atentamente,

  
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MIGUEL  
ERNESTO YALTA SOTELO  
GERENTE MUNICIPAL

Cc.  
Unidad de Recursos Humanos

Jr. Federico Gallese N°370, San Miguel- Lima. Teléfono: (511) 208-5830  
[www.munisanmiguel.gob.pe](http://www.munisanmiguel.gob.pe)

**Anexo 8: Consentimiento o asentimiento informado de las personas  
encuestadas o entrevistadas**

**Anexo 9: Constancia de que se aplicó el instrumento de recolección de datos  
por parte de la entidad donde se debía recolectar los datos**

(Se puede prescindir si lo justifica fehacientemente)

**Cuestionario 1**

**Cuestionario aplicación virtual**

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

<b>ESCALA</b>	
SI	<b>1</b>
NO	<b>2</b>

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	<b>X</b>	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		<b>X</b>
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	<b>X</b>	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		<b>X</b>
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	<b>X</b>	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		<b>X</b>
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	<b>X</b>	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		<b>X</b>
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728	<b>X</b>	

	Y D.L N°1057?		
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		<b>X</b>
11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	<b>X</b>	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		<b>X</b>
	<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Sueldos mensuales y regulares</b>		
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	<b>X</b>	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		<b>X</b>
	<b>Bono escolar</b>		
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	<b>X</b>	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		<b>X</b>
	<b>Bono por días feriados</b>		
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	<b>X</b>	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		<b>X</b>
	<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>		
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	<b>X</b>	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		<b>X</b>
	<b>Pago de horas extras</b>		
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	<b>X</b>	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		<b>X</b>

## Cuestionario 2

### Cuestionario aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

<b>ESCALA</b>	
SI	<b>1</b>
NO	<b>2</b>

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	<b>X</b>	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		<b>X</b>
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	<b>X</b>	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		<b>X</b>
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	<b>X</b>	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		<b>X</b>
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	<b>X</b>	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		<b>X</b>
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?	<b>X</b>	
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		<b>X</b>

11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	X	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		X
	<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Sueldos mensuales y regulares</b>		
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	X	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono escolar</b>		
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	X	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono por días feriados</b>		
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	X	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		X
	<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>		
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	X	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		X
	<b>Pago de horas extras</b>		
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	X	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		X

### Cuestionario 3

#### Cuestionario aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

<b>ESCALA</b>	
SI	<b>1</b>
NO	<b>2</b>

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	<b>X</b>	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		<b>X</b>
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	<b>X</b>	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		<b>X</b>
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	<b>X</b>	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		<b>X</b>
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	<b>X</b>	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		<b>X</b>
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?	<b>X</b>	
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		<b>X</b>

11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	X	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		X
	<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Sueldos mensuales y regulares</b>		
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	X	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono escolar</b>		
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	X	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono por días feriados</b>		
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	X	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		X
	<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>		
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	X	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		X
	<b>Pago de horas extras</b>		
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	X	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		X



### Cuestionario 4

### Cuestionario aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

ESCALA	
SI	1
NO	2

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	X	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		X
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	X	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		X
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	X	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		X
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	X	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		X
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?	X	
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		X

11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	X	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		X
	<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Sueldos mensuales y regulares</b>		
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	X	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono escolar</b>		
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	X	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono por días feriados</b>		
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	X	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		X
	<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>		
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	X	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		X
	<b>Pago de horas extras</b>		
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	X	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		X

## Cuestionario 5

### Cuestionario aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

<b>ESCALA</b>	
SI	<b>1</b>
NO	<b>2</b>

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	<b>X</b>	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		<b>X</b>
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	<b>X</b>	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		<b>X</b>
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	<b>X</b>	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		<b>X</b>
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	<b>X</b>	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		<b>X</b>
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?	<b>X</b>	
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		<b>X</b>

11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	X	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		X
	<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Sueldos mensuales y regulares</b>		
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	X	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono escolar</b>		
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	X	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono por días feriados</b>		
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	X	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		X
	<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>		
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	X	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		X
	<b>Pago de horas extras</b>		
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	X	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		X

## Cuestionario 6

### Cuestionario aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

<b>ESCALA</b>	
SI	<b>1</b>
NO	<b>2</b>

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	<b>X</b>	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		<b>X</b>
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	<b>X</b>	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		<b>X</b>
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	<b>X</b>	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		<b>X</b>
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	<b>X</b>	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		<b>X</b>
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?	<b>X</b>	
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		<b>X</b>

11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	X	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		X
	<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Sueldos mensuales y regulares</b>		
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	X	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono escolar</b>		
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	X	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono por días feriados</b>		
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	X	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		X
	<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>		
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	X	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		X
	<b>Pago de horas extras</b>		
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	X	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		X

### Cuestionario 7

### Cuestionario aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

ESCALA	
SI	1
NO	2

N°	Preguntas	1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	X	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		X
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	X	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		X
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	X	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		X
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	X	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		X
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?	X	
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		X

11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	X	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		X
<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>			
<b>Dimensiones/Ítems</b>			
<b>Sueldos mensuales y regulares</b>			
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	X	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		X
<b>Bono escolar</b>			
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	X	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		X
<b>Bono por días feriados</b>			
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	X	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		X
<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>			
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	X	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		X
<b>Pago de horas extras</b>			
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	X	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		X



## Cuestionario 8

### Cuestionario aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

<b>ESCALA</b>	
SI	<b>1</b>
NO	<b>2</b>

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	<b>X</b>	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		<b>X</b>
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	<b>X</b>	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		<b>X</b>
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	<b>X</b>	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		<b>X</b>
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	<b>X</b>	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		<b>X</b>
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?	<b>X</b>	
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		<b>X</b>

11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	X	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		X
	<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Sueldos mensuales y regulares</b>		
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	X	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono escolar</b>		
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	X	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono por días feriados</b>		
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	X	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		X
	<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>		
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	X	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		X
	<b>Pago de horas extras</b>		
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	X	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		X

### Cuestionario 9

### Cuestionario aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

ESCALA	
SI	1
NO	2

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	X	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		X
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	X	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		X
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	X	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		X
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	X	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		X
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?	X	
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		X

11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	X	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		X
<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>			
<b>Dimensiones/Ítems</b>			
<b>Sueldos mensuales y regulares</b>			
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	X	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		X
<b>Bono escolar</b>			
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	X	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		X
<b>Bono por días feriados</b>			
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	X	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		X
<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>			
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	X	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		X
<b>Pago de horas extras</b>			
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	X	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		X

## Cuestionario 10

### Cuestionario aplicación virtual

A continuación, se presentan una serie de preguntas relacionadas con la Ley 31131 – CAS y la incorporación al Régimen Laboral Permanente, marque su respuesta con una (X) en la mejor opción que se ajuste a la realidad.

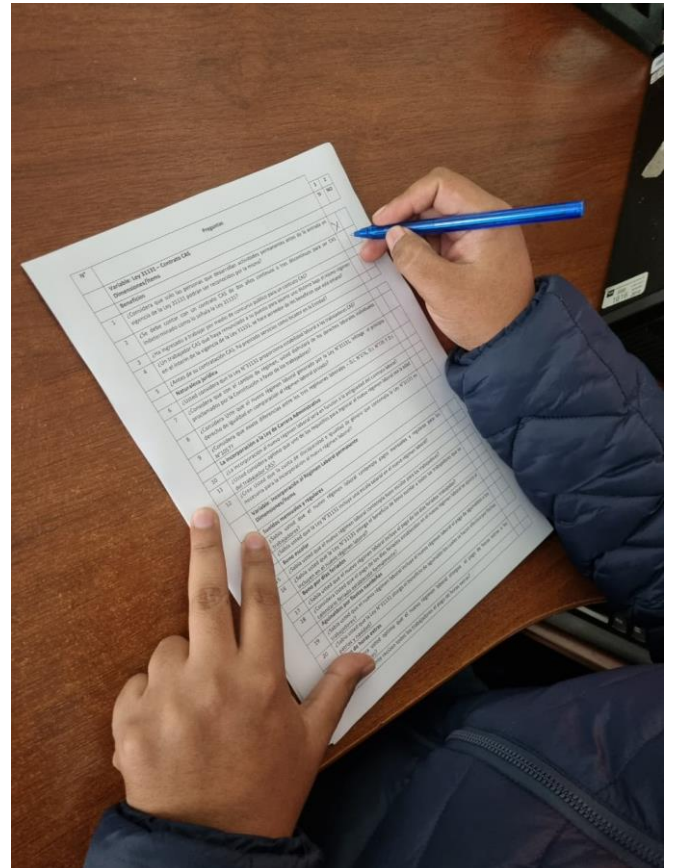
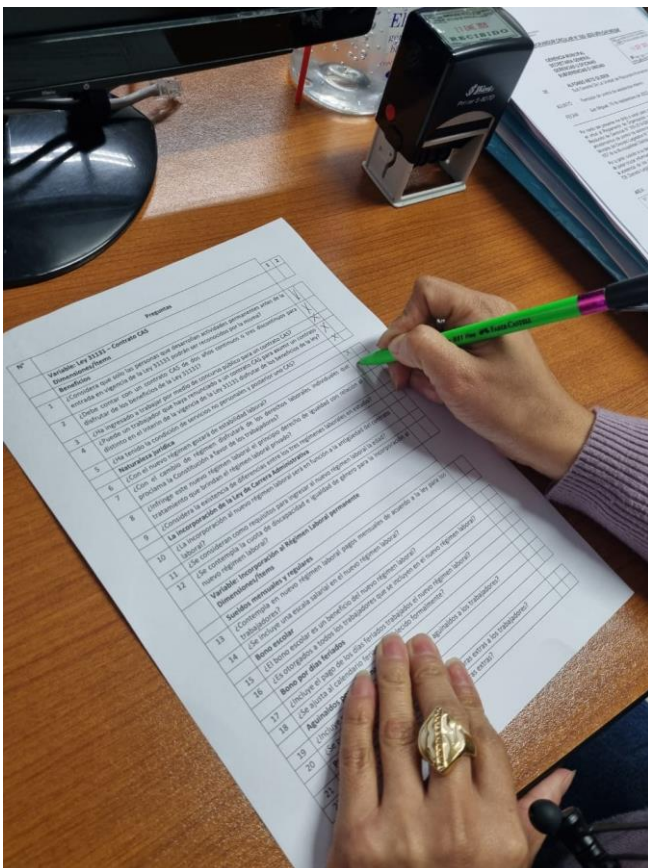
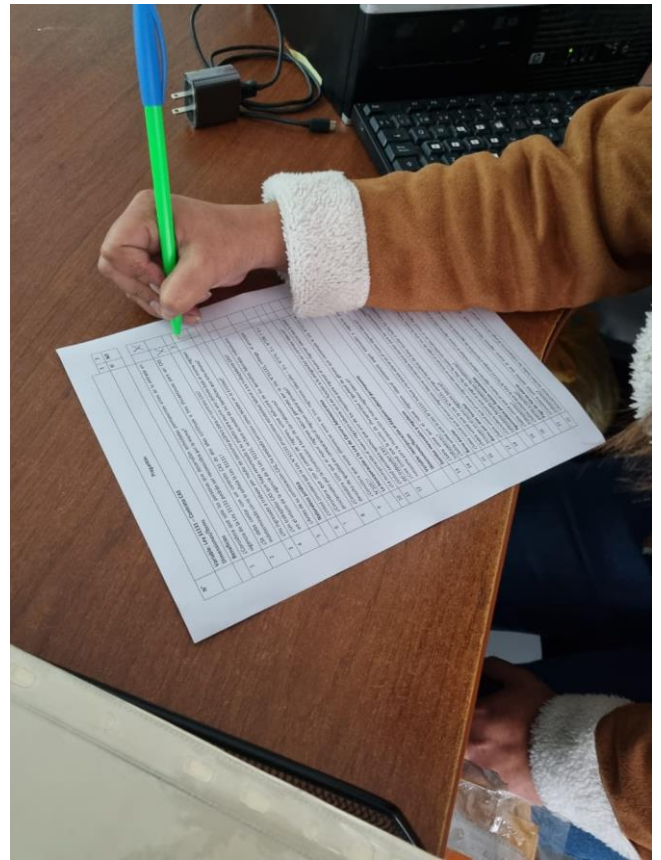
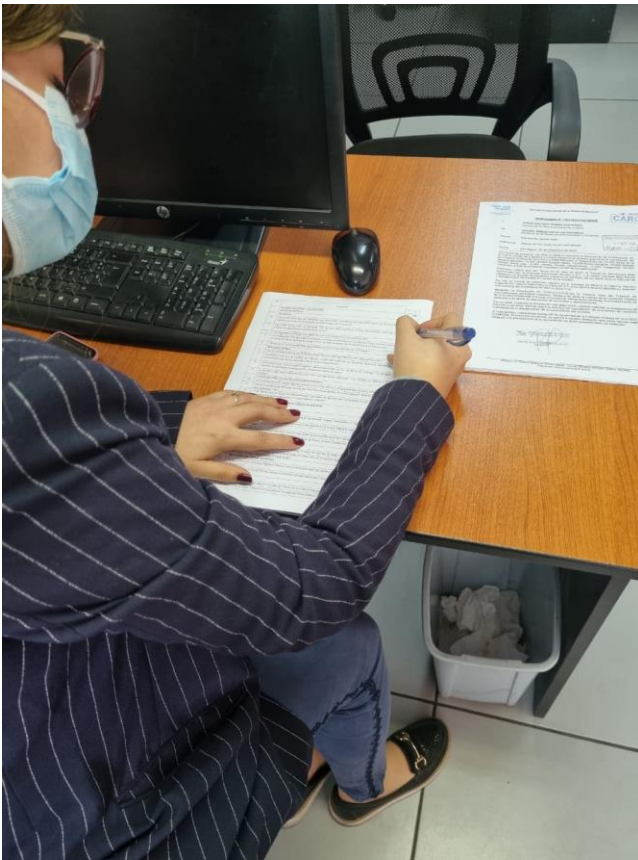
<b>ESCALA</b>	
SI	<b>1</b>
NO	<b>2</b>

N°	Preguntas		
		1	2
	<b>Variable: Ley 31131 – Contrato CAS</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Beneficios</b>		
1	¿Considera que solo las personas que desarrollan actividades permanentes antes de la entrada en vigencia de la Ley 31131 podrán ser reconocidos por la misma?	<b>X</b>	
2	¿Se debe contar con un contrato CAS de dos años continuos o tres discontinuos para ser CAS indeterminado como lo señala la Ley 31131?		<b>X</b>
3	¿Ha ingresado a trabajar por medio de concurso público para un contrato CAS?	<b>X</b>	
4	¿Un trabajador CAS que haya renunciado a su puesto para asumir uno distinto bajo el mismo régimen en el ínterin de la vigencia de la Ley 31131, se hace acreedor de los beneficios que esta emana?		<b>X</b>
5	¿Antes de su contratación CAS, ha prestado servicios como locador en la Entidad?	<b>X</b>	
	<b>Naturaleza jurídica</b>		
6	¿Usted considera que la Ley N°31131 proporciona estabilidad laboral a los trabajadores CAS?		<b>X</b>
7	¿Considera que con el cambio de régimen, usted disfrutará de los derechos laborales individuales proclamados por la Constitución a favor de los trabajadores?	<b>X</b>	
8	¿Considera Uste que el nuevo régimen laboral generado por la Ley N°31131, infringe el principio derecho de igualdad en comparación al régimen laboral privado?		<b>X</b>
9	¿Considera que existe diferencias entre los tres regímenes laborales – D.L N°276, D.L N°728 Y D.L N°1057?	<b>X</b>	
	<b>La incorporación de la Ley de Carrera Administrativa</b>		
10	¿La incorporación al nuevo régimen laboral será en función a la antigüedad del contrato laboral?		<b>X</b>

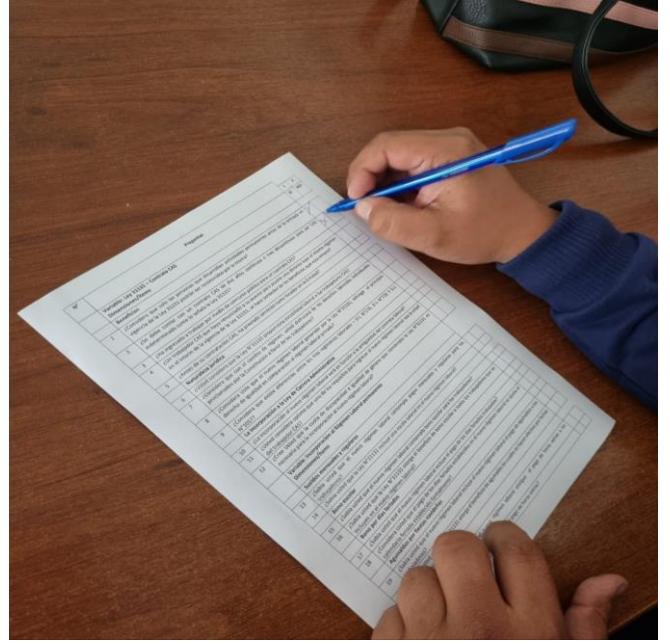
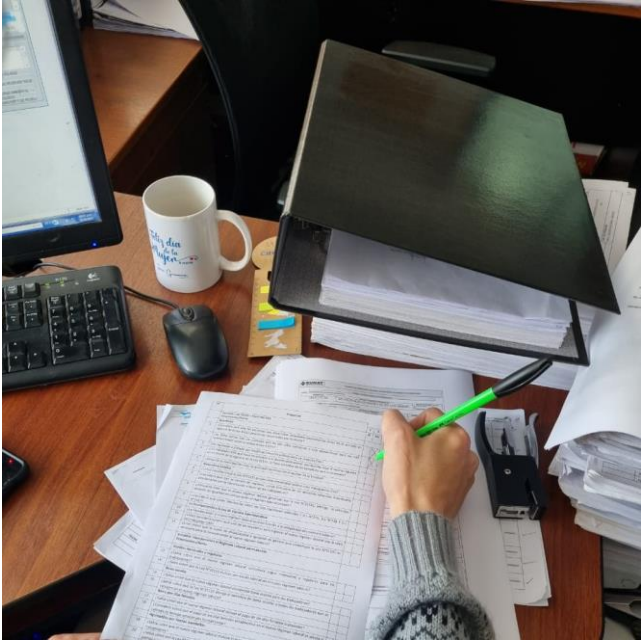
11	¿Usted considera optimo que uno de los requisitos para ingresar al nuevo régimen laboral sea la edad del trabajador CAS?	X	
12	¿Cree Usted que la cuota de discapacidad e igualdad de género que contempla la Ley N°31131 es necesaria para la incorporación al nuevo régimen laboral?		X
	<b>Variable: Incorporación al Régimen Laboral permanente</b>		
	<b>Dimensiones/Ítems</b>		
	<b>Sueldos mensuales y regulares</b>		
13	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla pagos mensuales y regulares para los trabajadores?	X	
14	¿Sabía usted que la Ley N°31131 incluye una escala salarial en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono escolar</b>		
15	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral contempla bono escolar para los trabajadores?	X	
16	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de bono escolar a todos los trabajadores que se incluyen en el nuevo régimen laboral?		X
	<b>Bono por días feriados</b>		
17	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el pago de los días feriados trabajados?	X	
18	¿Considera Usted que el pago de los días feriados establecidos en el nuevo régimen laboral se ajusta al calendario feriado establecido formalmente?		X
	<b>Aguinaldos por fiestas navideñas</b>		
19	¿Sabía usted que el nuevo régimen laboral incluye el nuevo régimen laboral el pago de aguinaldos a los trabajadores?	X	
20	¿Sabía usted que la Ley N°31131 otorga el beneficio de aguinaldo los cuales se hacen efectivo por fechas patrias y navidad?		X
	<b>Pago de horas extras</b>		
21	¿Incluye el nuevo régimen laboral el pago de horas extra a los trabajadores?	X	
22	¿Actualmente reciben todos los trabajadores el pago de horas extras?		X



### Fotos de la aplicación del cuestionario







**Anexo 10: Declaración de autoría****DECLARACION DE AUTORÍA**

Yo **Luisa María Philipps Velarde**, identificado con el DNI N°70322036 Domiciliada en Av Brasil N°4064 Distrito de Magdalena del Mar, Provincia y Departamento de Lima, Bachiller de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas de la Universidad Peruana Los Andes, **DECLARO BAJO JURAMENTO** ser el autora del presente trabajo, por tanto, asumo las consecuencias administrativas y/o penales que hubiere lugar si en la elaboración de mi investigación titulada: **Implementación de la Ley 31131- Contrato CAS, con la Incorporación al Régimen Laboral Permanente, Municipalidad de San Miguel - 2021**, haya incurrido en plagio o consignados datos falso.



**Luisa María Philipps Velarde**  
**DNI N°70322036**