UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU INFLUENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY EN EL AÑO 2025

Tesis para optar el título profesional de

ABOGADO

REGINA, GALINDO BICERRA

Pucallpa – Perú

2026

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

ACTA DE EXAMEN PARA OPTAR EL TITULO DE ABOGADO

En la ciudad de Pucallpa, siendo las 10:00 horas del jueves 15 del 2026, en la sala del auditorio de la Facultad de Derecho de la Universidad Nacional de Ucayali, se inició la sustentación y defensa de la tesis titulada "REGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU INFLUENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY EN EL AÑO 2025", presentada por la bachiller en Derecho y Ciencias Politicas REGINA GALINDO BICERRA

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos, el secretario académico de la facultad procedió a presentar a los miembros del jurado, integrados por los docentes: DR. JORGE ANIANO RUIZ ROJAS (Presidente), DRA. JANET YVONE CASTAGNE VASQUEZ (Miembro) y DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA (Miembro), designados mediante Memorando Múltiple N° 035/2026-UNU/FDyCP-D/GyT de fecha 12 de octubre de 2026. Acto seguido, el señor presidente instó al secretario académico a presentar a la bachiller examinada.

A continuación, el presidente del jurado invitó al bachiller a iniciar la exposición de su informe final de investigación; a cuyo término, los miembros del jurado formularon las preguntas y observaciones pertinentes, las mismas que fueron absueltas de forma satisfactoria por la ponente.

Continuando con el desarrollo de la sustentación y de conformidad con el Reglamento de Grados y Títulos, el presidente invitó a la bachiller examinada y al público a abandonar la sala para proceder a la deliberación en forma reservada.

Seguidamente, el jurado emitió la calificación general, de cuyo resultado se establece que la bachiller REGINA GALINDO BICERRA resultó APROBADA POR MAYORIA

Reiniciado el acto público, se procedió a la juramentación de honor y a la toma de felicitaciones por parte de los miembros del jurado, dándose lectura a la presente acta y concluyendo el acto académico a las 10:30 horas del mismo día. En señal de conformidad, la suscriben los intervinientes; de lo que doy fe.

Dr. JORGE ANIANO RUIZ ROJAS
PRESIDENTE

DRA. JANET YVONE CASTAGNE VASQUEZ
MIEMBRO

DR. JOEL ORLANDO SANTILLAN TUESTA
MIEMBRO

Dr. RUBEN ABELFO CERNA LEVEAU
SECRETARIO ACADÉMICO (e)

2025-261

ACTA DE APROBACION DE PROYECTO DE TESIS

En la Ciudad Universitaria, a los 24 dias del mes JULIO del 2025 siendo horas 11:06:18. Los miembros del Jurado, declaran APROBADO POR UNANIMIDAD el PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS titulado:

RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU INFLUENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY EN EL AÑO 2025

Presentado por el(la) Bachiller:

REGINA GALINDO BICERRA

De la Escuela Profesional de:

DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

Siendo el Jurado Dictaminador, conformado por:

Presidente	: DR. JORGE ANIANO RUIZ ROJAS
Primer Miembro	: DR. JANET YVONE CASTAGNE VÁSQUEZ
Segundo Miembro	: DR. JOEL ORLANDO SANTILLÁN TUESTA
Asesor	: MG. WASHINGTON TARCICIO QUINTANILLA OSORIO

Para dar fe de este proceso electrónico, el Vicerrectorado de Investigación de la Universidad Nacional de Ucayali - Pucallpa, mediante la Plataforma de Investigación se le asigna la presente acta y a partir de la presente fecha queda expedito para la ejecución de su PROYECTO DE INVESTIGACIÓN DE TESIS.

Pucallpa, JULIO de 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS
Dr. Lizandro Leveau Pezo
Decano (e)

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

SISTEMA ANTIPLAGIO

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TESIS

Nº **V/221-2026**.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que la Tesis titulada:

"**RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N° 728 Y SU INFLUENCIA EN LA ESTABILIDAD LABORAL DE LOS OBREROS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY EN EL AÑO 2025**"

Autor(es)	:	**GALINDO BICERRA, REGINA**
Facultad	:	**DERECHO Y CIENCIAS POLÍTICAS**
Escuela	:	**DERECHO**
Asesor(a)	:	**Mg. QUINTANILLA OSORIO, WASHINGTON TARCICIO**

Presenta un **porcentaje de similitud de 10%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica: "todo trabajo de investigación no debe superar el 10%". **En tal sentido, se declara, que la TESIS presenta un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 08/04/2026

Dr. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, Regina Galindo Bicerra

Autor de la tesis titulada : Régimen laboral del Decreto Legislativo N°728 y su influencia en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Monterey en el año 2025

Sustentada el año: 2026

Asesor(a): Washington Quintanilla Osorio

Facultad: Derecho y Ciencias Políticas

Escuela Profesional: Derecho

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en **el Repositorio Institucional** de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), **bajo los siguientes términos:**

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (**únicamente** mediante su **traducción a otros idiomas**) y poner a disposición del público en general **mi tesis** (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 31 / 10 / 2026

Email: reginagalindo13@gmail.com Firma:

Teléfono: 928427803 DNI: 75263199

DEDICATORIA

A mi madre, Graciela, símbolo de perseverancia, gratitud y bondad en mi vida; además de ser mi mayor orgullo.

AGRADECIMIENTO

A Dios, por guiar mis pasos, darme fortaleza en los momentos más difíciles y permitirme culminar esta etapa tan importante de mi vida. Por sostenerme en cada desafío y enseñarme a seguir adelante con fe y propósito.

A mis padres, por ser la base de mi vida, por haber formado mi visión del mundo y de mi carrera, y por inculcar en mí valores que han sido fundamentales en este camino. Su amor, enseñanzas y ejemplo han sido la fuerza que me impulsa a seguir creciendo y superándome cada día.

A la Universidad Nacional de Ucayali, mi primera y única casa de estudios, por brindarme las herramientas necesarias para mi formación académica y profesional. Asimismo, a todos mis docentes, por su dedicación, conocimientos y compromiso en mi proceso de aprendizaje, contribuyendo significativamente a mi desarrollo personal y profesional.

ÍNDICE GENERAL

Pg.

ACTA DE APROBACIÓN.....ii

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN SISTEMA ANTIPLAGIO.....iv

REPOSITORIO DE TESIS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI AUTORIZACIÓN DE PUBLICADO DE TESIS v

DEDICATORIA.....vi

AGRADECIMIENTO vii

RESUMEN xiv

ABSTRACT.....xv

INTRODUCCIÓN xvi

CAPÍTULO I. 1

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN 1

1.1. Planteamiento del problema..... 1

1.2. Formulación del problema..... 3

1.3. Formulación de objetivos 4

1.4. Justificación de la investigación 4

1.5. Delimitación del estudio 6

1.6. Viabilidad del Estudio..... 7

CAPÍTULO II. 9

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL 9

2.1. Antecedentes jurídicos del problema 9

2.1.1 Antecedentes internacionales 9

2.1.2 Antecedentes nacionales 12

2.1.3 Antecedentes locales 15

2.2. Bases teóricas 17

2.2.1. Bases epistemológicas 17

2.2.2. Bases gnoseológicas del régimen laboral municipal 19

2.2.2.1. Relación sujeto objeto en el conocimiento del trabajo municipal 19

2.2.2.2. Conocimiento situado y contextual 19

2.2.2.3. Métodos para la producción del conocimiento 19

2.2.2.4. Conocimiento crítico transformador 20

2.2.2.5. Vínculo entre conocimiento y acción política 20

2.2.3. Definiciones etimológicas Definiciones etimológicas del régimen laboral municipal 20

2.2.3.1. Régimen 21

2.2.3.2. Laboral 21

2.2.3.3. Municipal 21

2.2.4. Marco conceptual 21

2.3. Definición de términos básicos 58

2.4. Formulación de hipótesis 61

2.4.1. Hipótesis general 61

2.4.2. Hipótesis específicas 61

2.5. Variables de estudio 62

2.5.1. Identificación de las variables 62

2.5.2. Definición conceptual de la variable 62

2.5.3. Definición operacional de la variable 63

2.5.4. Operacionalización de variables 65

CAPÍTULO III. 67

METODOLOGÍA 67

3.1. Tipo de investigación 67

3.2. Diseño de la investigación 67

3.3. Población y muestra 67

3.3.1. Población 67

3.3.2. Muestra 68

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 68

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento 69

3.6. Técnicas para el procesamiento de la información 69

CAPÍTULO IV. 70

RESULTADOS 70

4.1. Descripción de resultados 70

4.2. Hipótesis general de la investigación: 83

4.3. Discusión 89

CAPITULO V 92

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES 92

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 96

ANEXOS 101

INDICE DE TABLAS

Pg.

Tabla 1 Operacionalización de variables 65

Tabla 2 Variable Régimen Laboral del decreto legislativo Nº728..... 70

Tabla 3 Dimensión Tipo contractual..... 71

Tabla 4 Beneficios Laborales..... 72

Tabla 5 Jornada Laboral 74

Tabla 6 Dimensión Continuidad contractual..... 75

Tabla 7 Variable Estabilidad laboral de los trabajadores municipales..... 76

Tabla 8 Régimen Privado..... 78

Tabla 9 Servicio civil 79

Tabla 10 Dimensión contrato CAS 80

Tabla 11 Elecciones Municipales..... 82

Tabla 12 El régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.. 84

Tabla 13 El tipo contractual del régimen del D.L. N° 728 influye significativament 85

Tabla 14 Existe la Documentación oficial influye en la estabilidad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Manantay en el año 2025. 86

Tabla 15 La jornada laboral del régimen del D.L. N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025. 87

ÍNDICE DE FIGURAS

Pg.

Figura 1. Variable Régimen Laboral del decreto legislativo Nº728 70

Figura 2. Dimensión Tipo contractual..... 71

Figura 3. Beneficios Laborales..... 73

Figura 4. Jornada Laboral 74

Figura 5. Dimensión Continuidad contractual 75

Figura 6. Variable Estabilidad laboral de los trabajadores municipales 77

Figura 7. Régimen Privado 78

Figura 8. Servicio civil 79

Figura 9.Dimensión Contrato CAS 81

Figura 10. Elecciones Municipales..... 82

RESUMEN

La investigación analiza la influencia del régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025. Este régimen, propio de la actividad privada, es aplicado en el ámbito municipal para regular la contratación de personal operativo, otorgando beneficios como gratificaciones, CTS, vacaciones y protección contra el despido arbitrario. En la práctica, se identifican diversas problemáticas que afectan la estabilidad laboral, tales como la renovación constante de contratos, la falta de reconocimiento de derechos adquiridos y la limitada fiscalización del cumplimiento normativo. El estudio evidencia que, aunque el régimen 728 ofrece mayores beneficios en comparación con otros regímenes como el CAS, su aplicación inadecuada genera inseguridad laboral y precarización. Asimismo, se analizan dimensiones clave como el tipo contractual, los beneficios laborales, la jornada laboral y la continuidad contractual, determinando que estas influyen significativamente en la percepción de estabilidad de los trabajadores. La inestabilidad laboral no solo afecta el bienestar de los obreros, sino también la eficiencia de los servicios públicos municipales. La investigación resalta la necesidad de fortalecer la gestión de recursos humanos, mejorar la fiscalización laboral y promover reformas normativas que garanticen condiciones laborales justas y estables en el ámbito municipal.

Palabras clave: Régimen laboral 728, estabilidad laboral, trabajadores municipales.

ABSTRACT

This research analyzes the influence of the labor regime established by Legislative Decree No. 728 on the job stability of workers in the District Municipality of Manantay during the year 2025. This regime, originally designed for private sector employment, is applied within municipal governments to regulate the hiring of operational personnel, granting benefits such as bonuses, compensation for time of service (CTS), paid vacations, and protection against arbitrary dismissal. However, in practice, several issues have been identified that negatively affect job stability, including the frequent renewal of contracts, lack of recognition of acquired rights, and limited oversight of labor regulations. The study reveals that although the Decree 728 regime provides greater benefits compared to other regimes such as CAS, its inadequate implementation generates job insecurity and labor precariousness. Key dimensions analyzed include contractual type, labor benefits, working hours, and contractual continuity, all of which significantly influence workers' perception of job stability. Labor instability not only affects workers' well-being but also impacts the efficiency and quality of municipal public services. Finally, the research highlights the need to strengthen human resource management, improve labor supervision, and promote regulatory reforms to ensure fair and stable working conditions within the municipal sector.

Keywords: labor regime 728, job stability, municipal workers.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación aborda el análisis del régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 y su influencia en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025. En el contexto de la administración pública peruana, los gobiernos locales enfrentan importantes desafíos en la gestión de recursos humanos, especialmente en lo referido a las condiciones laborales de su personal operativo. La aplicación de este régimen, de naturaleza privada, dentro del ámbito municipal ha generado diversas tensiones normativas y prácticas que inciden directamente en la seguridad laboral de los trabajadores.

En este sentido, la estabilidad laboral constituye un elemento fundamental no solo para garantizar el bienestar de los trabajadores, sino también para asegurar la eficiencia y continuidad de los servicios públicos municipales. Sin embargo, en la práctica, se observan problemáticas como la renovación constante de contratos, la limitada fiscalización laboral y la coexistencia de distintos regímenes, lo que genera incertidumbre y precariedad en el empleo municipal.

La investigación tiene como objetivo principal determinar de qué manera el régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 influye en la estabilidad laboral de los obreros municipales, considerando dimensiones como el tipo contractual, los beneficios laborales, la jornada de trabajo y la continuidad contractual. Asimismo, busca aportar evidencia empírica que permita comprender esta problemática en el contexto específico de la región Ucayali.

La tesis se estructura en cuatro capítulos: el Capítulo I desarrolla el problema de investigación, incluyendo el planteamiento, formulación, objetivos y justificación; el Capítulo II presenta el marco teórico referencial, con antecedentes, bases teóricas y conceptos clave; el Capítulo III describe la metodología empleada, detallando el tipo y diseño de investigación, población, muestra e instrumentos; y el Capítulo IV expone los resultados, su análisis y discusión, culminando con las conclusiones y recomendaciones del estudio.

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema.

En el contexto de la administración pública peruana, los gobiernos locales enfrentan constantes desafíos relacionados con la gestión de su recurso humano, en particular respecto a los obreros municipales contratados bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728. Este régimen, de naturaleza privada, ha sido adoptado por las municipalidades conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972), lo cual genera una serie de tensiones entre el marco normativo del sector público y las prácticas laborales propias del régimen privado. Según Romero (2023), esta dualidad en la aplicación del régimen laboral ha ocasionado vacíos normativos que afectan directamente la estabilidad de los trabajadores municipales, en especial en zonas con alta rotación y baja supervisión, como es el caso de diversas municipalidades distritales.

En la Municipalidad Distrital de Manantay, ubicada en la región Ucayali, se ha identificado una creciente preocupación por la situación laboral de los obreros bajo el D.L. N° 728. A pesar de contar con un contrato que otorga mayores beneficios que el régimen CAS, estos trabajadores enfrentan situaciones de inestabilidad derivadas de prácticas como la renovación periódica de contratos, la falta de reconocimiento de derechos adquiridos y la ausencia de mecanismos

efectivos de fiscalización laboral. Conforme indica Gutiérrez (2022), la falta de profesionalización en la gestión de personal en los gobiernos locales contribuye significativamente a la vulneración de derechos laborales, particularmente en el ámbito operativo.

Estudios recientes advierten que la estabilidad laboral no solo se vincula con la duración del vínculo contractual, sino también con la percepción de seguridad y proyección institucional que experimentan los trabajadores. En este sentido, León y Chávez (2022) sostienen que la estabilidad laboral en los gobiernos locales debe analizarse desde una perspectiva integral, considerando factores legales, organizacionales y psicosociales. La inestabilidad no solo genera efectos negativos en el bienestar del trabajador, sino que también repercute en la eficiencia de los servicios municipales, al incrementar la rotación y reducir el compromiso institucional.

Pese a la relevancia del tema, existe una limitada producción académica enfocada específicamente en el efecto del régimen del D.L. N° 728 sobre la estabilidad laboral de obreros municipales en el contexto de la Amazonía peruana. Esta ausencia de evidencia sistemática impide diseñar políticas públicas que fortalezcan la institucionalidad laboral en los gobiernos locales. En tal escenario, surge la necesidad de analizar de manera empírica la influencia del régimen laboral del D.L. N° 728 en la estabilidad de los obreros municipales de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025, contribuyendo así al fortalecimiento de

una gestión pública más justa, eficiente y respetuosa de los derechos laborales.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- ¿De qué manera influye el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye el tipo contractual del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025?
- ¿Cómo influyen los beneficios laborales del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025?
- ¿Cómo influye la jornada laboral establecida en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025?
- ¿Cómo influye la continuidad contractual bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025?

1.3. Formulación de objetivos

1.3.1. Objetivo general

- Determinar la influencia del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

1.3.2. Objetivos específicos

- Analizar la influencia del tipo contractual del régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.
- Examinar la influencia de los beneficios laborales del régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.
- Evaluar la influencia de la jornada laboral del régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.
- Determinar la influencia de la continuidad contractual bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

1.4. Justificación de la investigación

La presente investigación es de gran relevancia tanto en el ámbito jurídico como en el social, debido a la necesidad de garantizar la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en el Perú. La

estabilidad laboral es un derecho fundamental que contribuye al bienestar de los empleados y a la eficiencia en la prestación de los servicios públicos municipales. Según Torres (2023), la inestabilidad laboral en el sector público afecta la calidad del servicio brindado a la ciudadanía, ya que la rotación constante de personal genera discontinuidad en la gestión administrativa.

Desde el punto de vista jurídico, esta investigación contribuirá a la comprensión del impacto del régimen laboral municipal en la estabilidad de los trabajadores, identificando las falencias normativas y administrativas que afectan sus derechos. En palabras de Landa (2021), la existencia de vacíos normativos en el régimen laboral municipal impide la consolidación de un marco jurídico sólido que garantice condiciones laborales adecuadas. Por ello, este estudio busca aportar insumos teóricos y prácticos que puedan servir como base para futuras reformas legislativas en beneficio de los trabajadores municipales.

En el ámbito social, el estudio cobra importancia al evidenciar cómo la inestabilidad laboral impacta directamente en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias. Según Rojas (2022), la incertidumbre respecto a la continuidad en el empleo genera estrés y afecta la productividad de los trabajadores, lo que repercute en la eficiencia institucional. Los hallazgos de esta investigación podrán servir para generar estrategias que permitan mejorar la seguridad laboral y, en consecuencia, optimizar la prestación de servicios municipales.

En términos prácticos, este estudio permitirá identificar las principales problemáticas en la estabilidad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay y proponer soluciones viables que contribuyan a la mejora del régimen laboral municipal. Como señala Fernández (2020), el fortalecimiento de las políticas laborales en el sector público es un paso clave para garantizar un entorno laboral más justo y equitativo.

1.5. Delimitación del estudio

- ✓ **Delimitación Espacial**

El presente estudio se desarrollará en la Municipalidad Distrital de Manantay, ubicada en la provincia de Coronel Portillo, región Ucayali, Perú. La investigación se enfocará en la situación laboral de los trabajadores municipales que laboran en esta jurisdicción, con el fin de analizar el impacto del régimen laboral municipal en su estabilidad laboral.

- ✓ **Delimitación Temporal**

El análisis abarcará el año 2025, con el propósito de evaluar las condiciones laborales de los trabajadores municipales en dicho período y determinar el impacto de las regulaciones vigentes en ese año sobre su estabilidad laboral.

- ✓ **Delimitación Teórica**

El marco teórico de esta investigación se basará en el estudio del derecho laboral municipal en el Perú, con énfasis en la estabilidad laboral como derecho fundamental de los trabajadores. Se analizarán normativas

nacionales, doctrinas jurídicas y estudios previos relacionados con la temática.

- ✓ **Delimitación Jurídica**

El estudio se sustentará en el marco normativo vigente en el Perú sobre la estabilidad laboral de los trabajadores municipales. Se examinarán las disposiciones contenidas en la Constitución Política del Perú, la Ley Orgánica de Municipalidades, el Decreto Legislativo N° 728 (Régimen Laboral de la Actividad Privada) y otras normas complementarias aplicables al ámbito municipal.

1.6. Viabilidad del Estudio

- ✓ **Viabilidad Técnica**

El estudio cuenta con los recursos metodológicos y tecnológicos adecuados para su desarrollo, incluyendo bases de datos, documentos legales y bibliografía especializada que permitirán un análisis riguroso del tema (Mendoza, 2023).

- ✓ **Viabilidad Ambiental**

No se prevén impactos negativos en el medio ambiente, ya que la investigación se desarrollará a través del análisis documental y encuestas a trabajadores municipales sin generar residuos ni alterar el entorno (Sánchez, 2022).

- ✓ **Viabilidad Financiera**

Los costos asociados a la investigación serán cubiertos mediante financiamiento institucional y recursos personales, asegurando la continuidad del estudio sin limitaciones económicas significativas (Fernández, 2021).

- ✓ **Viabilidad Social**

El estudio contribuirá a la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores municipales, beneficiando tanto a los empleados como a la comunidad en general al garantizar una administración pública más eficiente y equitativa (Rojas, 2022).

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes jurídicos del problema

2.1.1 Antecedentes internacionales

García (2015), en su tesis doctoral titulada *La estabilidad laboral en el sector público: Un análisis comparativo entre España y Alemania*, presentada en la Universidad de Barcelona, llevó a cabo un análisis comparativo sobre la estabilidad laboral en el sector público entre España y Alemania, centrándose en la normativa laboral y su aplicación en ambos países. A través de un estudio detallado de la legislación y entrevistas a expertos en derecho laboral, la investigación evidenció que la estabilidad en el empleo público es significativamente más sólida en Alemania. Este resultado se debe a la existencia de un marco normativo más consolidado y a una cultura organizacional que prioriza la permanencia laboral como un elemento esencial para la eficiencia administrativa y la calidad en la prestación de servicios públicos. En contraste, España presenta una mayor inestabilidad laboral debido a reformas legislativas que han flexibilizado el empleo público. Los hallazgos de este estudio resaltan la importancia de un marco normativo claro para garantizar la estabilidad laboral en el sector público (García, 2015).

Smith (2017), en su tesis doctoral titulada *Job Security in Local Government: A Case Study of the United Kingdom*, presentada en la University of Manchester, realizó un estudio de caso sobre la seguridad

laboral en el gobierno local del Reino Unido. A través de un análisis de políticas públicas y encuestas a empleados municipales, el estudio examinó los efectos de las reformas neoliberales en la estabilidad del empleo dentro de las administraciones locales. Los hallazgos revelaron que estas reformas han debilitado significativamente la seguridad laboral, generando un aumento en la precariedad entre los trabajadores municipales. La investigación destaca que la flexibilización de los contratos y la reducción de los derechos laborales han contribuido a una mayor rotación de personal y a un descenso en la calidad del servicio público. En consecuencia, el estudio enfatiza la necesidad de revisar las políticas laborales para garantizar condiciones más estables en el sector municipal (Smith, 2017).

Kumar (2018), en su tesis doctoral titulada *Employment Stability in Municipal Corporations: The Case of India*, presentada en la University of Delhi, llevó a cabo una investigación cuantitativa sobre la estabilidad laboral en las corporaciones municipales de varias ciudades de la India. A través de encuestas a empleados municipales, el estudio analizó la influencia de las políticas laborales en la seguridad del empleo en el sector público local. Los resultados evidenciaron una falta de uniformidad en la aplicación de dichas políticas, lo que ha generado disparidades significativas en la estabilidad laboral de los trabajadores municipales. En algunas ciudades, los empleados disfrutan de una estabilidad relativamente alta, mientras que en otras enfrentan condiciones laborales precarias debido a la ausencia de regulaciones consistentes. La

investigación destaca la necesidad de establecer un marco normativo más homogéneo para reducir las desigualdades y mejorar las condiciones laborales en el ámbito municipal (Kumar, 2018).

Müller (2016), en su tesis doctoral titulada *Job Stability and Employee Satisfaction in Swiss Municipalities*, presentada en la University of Zurich, analizó la relación entre la estabilidad laboral y la satisfacción de los empleados en las municipalidades suizas. Mediante un enfoque estadístico basado en encuestas de satisfacción laboral aplicadas a trabajadores municipales, la investigación evaluó cómo la seguridad en el empleo influye en la percepción del bienestar laboral. Los resultados evidenciaron una correlación positiva significativa entre ambas variables, destacando que los empleados con mayor estabilidad laboral mostraban niveles más altos de satisfacción y compromiso con su trabajo. El estudio identificó que los municipios con políticas laborales más sólidas experimentaban menor rotación de personal y mayor eficiencia en la prestación de servicios públicos. En consecuencia, la investigación resalta la importancia de garantizar condiciones estables de empleo para mejorar la calidad del trabajo en el sector municipal (Müller, 2016).

Chen (2019), en su tesis doctoral titulada *The Impact of Labor Contracts on Job Security in Chinese Local Governments*, presentada en la Peking University, analizó el impacto de los contratos laborales en la seguridad del empleo dentro de los gobiernos locales en China. Mediante un enfoque basado en el análisis documental de contratos laborales y entrevistas a funcionarios públicos, la investigación examinó cómo la

estandarización de estos acuerdos ha influido en la percepción de estabilidad laboral entre los empleados municipales. Los hallazgos revelaron que la implementación de contratos laborales más estructurados ha contribuido a una mayor seguridad en el empleo, reduciendo la incertidumbre y mejorando la satisfacción de los trabajadores. El estudio destacó que aquellos municipios que aplicaron contratos más claros y transparentes lograron una mayor retención de empleados y un mejor desempeño administrativo. En consecuencia, se concluye que la estandarización contractual es un factor clave para fortalecer la estabilidad laboral en el sector público chino (Chen, 2019).

2.1.2 Antecedentes nacionales

Lápiz Mixán y Valderrama Mozombite (2021), en su tesis titulada Régimen laboral municipal y la estabilidad laboral de los trabajadores municipales en la Municipalidad Distrital de Manantay en el periodo 2019, presentada en la Universidad Nacional de Ucayali, llevaron a cabo una investigación aplicada con diseño correlacional para evaluar el impacto del régimen laboral municipal en la estabilidad de los trabajadores. Mediante encuestas a 238 empleados municipales, se identificó que el marco normativo vigente incide directamente en la precarización del empleo, generando incertidumbre y afectando la continuidad laboral de los servidores públicos. Los resultados evidenciaron la necesidad de reformas en la normativa municipal para fortalecer los derechos laborales y reducir la inestabilidad laboral. En consecuencia, la investigación resalta

la urgencia de implementar políticas más claras y equitativas en la gestión del empleo municipal para mejorar las condiciones de trabajo y garantizar la seguridad laboral de los empleados (Lápiz Mixán & Valderrama Mozombite, 2021).

Paredes Infanzón (2012), en su estudio titulado La estabilidad laboral en el Perú, publicado por el Poder Judicial del Perú, realizó un análisis descriptivo de la normativa laboral peruana y su aplicación en el sector público. A través de un examen detallado del marco legal vigente, la investigación identificó la existencia de vacíos normativos que afectan la estabilidad laboral de los trabajadores municipales, generando incertidumbre en sus condiciones de empleo. El estudio evidenció que la falta de una regulación clara y uniforme ha permitido la proliferación de contratos temporales y la precarización del trabajo en el ámbito municipal. Se destacó la necesidad de reformas legislativas que fortalezcan la seguridad laboral y garanticen los derechos de los servidores públicos. En este sentido, la investigación concluyó que la estabilidad en el empleo municipal debe ser protegida mediante normativas más precisas y mecanismos efectivos de fiscalización (Paredes Infanzón, 2012).

Fajardo Arana (2023), en su tesis titulada Importancia de la estabilidad laboral para el ejercicio de la toma de decisiones en ESSALUD, presentada en la Universidad Continental, realizó un estudio de caso con enfoque cualitativo para analizar la percepción de los trabajadores de ESSALUD respecto a la estabilidad laboral y su impacto en la toma de decisiones dentro de la institución. La investigación

evidenció que la estabilidad en el empleo es un factor clave para garantizar la eficiencia en la gestión de los servicios de salud, ya que influye directamente en la seguridad y confianza con la que los empleados desempeñan sus funciones. Los hallazgos revelaron que los trabajadores con mayor estabilidad laboral muestran una mejor capacidad para la toma de decisiones, mayor compromiso organizacional y una reducción en los niveles de estrés laboral. En este sentido, el estudio resalta la necesidad de fortalecer las políticas laborales en el sector salud para mejorar su desempeño institucional (Fajardo Arana, 2023).

Sulca Cuya (2022), en su tesis titulada Contratos de locación de servicios y estabilidad laboral en trabajadores de la Municipalidad de Churcampa, 2022, presentada en la Universidad Peruana de Ciencias e Informática, realizó una investigación correlacional con el objetivo de analizar el impacto de los contratos de locación de servicios en la estabilidad laboral de los trabajadores municipales. A través de encuestas aplicadas a 25 empleados bajo este tipo de contratación, la investigación evidenció que la desnaturalización de los contratos de locación de servicios afecta negativamente la estabilidad laboral, generando inseguridad y precariedad en el empleo municipal. Los resultados revelaron que muchos trabajadores desempeñan funciones permanentes sin contar con los beneficios laborales correspondientes. El estudio concluye que es necesario implementar reformas en la gestión de los contratos en el sector municipal para garantizar la estabilidad laboral y el cumplimiento de los derechos de los trabajadores (Sulca Cuya, 2022).

Ticllahuanaco Huachaca y Toledo Huillca (2023), en su tesis titulada Impacto de la estabilidad laboral bajo la implementación de la ley 31131 en el compromiso organizacional del personal contratado bajo el régimen CAS D.L. 1057 de la Municipalidad Distrital de Cayma 2021 - 2022, presentada en la Universidad Nacional de San Agustín, realizaron una investigación descriptiva para evaluar cómo la implementación de la ley 31131 ha influido en la estabilidad laboral y el compromiso organizacional de los trabajadores municipales. Mediante encuestas aplicadas a 95 empleados bajo el régimen CAS, se evidenció que la percepción de estabilidad laboral ha mejorado significativamente tras la implementación de esta normativa. Los resultados indican que la seguridad en el empleo ha fortalecido el sentido de pertenencia y motivación de los trabajadores, lo que se traduce en un mayor desempeño organizacional. La investigación destaca la importancia de políticas laborales que promuevan la estabilidad en el sector público (Ticllahuanaco Huachaca & Toledo Huillca, 2023).

2.1.3 Antecedentes locales

Pinedo Ríos (2020), en su tesis titulada *El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Coronel Portillo, 2019*, presentada en la Universidad Nacional de Ucayali, realizó un estudio descriptivo correlacional para analizar la relación entre el ambiente laboral y el desempeño de los empleados municipales. Mediante encuestas aplicadas a 150 trabajadores de la municipalidad, se evidenció una

correlación positiva entre un clima organizacional adecuado y un mejor rendimiento en las funciones laborales. Los hallazgos indicaron que un ambiente de trabajo favorable contribuye significativamente a la productividad y satisfacción de los empleados, fomentando un mayor compromiso con la institución. La investigación concluye que fortalecer el clima organizacional mediante estrategias de liderazgo, comunicación efectiva y reconocimiento laboral es fundamental para optimizar el desempeño de los trabajadores municipales y mejorar la calidad del servicio público (Pinedo Ríos, 2020).

García Pérez (2019), en su tesis titulada *La gestión del talento humano y su relación con la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Salud de Ucayali*, presentada en la Universidad Nacional de Ucayali, llevó a cabo una investigación cuantitativa de tipo correlacional para analizar el impacto de la gestión del talento humano en la satisfacción laboral de los trabajadores del sector salud. A través de encuestas aplicadas a 200 empleados de la Dirección Regional de Salud de Ucayali, el estudio reveló que una gestión eficiente del talento humano influye significativamente en la motivación y compromiso de los trabajadores, generando un ambiente laboral más positivo. Los hallazgos destacan que el desarrollo de estrategias en capacitación, reconocimiento y promoción profesional mejora la percepción de estabilidad y bienestar laboral. La investigación concluye que fortalecer la gestión del talento humano contribuye a mejorar el desempeño y la calidad de los servicios en el sector público de salud (García Pérez, 2019).

Rojas Huamán (2018), en su tesis titulada *Influencia de la capacitación laboral en el desempeño de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Yarinacocha, 2017*, presentada en la Universidad Nacional de Ucayali, realizó un estudio cuasi-experimental con el objetivo de evaluar el impacto de los programas de capacitación en el desempeño de los trabajadores municipales. A través de la aplicación de programas de formación a 50 empleados seleccionados aleatoriamente, la investigación evidenció que la capacitación laboral mejora significativamente las habilidades y la eficiencia en la ejecución de tareas. Los resultados demostraron que los trabajadores que recibieron capacitación mostraron un mejor desempeño, mayor compromiso y menor índice de errores en sus labores diarias. La investigación concluye que implementar programas de capacitación continua es esencial para fortalecer la productividad y optimizar la prestación de servicios en el ámbito municipal, beneficiando tanto a los empleados como a la comunidad (Rojas Huamán, 2018).

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Bases epistemológicas

El régimen laboral municipal se ubica en la intersección entre el derecho laboral, la administración pública y las ciencias sociales. Sus bases epistemológicas se construyen a partir de la comprensión de la naturaleza del trabajo en contextos gubernamentales locales, analizando sus implicancias desde perspectivas filosóficas, sociales, jurídicas y políticas.

Desde una epistemología del trabajo, se concibe la actividad laboral municipal no solo como un conjunto de tareas técnicas, sino como un proceso de transformación social y humana. Laborar implica una interacción entre sujetos, recursos y objetivos comunes, bajo una lógica de servicio público. Esto introduce una dimensión ético-política, donde los trabajadores municipales son agentes de desarrollo social y gobernanza democrática, y no simples ejecutores de normas (Zhu, 2006).

El régimen municipal implica particularidades en la gestión del personal, como la estabilidad, la carrera administrativa, la capacitación continua, y la sujeción a principios de transparencia y mérito. Estas características se justifican desde una epistemología institucional, que estudia cómo se estructura el poder, la responsabilidad y la función social del Estado en el nivel local (Goncharova & Krakhmalov, 2013).

La gestión del trabajo en los municipios también debe entenderse desde una epistemología crítica, que reconoce cómo las condiciones laborales pueden reproducir desigualdades o vulneraciones de derechos. Por ejemplo, el uso del régimen CAS en Perú ha sido cuestionado por precarizar la situación laboral de trabajadores que cumplen funciones permanentes (Torres Suárez & Merly, 2018).

Desde lo metodológico, estudios como el de Leontieva (2023) proponen integrar métodos cuantitativos y cualitativos para analizar cómo se forma y reproduce el potencial laboral en los municipios, articulando dimensiones estructurales (como las políticas públicas) con las subjetivas (como la motivación o satisfacción laboral) (Leontieva, 2023).

2.2.2. Bases gnoseológicas del régimen laboral municipal

Las bases gnoseológicas del régimen laboral municipal se refieren a los fundamentos del conocimiento que permiten comprender, interpretar y estructurar este campo desde el punto de vista teórico, jurídico, político y práctico. En este sentido, se explora cómo se produce, valida y aplica el conocimiento sobre las relaciones laborales en el ámbito municipal, considerando las dinámicas institucionales, sociales y culturales propias del nivel local.

2.2.2.1. Relación sujeto objeto en el conocimiento del trabajo municipal

Desde una perspectiva gnoseológica, el conocimiento del régimen laboral municipal parte del reconocimiento del trabajador como sujeto activo del proceso laboral, y del municipio como objeto de estudio estructurado jurídicamente. Esta relación implica que el conocimiento no es neutro, sino que está mediado por intereses, ideologías, normas y prácticas institucionales (Zhu, 2006).

2.2.2.2. Conocimiento situado y contextual

La construcción de saberes sobre el régimen laboral municipal debe partir del contexto histórico, económico y cultural de cada municipio. No se puede aplicar un conocimiento generalizado sin considerar las particularidades de los sistemas políticos locales, la distribución de competencias o los recursos disponibles (Leontieva, 2023).

2.2.2.3. Métodos para la producción del conocimiento

La gnoseología del régimen laboral municipal también implica analizar los métodos usados para su estudio. Muchos trabajos adoptan

enfoques mixtos (cuantitativos y cualitativos), donde se combinan datos empíricos con análisis normativo, y se estudia no solo “lo que es”, sino “lo que debería ser” en función de principios de justicia laboral y eficiencia administrativa (Soldatkin et al., 2018).

2.2.2.4. Conocimiento crítico transformador

Desde una postura crítica, el conocimiento del régimen laboral municipal permite identificar desigualdades estructurales y deficiencias institucionales (por ejemplo, contratación precaria bajo regímenes temporales como el CAS). Esta gnoseología crítica busca transformar la realidad a partir del análisis reflexivo de sus contradicciones internas (Torres Suárez & Merly, 2018).

2.2.2.5. Vínculo entre conocimiento y acción política

El régimen laboral municipal no solo se estudia para describirse, sino para orientar decisiones públicas. Su gnoseología está ligada a la praxis, y por tanto, al rol que juegan sindicatos, foros laborales y políticas de empleo local en la transformación de las condiciones de trabajo (Redefining the Role, 2010).

2.2.3. Definiciones etimológicas Definiciones etimológicas del régimen laboral municipal

Para comprender el concepto de *régimen laboral municipal*, es útil descomponer el término en sus componentes etimológicos. Esta aproximación permite entender la raíz y evolución del significado de cada palabra, lo que enriquece la comprensión conceptual del tema en el ámbito jurídico y administrativo.

2.2.3.1. Régimen

La palabra *régimen* proviene del latín *regimen*, que significa "gobierno, dirección, control", derivada del verbo *regere* ("guiar, gobernar, dirigir"). En este contexto, *régimen* hace referencia al conjunto estructurado de normas, principios o sistemas que rigen un ámbito determinado, como el trabajo dentro de una entidad pública local.

2.2.3.2. Laboral

Laboral deriva del latín *laboralis*, que proviene de *labor*, cuyo significado es "trabajo", especialmente entendido como esfuerzo físico o intelectual. En el uso moderno, lo *laboral* alude a todo lo relacionado con el trabajo humano, sus condiciones, derechos y relaciones, tanto en entornos públicos como privados.

2.2.3.3. Municipal

La palabra *municipal* tiene su origen en el latín *municipalis*, a su vez derivada de *municipium*, que era una ciudad o territorio con autogobierno en el Imperio Romano. Este término se compone de *munus* ("cargo, deber") y *capere* ("tomar"). *Municipal* refiere a aquello relacionado con el gobierno local o administración de una ciudad o municipio, es decir, una entidad pública autónoma en el nivel territorial.

2.2.4. Marco conceptual

Variable 01: El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728

El régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, también conocido como régimen de la actividad privada, establece un marco normativo que regula las relaciones laborales en el Perú. Juris.pe (2023) señala que este régimen

contempla beneficios fundamentales como contratos formales, jornada laboral máxima, remuneraciones, descansos remunerados, seguridad social, gratificaciones, CTS y vacaciones. Su aplicación busca garantizar derechos laborales mínimos y condiciones dignas de trabajo para los empleados del sector privado, y también es aplicable en entidades públicas como las municipalidades. (Juris.pe, 2023)

Según Vásquez (2024), el régimen del Decreto Legislativo N.º 728 constituye la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, orientada a regular la contratación y condiciones laborales en el ámbito privado. Esta norma asegura la protección frente al despido arbitrario, la promoción del empleo formal y el reconocimiento de beneficios sociales como gratificaciones y vacaciones. Su implementación en municipalidades permite una gestión más flexible del personal operativo, respetando derechos laborales fundamentales y adaptándose a las necesidades del servicio público local.

Para Gonzales (2023), el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 es una herramienta legal que promueve relaciones laborales estables y formales, con énfasis en la protección del trabajador frente al desempleo injustificado. Esta norma garantiza condiciones de trabajo equitativas y promueve la formalización del empleo, estableciendo obligaciones para el empleador como el pago de beneficios sociales y la provisión de seguridad social. En contextos públicos, permite contratar obreros bajo reglas del derecho laboral privado, promoviendo eficiencia operativa.

Definición y alcance del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en las municipalidades peruanas

El régimen laboral establecido por el Decreto Legislativo N.º 728, conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral, fue diseñado inicialmente para regular las relaciones laborales en el sector privado. Su aplicación se ha extendido a los gobiernos locales, especialmente para la contratación de obreros municipales. Tal como sostiene Romero (2023), este régimen se encuentra respaldado legalmente por el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, que faculta a los municipios a emplear personal operativo bajo normas del derecho privado. Su aplicación permite a las municipalidades una contratación más ágil y adaptable a las necesidades del servicio público, en especial para actividades como mantenimiento, limpieza pública o parques y jardines.

Este régimen otorga derechos laborales fundamentales como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), seguro social, y protección contra el despido arbitrario. Aunque representa una mejora frente a contratos informales o temporales, también plantea desafíos en términos de estabilidad, pues la renovación constante de contratos puede generar incertidumbre laboral. Gutiérrez (2022) señala que la limitada supervisión y la falta de profesionalización en recursos humanos en los gobiernos locales pueden generar vulneración de derechos. Por tanto, su implementación requiere regulación y fiscalización efectiva para asegurar condiciones dignas y estables de empleo.

Importancia del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 municipal en la gestión pública local

El régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 reviste gran importancia en la gestión pública local, particularmente en las municipalidades que requieren atender funciones operativas esenciales con eficiencia. Según Vásquez (2024), este régimen permite a los gobiernos locales contratar obreros municipales bajo un esquema flexible, propio del sector privado, lo cual facilita una respuesta más ágil ante las necesidades del servicio público, como mantenimiento de vías, limpieza y recolección de residuos sólidos. Esta flexibilidad es clave en un entorno donde los recursos son limitados y la demanda ciudadana es constante.

Al ofrecer beneficios como gratificaciones, vacaciones, CTS, y seguro social, el régimen contribuye a generar condiciones mínimas de formalidad y protección laboral. Gonzales (2023) resalta que ello fortalece el compromiso del trabajador municipal con su labor, lo que incide directamente en la eficiencia y continuidad de los servicios públicos. Su adecuada implementación exige una gestión técnica de recursos humanos y mecanismos efectivos de supervisión para evitar abusos o rotación indebida. El D.L. N.º 728 es una herramienta estratégica para el funcionamiento de las municipalidades, ya que combina flexibilidad en la contratación con respeto a los derechos laborales, promoviendo una administración más dinámica y orientada al servicio del ciudadano.

Marco Normativo Aplicable del Decreto Legislativo N° 728

El Decreto Legislativo N.º 728, denominado **Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, constituye la norma principal que regula las relaciones laborales del régimen de la actividad privada en el Perú. Su aplicación se extiende

a trabajadores del sector privado, pero también incluye a obreros municipales contratados por los gobiernos locales, conforme al artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972). Según Romero (2023), esta disposición permite que las municipalidades empleen personal operativo bajo condiciones propias del régimen privado, lo cual facilita la contratación directa y la respuesta oportuna ante demandas del entorno local.

Dentro del marco legal, el D.L. N.º 728 establece normas sobre el contrato de trabajo, jornada laboral, descanso semanal, seguridad y salud en el trabajo, vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS) y causales de despido. El régimen protege contra el despido arbitrario, reconociendo al trabajador el derecho a la reposición o indemnización.

Gonzales (2023) resalta que este régimen debe aplicarse respetando estándares constitucionales y principios de equidad laboral. En el ámbito municipal, su implementación debe articularse con las directrices de SERVIR y otras normas complementarias, garantizando una adecuada gestión de recursos humanos sin vulnerar los derechos del personal contratado.

Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057) y el Decreto Legislativo N° 728

La Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057), promulgada en 2013, tiene como objetivo unificar y profesionalizar el empleo público en el Perú, estableciendo un régimen único basado en la meritocracia, la evaluación del desempeño y la capacitación continua. Esta ley busca reemplazar progresivamente los regímenes laborales coexistentes, entre ellos el Decreto Legislativo N.º 728, para consolidar una administración pública más eficiente y transparente. La

coexistencia normativa sigue siendo una realidad, especialmente en los gobiernos locales, donde aún se contrata personal operativo bajo el D.L. N.º 728.

Según Vásquez (2024), el Decreto Legislativo N.º 728 se aplica principalmente a los obreros municipales, mientras que la Ley N.º 30057 está diseñada para funcionarios y empleados administrativos. Esta dualidad normativa genera tensiones en la gestión de recursos humanos, ya que se aplican diferentes criterios de ingreso, permanencia y evaluación. Gonzales (2023) sostiene que la articulación entre ambos regímenes es un desafío técnico y político, ya que implica la transición hacia un modelo único sin vulnerar derechos adquiridos. SERVIR, como ente rector, ha emitido directivas para orientar esta transición, promoviendo criterios de equidad, estabilidad y eficiencia en el marco de la reforma del servicio civil.

Objetivos de la Ley del Servicio Civil y el Decreto Legislativo N° 728

La **Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057)** y el **Decreto Legislativo N.º 728** persiguen objetivos distintos pero complementarios en el marco de la administración pública peruana. La Ley N.º 30057 tiene como finalidad modernizar el servicio civil, promoviendo un régimen único, meritocrático y profesionalizado para los servidores públicos. Busca garantizar que el ingreso, permanencia y ascenso en la administración pública se basen en el mérito, la evaluación del desempeño y la capacitación continua. Según Romero (2023), esta ley pretende elevar la calidad del empleo público y la eficiencia en la prestación de servicios al ciudadano.

Por su parte, el Decreto Legislativo N.º 728, conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tiene como objetivo regular las relaciones laborales en el sector privado, pero también se aplica en el ámbito público, especialmente para obreros municipales. Según Gonzales (2023), su propósito es establecer derechos y obligaciones laborales básicos, proteger al trabajador frente al despido arbitrario y promover un empleo formal con beneficios como CTS, vacaciones y gratificaciones. Mientras la Ley N.º 30057 busca consolidar una administración pública eficiente, el D.L. N.º 728 permite flexibilidad en la contratación operativa, respetando condiciones mínimas de estabilidad y protección.

Ámbito de aplicación en las municipalidades del Decreto Legislativo N° 728

El Decreto Legislativo N.º 728, que regula el régimen laboral de la actividad privada, tiene una aplicación específica y diferenciada dentro de las municipalidades peruanas. Según el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972), este régimen se aplica principalmente al personal **obrero**, es decir, aquellos trabajadores que realizan funciones operativas como mantenimiento, limpieza pública, recolección de residuos y otras tareas manuales. Vásquez (2024) indica que, si bien se trata de una norma del ámbito privado, su aplicación en el sector público local responde a la necesidad de contar con un sistema de contratación más ágil y menos burocrático para labores de ejecución directa.

Este régimen no se aplica a funcionarios o empleados administrativos, quienes se rigen por otros regímenes como el D.L. N.º 276 o la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057). Gonzales (2023) resalta que esta segmentación genera una

coexistencia de regímenes dentro de una misma entidad, lo que puede derivar en desigualdades laborales. Para los obreros, el D.L. N.º 728 garantiza beneficios como gratificaciones, CTS, vacaciones y protección frente al despido arbitrario, contribuyendo así a formalizar su relación laboral y asegurar condiciones mínimas de empleo digno dentro de las municipalidades.

Decreto Legislativo N.º 728

Aplicación del régimen laboral de la actividad privada en el ámbito municipal

El Decreto Legislativo N.º 728, también denominado Ley de Productividad y Competitividad Laboral, regula las relaciones laborales de carácter privado en el Perú, pero su aplicación también se extiende al ámbito público municipal en determinados casos. Según GeoVictoria (2021), esta norma busca garantizar la protección contra el despido arbitrario, fortalecer los derechos laborales básicos y promover la estabilidad y formalidad en el empleo. En el contexto municipal, este régimen se aplica principalmente a los trabajadores obreros contratados por las municipalidades, cuya relación laboral es de carácter privado, tal como lo indica el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (Congreso de la República del Perú, 2003). De esta manera, estos trabajadores acceden a los beneficios establecidos en dicho régimen, como vacaciones, gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), y seguro social. Esta modalidad permite a los gobiernos locales contratar personal operativo bajo reglas laborales más flexibles y ágiles, respetando siempre los derechos mínimos del trabajador.

Importancia de su aplicación en la gestión municipal

La aplicación del régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728 en las municipalidades peruanas cumple una función estratégica, al facilitar la contratación de personal para labores operativas bajo condiciones reguladas por la legislación laboral privada. De acuerdo con el Congreso de la República del Perú (2003), la Ley Orgánica de Municipalidades establece que los obreros municipales deben regirse por este régimen, lo que permite una contratación más dinámica frente a las necesidades del servicio público local. Esta flexibilidad, no implica desprotección laboral. Por el contrario, como indica GeoVictoria (2021), los trabajadores bajo este régimen gozan de derechos plenamente reconocidos, como indemnización por despido arbitrario, licencias laborales, y beneficios sociales. Este marco legal contribuye a mejorar la eficiencia en la prestación de servicios municipales, al tiempo que se asegura el cumplimiento de condiciones dignas de trabajo. Es una herramienta que equilibra la necesidad de operatividad con el respeto a los derechos fundamentales del trabajador.

Clasificación del Personal Municipal

Funcionarios y Empleados: Sujeción al régimen laboral general aplicable a la administración pública

Los funcionarios y empleados municipales en el Perú constituyen el grupo de servidores públicos que realizan funciones administrativas, técnicas y directivas en las municipalidades. Según la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972), estos trabajadores están sujetos al régimen general aplicable a la administración pública, que se rige, principalmente, por el Decreto Legislativo N.º 276 (Congreso de la República del Perú, 2003). Este régimen es parte del sistema de carrera administrativa y está diseñado para promover el mérito, la

estabilidad laboral y la profesionalización del servicio civil. Como explica SERVIR (2010), el ingreso y ascenso dentro de este régimen se realiza a través de concursos públicos, buscando asegurar la idoneidad y competencia de los servidores. Los funcionarios y empleados cuentan con una estructura clara de derechos y deberes, así como evaluaciones periódicas de desempeño. Este modelo fortalece la gestión institucional y asegura un servicio público eficiente y transparente (SERVIR, 2010).

Obreros Municipales

Aplicación del régimen laboral de la actividad privada

Los obreros municipales son trabajadores que desempeñan funciones operativas y manuales en los servicios públicos locales, como limpieza, mantenimiento, parques y obras públicas. Según el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972), estos trabajadores están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, regulado por el Decreto Legislativo N.º 728 (Congreso de la República del Perú, 2003). Este régimen permite a las municipalidades establecer relaciones laborales bajo las reglas del sector privado, lo que implica flexibilidad en la contratación y gestión de personal, siempre que se respeten los derechos mínimos establecidos por la ley. Como lo explica la Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR (2010), esta clasificación diferencia a los obreros del personal administrativo, que está sujeto al régimen público. Su inclusión en el régimen privado permite una respuesta más ágil a las necesidades operativas de los municipios, manteniendo una base normativa clara y estable.

Derechos y beneficios inherentes a dicho régimen

Los obreros municipales contratados bajo el régimen laboral de la actividad privada gozan de una serie de derechos y beneficios establecidos en la Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D. Leg. N.º 728). Entre ellos se encuentran las gratificaciones legales por Fiestas Patrias y Navidad, la compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones anuales, jornada máxima de ocho horas diarias, seguro social de salud (EsSalud), asignación familiar y protección frente al despido arbitrario (GeoVictoria, 2021). Estos beneficios buscan garantizar condiciones laborales justas y dignas, aun dentro de un régimen que otorga flexibilidad a la gestión municipal. La Corte Suprema del Perú (2023) ha ratificado en su jurisprudencia que los obreros municipales deben ser reconocidos como trabajadores con vínculo laboral sujeto a todos los derechos previstos por la normativa laboral privada. En este sentido, la aplicación correcta de este régimen permite un equilibrio entre la eficiencia operativa y la garantía de derechos laborales.

Modalidades de Contratación en las Municipalidades

Régimen Laboral de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N.º 728): Características y aplicación en el ámbito municipal

El Decreto Legislativo N.º 728, también conocido como Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece el marco normativo para las relaciones laborales en el sector privado peruano. Su objetivo principal es fomentar la capacitación y formación laboral, garantizar la protección contra el despido arbitrario y unificar las normas sobre contratación laboral y beneficios sociales (GeoVictoria, 2021). Aunque su ámbito de aplicación está dirigido al sector privado, ciertas entidades públicas, como las municipalidades, han

adoptado este régimen para determinados trabajadores. Según la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972), los obreros municipales que realizan labores operativas están sujetos al régimen laboral de la actividad privada, reconociéndoseles los derechos y beneficios inherentes a dicho régimen (Congreso de la República del Perú, 2003). Esta aplicación permite a las municipalidades gestionar su personal operativo bajo las disposiciones del Decreto Legislativo N.º 728, facilitando una administración más flexible y eficiente en la prestación de servicios públicos locales.

La aplicación del Decreto Legislativo N.º 728 en el ámbito municipal se centra en los obreros que prestan servicios en las municipalidades, diferenciándolos de los funcionarios y empleados administrativos que se rigen por otros regímenes laborales. Este enfoque permite que los obreros municipales accedan a beneficios como gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones y otros derechos establecidos en la normativa laboral privada (GeoVictoria, 2021). Esta clasificación facilita la contratación y gestión de personal operativo en las municipalidades, permitiendo una respuesta más ágil a las necesidades de la comunidad. Es fundamental que las municipalidades cumplan con las disposiciones del Decreto Legislativo N.º 728 para garantizar el respeto de los derechos laborales de los obreros municipales y promover un ambiente laboral adecuado que contribuya a la eficiencia y eficacia de la gestión pública local.

Contrato Administrativo de Servicios (CAS)

Naturaleza y temporalidad del régimen CAS

El Contrato Administrativo de Servicios (CAS) es una modalidad especial de contratación laboral en el sector público peruano, creada para regular la incorporación de personal bajo un régimen distinto al de la carrera pública tradicional. Establecido mediante el Decreto Legislativo N.º 1057, el CAS se caracteriza por ser de naturaleza administrativa y privativa del Estado, diferenciándose de los regímenes laborales públicos y privados tradicionales. Inicialmente, estos contratos tenían una duración determinada, orientados a cubrir necesidades temporales de las entidades públicas. Con la promulgación de la Ley N.º 31131 en marzo de 2021, se estableció que los contratos CAS serían de plazo indeterminado, salvo en casos de labores de necesidad transitoria o de suplencia (Juris.pe, 2021). Esta modificación busca brindar mayor estabilidad laboral a los trabajadores bajo este régimen, aunque mantiene la posibilidad de contratos temporales en situaciones específicas.

Implicancias en la gestión de recursos humanos municipales

La implementación del régimen CAS en las municipalidades ha tenido un impacto significativo en la gestión de recursos humanos. Al permitir la contratación de personal bajo condiciones más flexibles que las de la carrera administrativa tradicional, las municipalidades han podido cubrir de manera más ágil y eficiente diversas necesidades operativas y administrativas. Esta flexibilidad también ha generado desafíos, como la gestión de una fuerza laboral con distintos regímenes laborales coexistentes y la necesidad de garantizar condiciones laborales adecuadas para los trabajadores CAS. La Autoridad

Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha emitido directrices y modelos de contrato para regular y estandarizar las condiciones laborales bajo este régimen (SERVIR, s.f.). Es fundamental que las municipalidades implementen políticas claras y transparentes en la gestión de su personal CAS, asegurando el cumplimiento de la normativa vigente y promoviendo un ambiente laboral equitativo y eficiente.

Carreras Especiales en el Sector Público

Dentro de las municipalidades, ciertos profesionales se rigen por carreras especiales, las cuales cuentan con normativas específicas que regulan su ingreso, permanencia y promoción. Estas incluyen a docentes, profesionales de la salud y magistrados, entre otros. Por ejemplo, los docentes municipales están sujetos a la Ley del Profesorado (Ley N.º 24029) y su modificatoria, la Ley de Reforma Magisterial (Ley N.º 29062), que establecen los lineamientos para su carrera profesional (Autoridad Nacional del Servicio Civil [SERVIR], 2010). Estas regulaciones buscan asegurar la calidad y eficiencia en la prestación de servicios esenciales a la comunidad.

Regímenes Laborales Especiales en el Sector Privado Aplicables al Ámbito Municipal

Algunas municipalidades pueden emplear trabajadores bajo regímenes laborales especiales propios del sector privado, adaptados a las necesidades específicas de ciertos sectores productivos. Estos regímenes incluyen el agrario, la pequeña y microempresa (MYPE) y otros que ofrecen condiciones laborales diferenciadas para fomentar el empleo y la formalización en áreas específicas (GeoVictoria, 2021). La aplicación de estos regímenes en el contexto municipal

es limitada y debe cumplir con la normativa vigente para garantizar los derechos laborales de los trabajadores.

Consideraciones en la Aplicación de Regímenes Especiales

La diversidad de regímenes laborales en el sector público peruano ha generado complejidades en la gestión de recursos humanos municipales. Actualmente, coexisten múltiples regímenes, cada uno con derechos y obligaciones particulares, lo que puede dificultar la administración eficiente del personal (SERVIR, 2010). Es fundamental que las municipalidades conozcan y apliquen correctamente las normativas correspondientes a cada régimen especial para asegurar una gestión transparente y equitativa de su capital humano.

Rol de SERVIR en la Gestión del Régimen Laboral Municipal

Rectoría y Normatividad

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) es el ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Perú, con competencia a nivel nacional sobre todas las entidades y regímenes de la administración pública. Según el Decreto Legislativo N.º 1023, SERVIR tiene la responsabilidad de formular, gestionar y evaluar la política nacional del servicio civil, estableciendo metodologías, procedimientos e instrumentos que deben ser aplicados por las entidades públicas (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f.). En el contexto municipal, esto implica que SERVIR dicta normas técnicas para el desarrollo e implementación del sistema de recursos humanos, supervisa a las oficinas de recursos humanos de las municipalidades y emite opiniones técnicas vinculantes en materias de su competencia. Estas funciones buscan garantizar

una gestión eficiente y transparente del personal en las municipalidades, promoviendo la profesionalización y meritocracia en el servicio civil (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f.).

La **Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)** emite **Informes Técnicos** que proporcionan opiniones jurídicas sobre consultas generales relacionadas con el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Estos informes, ratificados por las gerencias técnicas, se basan en diversas fuentes doctrinarias y jurisprudenciales, incluyendo la casuística del Tribunal Constitucional y del Tribunal del Servicio Civil. Su propósito es orientar a las entidades públicas en la correcta aplicación de la normativa laboral, contribuyendo así a una gestión más eficiente y transparente del servicio civil (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f.).

En el ámbito municipal, los informes técnicos de SERVIR tienen un impacto significativo en la gestión de recursos humanos. Al ofrecer interpretaciones autorizadas sobre la normativa aplicable, permiten a las municipalidades alinear sus políticas y prácticas laborales con los estándares nacionales. Esto es especialmente relevante en aspectos como la jornada laboral, el uso de tecnologías de comunicación durante el trabajo y la desconexión digital fuera del horario laboral. Por ejemplo, el Informe Técnico N.º 0007-2024-SERVIR-GPGSC aborda temas relacionados con la jornada y horario laboral en la administración pública, proporcionando directrices que las municipalidades pueden adoptar para mejorar su gestión interna (Autoridad Nacional del Servicio Civil, 2024).

Desafíos y Perspectivas del Régimen Laboral Municipal

Implementación de la Ley del Servicio Civil

La Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057), promulgada en 2013, busca establecer un régimen laboral único y exclusivo para los servidores públicos en el Perú, incluyendo a los trabajadores municipales. Su objetivo es unificar los diversos regímenes existentes, promoviendo la meritocracia, la profesionalización y la eficiencia en la administración pública (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f.). Su implementación ha enfrentado múltiples desafíos, especialmente en el ámbito municipal, debido a la diversidad de estructuras organizativas y capacidades de gestión en las municipalidades. La transición hacia este nuevo régimen requiere una planificación cuidadosa y una adecuada gestión del cambio para asegurar su éxito y sostenibilidad en el tiempo (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f.).

Retos en la transición hacia un régimen único y exclusivo

La transición hacia un régimen laboral único y exclusivo en las municipalidades presenta varios retos significativos. Uno de los principales es la coexistencia de múltiples regímenes laborales, como los establecidos por los Decretos Legislativos N.º 276, N.º 728 y N.º 1057, cada uno con características y beneficios distintos (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f.). La unificación de estos regímenes implica armonizar derechos y obligaciones, lo cual puede generar resistencia por parte de los trabajadores y dificultades en la gestión de recursos humanos. La implementación de la Ley del Servicio Civil requiere una inversión en capacitación y desarrollo de competencias para los servidores públicos, así como la adecuación de las estructuras organizativas municipales.

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) ha desarrollado herramientas y directrices para facilitar este proceso, pero su aplicación efectiva depende del compromiso y la capacidad de cada municipalidad (Autoridad Nacional del Servicio Civil, s.f.).

Mejora de la Gestión de Recursos Humanos

Estrategias para la profesionalización y eficiencia en las municipalidades

La gestión eficiente de recursos humanos es esencial para el óptimo funcionamiento de las municipalidades peruanas. Implementar estrategias de profesionalización, como procesos de selección basados en méritos y competencias, contribuye significativamente a mejorar la calidad del servicio público (Espejo-Chahuara, 2023). La capacitación continua del personal municipal es fundamental para actualizar conocimientos y habilidades, lo que repercute positivamente en la eficiencia organizacional (Canaza et al., 2021). La aplicación de herramientas de gestión, como el Tablero de Mando Integral, permite monitorear y evaluar el desempeño laboral, facilitando la toma de decisiones informadas (Tejada Cueva, 2015). La implementación del ciclo PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar) en los procesos de capacitación puede transformar la gestión de recursos humanos, incrementando su efectividad y eficiencia (Universidad del Pacífico, 2023). Estas estrategias, aplicadas de manera integral, fortalecen la capacidad institucional de las municipalidades y mejoran la prestación de servicios a la comunidad.

Evaluación del impacto del régimen laboral municipal

El régimen laboral municipal en el Perú se caracteriza por la coexistencia de múltiples normativas aplicables a los trabajadores municipales, incluyendo el

régimen público administrativo y el régimen laboral privado. Esta diversidad ha generado desafíos significativos en la gestión de recursos humanos a nivel local. Según la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), el régimen público administrativo, regulado por la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, presenta un sistema cerrado que dificulta la movilidad y promoción del personal municipal (SERVIR, 2010). Por otro lado, el régimen laboral privado, aplicable a ciertos trabajadores municipales, ofrece mayor flexibilidad pero también ha sido objeto de debate respecto a su adecuación en el sector público (Defensoría del Pueblo, 2001). Estas discrepancias normativas han impactado en la eficiencia operativa y en la satisfacción laboral dentro de las municipalidades, evidenciando la necesidad de una evaluación integral y una posible reforma del régimen laboral municipal para mejorar la gestión pública local.

Dimensión 01: Tipo contractual

El tipo contractual define la modalidad bajo la cual los obreros municipales son contratados en las municipalidades peruanas. El Decreto Legislativo N.º 728 establece que estos trabajadores deben formar parte del régimen de la actividad privada, lo que les otorga derechos como estabilidad relativa, gratificaciones, CTS, vacaciones, seguro social y protección frente al despido arbitrario. La Corte Suprema, en diversas casaciones, ha reafirmado que los obreros municipales deben estar sujetos a este régimen, excluyendo la posibilidad de que sean contratados bajo la modalidad CAS.

El Tribunal Constitucional, en sentencias recientes, ha sostenido que la Ley Orgánica de Municipalidades no prohíbe expresamente el uso del régimen

CAS para obreros, permitiendo que algunas municipalidades sigan contratando personal operativo bajo esta figura. Esta dualidad de criterios entre órganos jurisdiccionales ha generado un clima de inseguridad jurídica, donde trabajadores en funciones similares pueden recibir tratamientos contractuales distintos según el enfoque aplicado.

Estudios como los de Curo (2016) y Naquiche Arévalo (2024) demuestran que persiste una alta proporción de contratación bajo CAS y locación de servicios, incluso para labores operativas permanentes, lo que limita los derechos laborales y promueve relaciones laborales precarias. El principio de progresividad impide retroceder en la garantía de derechos laborales, lo que hace aún más cuestionable el uso de regímenes menos protectores frente al D.L. N.º 728.

Por tanto, el fortalecimiento del uso correcto del régimen privado y la unificación de criterios judiciales resultan esenciales para proteger la estabilidad y dignidad del obrero municipal.

Dimensión 02: Beneficios laborales

La dimensión beneficios laborales comprende los derechos económicos y sociales que los obreros municipales deberían recibir conforme al Decreto Legislativo N.º 728. Este régimen contempla el acceso a gratificaciones, compensación por tiempo de servicios (CTS), vacaciones, asignación familiar y seguro social. Romero (2023) señala que, aunque estos derechos están normativamente garantizados, su cumplimiento es irregular en muchas municipalidades, especialmente en lo que respecta a beneficios alimentarios y la continuidad del aseguramiento en salud.

Rojas-Rojas y Cayllahua Dioses (2021), en su estudio aplicado en Chachapoyas, advierten que la contratación bajo regímenes como el CAS o la locación de servicios genera la omisión de beneficios fundamentales, afectando a un porcentaje significativo de obreros municipales. Esta situación representa una clara vulneración del marco legal vigente, que exige igualdad de trato para trabajadores que realizan funciones permanentes en la estructura operativa municipal.

Pérez Alvites (2022) sostiene que existen vacíos normativos relacionados con la cobertura continua en salud para trabajadores eventuales bajo el régimen 728, lo que interrumpe su acceso al Seguro Social tras la finalización de sus contratos. Esta interrupción deja a los obreros sin protección médica, a pesar de haber contribuido activamente al sistema.

Naquiche Arévalo (2024) también resalta que la discontinuidad contractual genera dificultades en la acumulación y disfrute de beneficios sociales. Estas deficiencias estructurales comprometen la seguridad y bienestar del obrero municipal, y revelan la necesidad urgente de fortalecer los mecanismos de fiscalización laboral en el ámbito local.

Dimensión 03: Jornada laboral

La jornada laboral se refiere al tiempo que el obrero municipal dedica a sus funciones, según lo estipulado en el régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728. Este establece una jornada máxima de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, incluyendo el derecho a percibir remuneración adicional por horas extras trabajadas. Vásquez (2024) señala que, en muchas municipalidades, estos límites legales se exceden de manera habitual sin la

debida compensación económica, lo cual genera sobrecarga laboral, fatiga crónica y riesgos para la salud de los trabajadores.

Romero (2023) advierte que la falta de mecanismos formales de registro horario en las entidades locales impide la fiscalización efectiva del cumplimiento de la jornada, favoreciendo prácticas abusivas y prolongación irregular de turnos. Por su parte, LPDerecho (2022) destaca que la inobservancia del marco legal no solo vulnera derechos individuales, sino que también impacta negativamente en la productividad institucional y en la calidad del servicio público ofrecido.

SUNAFIL (2023) ha emitido precedentes administrativos que establecen sanciones para los gobiernos locales que omiten el pago de horas extraordinarias, reconociendo estas prácticas como infracciones graves. SERVIR, mediante informes técnicos, ha recordado que las entidades públicas deben organizar sus turnos respetando la jornada máxima legal y garantizando que los trabajadores gocen de descansos adecuados.

Una gestión adecuada de la jornada laboral permite no solo cumplir con la normativa, sino también promover entornos laborales saludables, sostenibles y eficientes dentro del servicio municipal.

Dimensión 04: Continuidad contractual

La continuidad contractual se refiere a la estabilidad y permanencia del obrero municipal en su relación laboral con la entidad pública. Esta dimensión evalúa si los contratos son renovados de manera continua o si existen interrupciones que afectan la seguridad jurídica y social del trabajador. Romero (2023) advierte que en muchas municipalidades se mantiene a los obreros bajo contratos temporales mensuales, prolongados por años, sin acceso a procesos

de nombramiento o concursos, lo que genera una situación de informalidad encubierta.

Pérez Alvites (2022) indica que esta práctica fragmentada de contratación produce vacíos en el aseguramiento de salud y en el acceso a beneficios acumulativos, afectando la estabilidad emocional y económica del obrero municipal. Esta inestabilidad también impide la planificación laboral a mediano y largo plazo, debilitando el vínculo institucional entre trabajador y entidad.

Según LPDerecho (2025), la Corte Suprema ha emitido sentencias relevantes, como la Casación Laboral N.º 32846-2022, donde se establece que los obreros municipales deben estar contratados bajo el régimen del Decreto Legislativo N.º 728, y no mediante el régimen CAS. La aplicación de este criterio no es uniforme, lo cual perpetúa un escenario de ambigüedad jurídica.

La falta de continuidad contractual no solo vulnera derechos fundamentales del trabajador, sino que también impacta negativamente en la eficiencia institucional y en la calidad del servicio público. Garantizar vínculos estables y coherentes con la ley es un paso necesario para fortalecer la gestión pública local.

Variable 02: Estabilidad laboral de los obreros municipales

Concepto de Estabilidad Laboral de los obreros en el Ámbito Municipal

Los obreros municipales son trabajadores que realizan funciones operativas o manuales en los gobiernos locales, tales como limpieza pública, mantenimiento de áreas verdes, construcción de obras y recolección de residuos. Según Romero (2023), su labor es esencial para garantizar servicios públicos básicos y continuos en la comunidad. Estos trabajadores están sujetos al régimen

laboral del Decreto Legislativo N.º 728, que les otorga beneficios laborales del sector privado, aunque muchas veces enfrentan condiciones de contratación precaria o inestabilidad contractual.

Gonzales (2023) define a los obreros municipales como personal no administrativo contratado por las municipalidades para ejecutar tareas de carácter físico u operativo. A diferencia de los funcionarios o empleados de oficina, estos trabajadores no están sujetos a carrera pública, sino que suelen ser contratados bajo el régimen laboral privado. Su rol es fundamental en la ejecución directa de políticas locales, especialmente en servicios básicos urbanos, aunque muchas veces sus derechos laborales se ven afectados por deficiencias en la gestión del recurso humano local.

Para Vásquez (2024), los obreros municipales constituyen la base operativa del aparato municipal. Son empleados encargados de tareas prácticas que mantienen el funcionamiento diario de los servicios públicos, como alumbrado, saneamiento, limpieza y mantenimiento vial. Su vínculo laboral, regulado generalmente por el Decreto Legislativo N.º 728, debería garantizar estabilidad y beneficios sociales. En la práctica, muchos obreros enfrentan renovaciones constantes de contratos y escasa protección, lo cual evidencia la necesidad de fortalecer la fiscalización y gestión del empleo municipal.

La estabilidad laboral en el ámbito municipal se refiere al derecho que tienen los trabajadores de las municipalidades a mantener sus empleos, siempre que no exista una causa justa para su cese. Este principio busca garantizar la continuidad en el servicio público y proteger a los empleados de despidos arbitrarios. Según Paredes Infanzón (2012), la estabilidad laboral implica la

permanencia en el empleo, asegurando que el contrato de trabajo se mantenga en el tiempo sin terminaciones injustificadas. En el contexto de las municipalidades, esta estabilidad es esencial para fomentar la profesionalización y eficiencia en la gestión pública local. La aplicación de este principio puede variar según el régimen laboral bajo el cual se encuentre el trabajador municipal, ya sea el régimen de la actividad pública o el de la actividad privada. Es fundamental que las municipalidades implementen políticas claras que promuevan la estabilidad laboral, reconociendo su impacto positivo en la motivación y desempeño de los empleados municipales.

Fundamentos Legales de la Estabilidad Laboral

Constitución Política del Perú: Garantías constitucionales relacionadas con la estabilidad laboral

La estabilidad laboral en el Perú encuentra su fundamento principal en la Constitución Política de 1993, la cual reconoce expresamente el derecho al trabajo como una manifestación de la dignidad humana y lo protege frente al despido arbitrario. El artículo 22 establece que el trabajo es un deber y un derecho, mientras que el artículo 27 señala que el Estado reconoce los derechos de los trabajadores, entre ellos la protección contra el despido sin causa justificada (Congreso de la República del Perú, 1993). Estas disposiciones promueven una relación laboral equilibrada, protegiendo la permanencia del trabajador mientras se garantizan los intereses del empleador. Como señala Villavicencio (2018), la estabilidad laboral no implica inamovilidad absoluta, sino la exigencia de una causa objetiva y razonable para la terminación del vínculo laboral. En el ámbito municipal, estas garantías son especialmente relevantes

para consolidar una administración pública profesional, eficiente y libre de injerencias arbitrarias.

Decreto Legislativo N° 728: Estabilidad laboral y protección contra el despido arbitrario

El **Decreto Legislativo N° 728**, conocido como la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, establece el marco normativo que regula las relaciones laborales en el sector privado peruano. Uno de sus pilares fundamentales es la protección contra el despido arbitrario, garantizando la estabilidad laboral de los trabajadores. Según el artículo 10 de esta norma, el período de prueba es de tres meses, tras el cual el trabajador adquiere derecho a la protección contra el despido arbitrario. En caso de un despido sin causa justa, el trabajador puede optar por su reposición o por una indemnización, conforme lo señala el artículo 72 del decreto. Esta indemnización equivale a una remuneración mensual por cada año completo de servicios, con un mínimo de tres y un máximo de doce remuneraciones. Estas disposiciones buscan equilibrar los derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores, fomentando relaciones laborales justas y estables.

Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057): Implicancias en la estabilidad laboral de los servidores públicos

La **Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057)**, promulgada en 2013, establece un régimen unificado para los servidores públicos en el Perú, con el objetivo de mejorar la eficiencia y calidad en la prestación de servicios estatales. Uno de los aspectos centrales de esta ley es la regulación de la estabilidad laboral. Según el artículo 6 de la norma, se reconoce la estabilidad laboral de los servidores

civiles, pero sujeta a evaluaciones periódicas de desempeño. Estas evaluaciones determinan la continuidad en el puesto, pudiendo llevar a la terminación del vínculo laboral en casos de desempeño insatisfactorio. Pacori Cari (2013) señala que este enfoque busca fomentar una cultura de meritocracia y eficiencia en el sector público. Vásquez Carhuatanta (2017) advierte que la implementación de estas evaluaciones podría generar incertidumbre entre los trabajadores, afectando la percepción de estabilidad laboral. La Ley N° 30057 introduce un modelo que equilibra la estabilidad laboral con la necesidad de un servicio público eficiente y orientado al mérito.

Régimen de la Actividad Privada (Decreto Legislativo N° 728): Derechos y protección contra el despido arbitrario

El **Decreto Legislativo N° 728**, conocido como la **Ley de Productividad y Competitividad Laboral**, regula las relaciones laborales en el sector privado peruano. Esta norma establece que, tras un período de prueba de tres meses, el trabajador adquiere derecho a la protección contra el despido arbitrario. En caso de despido sin causa justificada, el trabajador puede optar por su reposición en el puesto de trabajo o por una indemnización equivalente a una remuneración mensual por cada año completo de servicios, con un mínimo de tres y un máximo de doce remuneraciones. Estas disposiciones buscan equilibrar los derechos y obligaciones entre empleadores y trabajadores, fomentando relaciones laborales justas y estables.

Temporalidad y ausencia de estabilidad laboral en el régimen CAS

El **Contrato Administrativo de Servicios (CAS)**, implementado en el sector público peruano, se caracteriza por su naturaleza temporal y la ausencia de estabilidad laboral para los trabajadores bajo este régimen. Según lo establecido en el Decreto Legislativo N° 1057, los contratos CAS están diseñados para cubrir necesidades transitorias o de suplencia en las entidades estatales. Esto implica que la duración del contrato está supeditada al tiempo de licencia del titular o a la temporalidad del servicio a prestar, permitiendo que la administración pública no renueve el contrato una vez concluido la necesidad específica. Los trabajadores CAS no gozan de ciertos beneficios laborales, como la compensación por tiempo de servicios (CTS) y gratificaciones completas, lo que refuerza su situación de inestabilidad. Esta configuración contractual ha sido objeto de debate, ya que, aunque busca dotar de flexibilidad a la administración pública, también plantea desafíos en términos de derechos laborales y seguridad en el empleo.

Estabilidad laboral y evaluación del desempeño en el Régimen del Servicio Civil (Ley N° 30057)

La Ley del Servicio Civil (Ley N° 30057) establece un régimen unificado para los servidores públicos en el Perú, con el objetivo de mejorar la eficiencia y calidad en la administración pública. Uno de los pilares de esta ley es la implementación de un sistema de evaluación del desempeño, que busca garantizar que los servidores públicos cumplan con los estándares requeridos en sus funciones. Según el artículo 16 del Reglamento General de la Ley del Servicio

Civil, los servidores civiles que obtengan una calificación de "rendimiento sujeto a observación" deben ser capacitados por su entidad en un plazo de seis meses posteriores a la evaluación, con el fin de mejorar su desempeño. Esta medida refleja el compromiso de la ley con la estabilidad laboral, al proporcionar oportunidades de mejora antes de considerar medidas más drásticas. La normativa también contempla que, en casos de evaluaciones consecutivas desfavorables, se puedan adoptar decisiones que afecten la continuidad laboral del servidor, equilibrando así la estabilidad con la necesidad de eficiencia en el servicio público.

Opiniones técnicas de servir sobre estabilidad laboral en municipalidades

La Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR), como ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público peruano, emite informes técnicos que orientan a las entidades, incluyendo municipalidades, sobre la aplicación de normativas laborales. Estos informes abordan temas como la estabilidad laboral y la protección contra el despido arbitrario. Por ejemplo, en el Informe Técnico N° 000321-2022-SERVIR-GPGSC, SERVIR responde a consultas de la Municipalidad Provincial de Cañete sobre beneficios laborales para obreros municipales sujetos al régimen del Decreto Legislativo N° 728, destacando la importancia de aplicar correctamente los beneficios según el régimen laboral correspondiente. En el Informe Técnico N° 000591-2022-SERVIR-GPGSC, se analiza el control de asistencia del personal de confianza en entidades públicas, enfatizando la necesidad de cumplir con las normativas vigentes para garantizar la estabilidad y eficiencia en la gestión

municipal. Estos informes reflejan el compromiso de SERVIR en proporcionar directrices claras para fortalecer la estabilidad laboral en las municipalidades.

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR)

Como entidad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el sector público peruano, emite directrices para garantizar la correcta aplicación de la normativa vigente en materia de estabilidad laboral. Un ejemplo destacado es la reciente aprobación de los "Lineamientos para el Nombramiento del Personal Contratado bajo el Régimen del Decreto Legislativo N° 276", establecidos en el marco de la Ley N° 32185, Ley de Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2025. Estos lineamientos detallan los requisitos, condiciones y procedimientos que las entidades públicas deben seguir para nombrar al personal administrativo contratado bajo dicho régimen, con el objetivo de fortalecer la estabilidad laboral y mejorar la gestión de recursos humanos en el sector público. Según SERVIR, podrán acceder al nombramiento aquellos trabajadores que, al 1 de enero de 2025, hayan ocupado una plaza orgánica presupuestada por un período no menor de tres años consecutivos o cuatro años alternados, cumpliendo con los requisitos del puesto y demás condiciones establecidas. SERVIR enfatiza que el proceso de nombramiento debe realizarse observando criterios de transparencia y equidad, asignando a las Oficinas de Recursos Humanos la responsabilidad de verificar el cumplimiento de los requisitos y gestionar el procedimiento de manera ordenada y eficiente.

SERVIR ha desarrollado la "Directiva N° 004-2024-SERVIR-GDSRH", que establece normas técnicas, métodos y procedimientos obligatorios para la gestión de procesos de selección en el régimen de la Ley N° 30057, Ley del

Servicio Civil. Esta directiva tiene como finalidad promover que las entidades públicas cuenten con servidores civiles idóneos, basándose en principios de meritocracia, transparencia e igualdad de oportunidades. La directiva aborda aspectos como los requisitos mínimos e impedimentos de los postulantes, modalidades de acceso al régimen del servicio civil y las etapas del concurso público de méritos.

Estas iniciativas reflejan el compromiso de SERVIR en proporcionar orientaciones claras para la correcta aplicación de la estabilidad laboral en el sector público, asegurando procesos justos y eficientes que contribuyan al fortalecimiento institucional y a la mejora del servicio a la ciudadanía.

Desafíos en la Garantía de la Estabilidad Laboral Municipal

Implementación de la Ley del Servicio Civil: Retos y oportunidades en la estabilidad laboral durante la transición

La implementación de la Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057) en las municipalidades representa un paso fundamental hacia la modernización del empleo público en el Perú, pero también ha generado desafíos significativos en cuanto a la garantía de la estabilidad laboral. Uno de los principales retos radica en la coexistencia de múltiples regímenes laborales dentro de las municipalidades decreto legislativo N.º 276, decreto legislativo N.º 728 y el régimen CAS, lo cual genera incertidumbre jurídica y desigualdad entre los trabajadores (Congreso de la República del Perú, 2015). Esta transición implica que muchos servidores deban adaptarse a nuevos estándares, particularmente en lo que se refiere a la evaluación del desempeño, un factor determinante para la continuidad laboral. Vargas (2023) señala que el temor al despido por bajas

calificaciones puede generar resistencia, desmotivación y dudas sobre la verdadera garantía de estabilidad.

La implementación de la Ley también presenta oportunidades para fortalecer la función pública municipal. El Banco Interamericano de Desarrollo (2014) destaca que el nuevo régimen introduce criterios de meritocracia, evaluaciones objetivas y capacitación constante, promoviendo la profesionalización del servicio civil. Si se garantiza que las evaluaciones sean técnicas, transparentes y formativas, se puede construir una cultura institucional basada en el rendimiento y no en la permanencia automática. En ese sentido, la estabilidad laboral no debe entenderse como inamovilidad absoluta, sino como el derecho a permanecer en el puesto siempre que se cumplan las condiciones y se evidencie un adecuado desempeño. Esta reforma puede consolidar una gestión pública más equitativa y orientada a resultados.

Políticas de Recursos Humanos en las Municipalidades: Estrategias para Fortalecer la Estabilidad Laboral y Mejorar la Gestión Pública

La gestión estratégica del talento humano es esencial para fortalecer la estabilidad laboral y mejorar la gestión pública en las municipalidades. Implementar políticas de recursos humanos que promuevan la profesionalización y el desarrollo continuo de los empleados municipales contribuye significativamente a la eficiencia y eficacia de los servicios públicos. Sanabria Pulido (2014) destaca que una gestión estratégica del talento humano en el sector público debe enfocarse en la planificación, desarrollo y retención del personal, alineando las competencias individuales con los objetivos

institucionales. Además, Jiménez Asensio (2013) señala que, en contextos de contención presupuestaria, es fundamental innovar en las políticas de recursos humanos para modernizar la gestión pública y garantizar la estabilidad laboral. Por otro lado, Tejada Cueva (2015) propone estrategias basadas en el uso de un Tablero de Mando para mejorar la administración de los recursos humanos en las municipalidades, permitiendo una comunicación efectiva de los objetivos organizacionales y una evaluación constante del desempeño laboral. La Secretaría de Función Pública (2008) enfatiza la importancia de implementar mejores prácticas de recursos humanos en el sector público, como el desarrollo de liderazgo, la capacitación continua y la autogestión, para lograr una gestión más eficaz y eficiente. Estas estrategias, centradas en la gestión del talento humano, son clave para fortalecer la estabilidad laboral y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos por las municipalidades.

Dimensión 01: Decreto Legislativo Nº 728 - Régimen privado.

El Decreto Legislativo N.º 728, también conocido como la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, establece el marco normativo para el régimen laboral de la actividad privada en el Perú. Esta legislación tiene como objetivo principal fomentar la capacitación y formación laboral de los trabajadores, promover la transferencia de personas de actividades de baja productividad a otras de mayor rendimiento y garantizar los ingresos de los trabajadores, así como su protección contra el despido arbitrario.

Uno de los principios fundamentales de esta ley es la presunción de la existencia de un contrato de trabajo a plazo indeterminado en toda prestación

personal de servicios remunerados y subordinados. Esto implica que, salvo disposición en contrario, se considera que la relación laboral es de naturaleza indefinida, brindando así una mayor estabilidad al trabajador.

Además, el Decreto Legislativo N.º 728 regula aspectos como la suspensión y extinción del contrato de trabajo, estableciendo causales específicas y procedimientos que deben seguirse para salvaguardar los derechos tanto del empleador como del trabajador. Promueve la capacitación laboral continua, obligando al empleador a proporcionar formación que incremente la productividad y actualice las competencias del trabajador, lo cual es esencial para el desarrollo profesional y la adaptabilidad en un mercado laboral en constante cambio.

El Decreto Legislativo N.º 728 constituye una pieza clave en la regulación del empleo privado en el Perú, buscando equilibrar las necesidades de flexibilidad y competitividad de las empresas con la protección y estabilidad laboral de los trabajadores.

Dimensión 02: Creación de SERVIR: Servicio civil

La creación de la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) en 2008 marcó un hito en la modernización de la gestión pública en el Perú. Como organismo técnico especializado, SERVIR fue establecido con el propósito de ser el ente rector del sistema administrativo de gestión de recursos humanos en el sector público, encargado de formular, implementar y supervisar políticas destinadas a mejorar la eficiencia y profesionalización del servicio civil en el país.

Previo a la creación de SERVIR, el servicio civil peruano se caracterizaba por una fragmentación y desorganización significativas, con múltiples regímenes

laborales coexistiendo y una ausencia de criterios uniformes para la selección, evaluación y desarrollo del personal. Esta situación generaba ineficiencias y afectaba negativamente la calidad de los servicios brindados a la ciudadanía.

La instauración de SERVIR representó un esfuerzo por unificar y estandarizar la gestión del talento humano en el sector público, promoviendo la meritocracia y la transparencia en los procesos de selección y evaluación de los servidores públicos. Además, se buscó implementar un régimen único y exclusivo para los servidores civiles, reemplazando los múltiples regímenes laborales existentes y estableciendo un marco legal coherente y simplificado.

Desde su creación, SERVIR ha impulsado diversas reformas orientadas a mejorar la eficiencia y efectividad de la administración pública, así como a garantizar los derechos de los servidores civiles. Estas iniciativas han sido fundamentales para avanzar hacia un servicio civil más profesionalizado y orientado a resultados, capaz de responder de manera efectiva a las necesidades de la sociedad peruana.

Dimensión 03: Ley N° 31131, regula la modalidad de contrato CAS – Contrato CAS.

promulgada el 9 de marzo de 2021, establece disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales del sector público peruano, enfocándose en la modalidad de contratación administrativa de servicios (CAS). Esta ley busca incorporar a los trabajadores que realizan labores permanentes bajo el régimen CAS a los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N.º 276 o N.º 728, según corresponda, con el objetivo de brindarles estabilidad

laboral y derechos equivalentes a los de otros servidores públicos (Congreso de la República del Perú, 2021).

Para ser beneficiario de esta incorporación, la ley establece ciertos requisitos: a) desempeñar labores de carácter permanente al momento de la entrada en vigencia de la ley; b) contar con un contrato CAS de al menos dos años continuos o tres años discontinuos; y c) haber ingresado a la institución mediante concurso público o, en su defecto, haber tenido la condición de servicios no personales y posterior contrato CAS (Portal Trabajos, 2021). Es importante destacar que los contratos CAS vigentes al 10 de marzo de 2021 adquieren carácter indefinido, permitiendo la desvinculación únicamente por causa justa debidamente comprobada (SERVIR, 2021).

La aplicación de la Ley N.º 31131 ha generado debates y desafíos en su implementación. Algunos especialistas señalan que, aunque la ley busca eliminar la discriminación laboral, su ejecución podría generar complicaciones administrativas y presupuestarias para las entidades públicas (Pacori Cari, 2021). Además, la prohibición de nuevas contrataciones bajo el régimen CAS, salvo para necesidades transitorias o suplencias, plantea interrogantes sobre la flexibilidad en la gestión de recursos humanos en el sector público (El Peruano, 2021).

Dimensión 04: Ciclos Electorales Municipales (cada 4 años) – Elecciones municipales.

En el Perú, las elecciones municipales se llevan a cabo cada cuatro años, permitiendo la renovación de autoridades locales en los niveles provincial y

distrital. Este proceso está regulado por la Ley de Elecciones Municipales, Ley N.º 26864, que establece las normas y procedimientos para la elección de alcaldes y regidores en todo el territorio nacional (Congreso de la República del Perú, 1997).

La mencionada ley dispone que las elecciones municipales se realicen el primer domingo de octubre del año correspondiente, asegurando así una periodicidad constante en la renovación de las autoridades locales (Congreso de la República del Perú, 1997). Estas elecciones son organizadas y supervisadas por los organismos del sistema electoral peruano: el Jurado Nacional de Elecciones (JNE), la Oficina Nacional de Procesos Electorales (ONPE) y el Registro Nacional de Identificación y Estado Civil (RENIEC), cada uno con funciones específicas para garantizar la transparencia y legitimidad del proceso (Jurado Nacional de Elecciones, s.f.).

Es importante destacar que, según la legislación vigente, no se permite la reelección inmediata de alcaldes, lo que implica que una autoridad municipal debe esperar un período antes de postular nuevamente al mismo cargo (Tribunal Constitucional del Perú, 2021). Esta medida busca fomentar la alternancia en el poder y promover la participación de diversos actores políticos en la gestión local.

Los ciclos electorales municipales en el Perú, regulados por la Ley N.º 26864, establecen un marco normativo que garantiza la renovación periódica y democrática de las autoridades locales, contribuyendo al fortalecimiento de la institucionalidad y la gobernabilidad en el ámbito municipal.

2.3. Definición de términos básicos.

- **Estabilidad laboral**

  Derecho del trabajador a conservar su empleo mientras no exista una causa legal para su cese (Paredes Infanzón, 2012).

- **Régimen laboral municipal**

  Conjunto de normas que regulan las relaciones laborales en el ámbito de los gobiernos locales (SERVIR, 2012).

- **Contrato Administrativo de Servicios (CAS)**

  Modalidad especial de contratación en el sector público peruano, originalmente de carácter temporal (SERVIR, 2021).

- **Decreto Legislativo N.º 728**

  Norma que regula el régimen laboral de la actividad privada en el Perú, aplicable también a ciertos trabajadores municipales (GeoVictoria, 2021).

- **Ley del Servicio Civil (Ley N.º 30057)**

  Norma que busca profesionalizar el empleo público mediante un régimen único y meritocrático (Congreso de la República del Perú, 2013).

- **Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N.º 27972)**

  Norma que regula el funcionamiento de los gobiernos locales en el Perú (Congreso de la República del Perú, 2003).

- **Precariedad laboral**

  Condición de inestabilidad e inseguridad en el empleo que afecta los derechos del trabajador (Sulca Cuya, 2022).

- **Meritocracia**

  Principio según el cual los empleos públicos deben asignarse con base en el mérito y la competencia (Pacori Cari, 2013).

- **Despido arbitrario**

  Terminación del vínculo laboral sin una causa objetiva ni justificada (Villavicencio, 2018).

- **Evaluación del desempeño**

  Proceso sistemático para valorar el rendimiento laboral de los trabajadores públicos (SERVIR, 2010).

- **Clima organizacional**

  Percepción colectiva del ambiente laboral dentro de una entidad (Pinedo Ríos, 2020).

- **Gestión del talento humano**

  Conjunto de prácticas orientadas al desarrollo y aprovechamiento del potencial de los trabajadores (García Pérez, 2019).

- **Capacitación laboral**

  Proceso de formación para mejorar las competencias y habilidades en el trabajo (Rojas Huamán, 2018).

- **Control correctivo**

Acción destinada a corregir deficiencias detectadas en procesos de fiscalización (Contraloría General de la República del Perú, 2023).

- **Inspección activa**

  Supervisión permanente para verificar el cumplimiento de normas laborales en entidades públicas (Ministerio de Economía y Finanzas, 2017).

- **Preparación estratégica**

  Proceso de planificación institucional con enfoque en la prevención de riesgos (Contraloría General de la República del Perú, 2023).

- **Documentación oficial**

  Registros formales de actos administrativos y resultados de fiscalización (Guía del Sistema de Control Interno, 2016).

- **SERVIR**

  Entidad rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en el Perú (SERVIR, s.f.).

- **Derecho al trabajo**

  Derecho fundamental reconocido por la Constitución Política del Perú (Congreso de la República del Perú, 1993).

- **Contrato a plazo indeterminado**

  Relación laboral sin una fecha de término preestablecida, garantizando mayor estabilidad (GeoVictoria, 2021).

- **Rotación de personal**

Frecuencia con la que se producen cambios de personal en una organización, lo cual afecta la continuidad institucional (Smith, 2017).

- **Gestión pública local**

  Administración de los recursos y servicios a nivel municipal (SERVIR, 2020).

- **Derechos laborales**

  Conjunto de normas que protegen al trabajador en su relación con el empleador (Congreso de la República del Perú, 1984).

- **Desarrollo profesional**

  Proceso continuo de aprendizaje y perfeccionamiento laboral (Tejada Cueva, 2015).

- **Evaluación normativa**

  Análisis de la eficacia y suficiencia del marco legal en un determinado ámbito (Gamarra, 2020).

2.4. Formulación de hipótesis

2.4.1. Hipótesis general

- El régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

2.4.2. Hipótesis específicas

- El tipo contractual del régimen del D.L. N° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

- Los beneficios laborales del régimen del D.L. N.° 728 influyen significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.
- La jornada laboral del régimen del D.L. N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.
- La continuidad contractual bajo el régimen del D.L. N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

2.5. Variables de estudio

2.5.1. Identificación de las variables

- V01: El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728
- V02: Estabilidad laboral de los obreros Municipales

2.5.2. Definición conceptual de la variable

- V01: El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728

Definición:

El régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, también conocido como régimen de la actividad privada, establece un marco normativo que regula las relaciones laborales en el Perú. Juris.pe (2023) señala que este régimen contempla beneficios fundamentales como contratos formales, jornada laboral máxima, remuneraciones, descansos remunerados, seguridad social, gratificaciones, CTS y vacaciones. Su aplicación busca garantizar derechos laborales mínimos y condiciones

dignas de trabajo para los empleados del sector privado, y también es aplicable en entidades públicas como las municipalidades. (Juris.pe, 2023)

V02: Estabilidad laboral de los obreros Municipales

Definición:

Los obreros municipales son trabajadores que realizan funciones operativas o manuales en los gobiernos locales, tales como limpieza pública, mantenimiento de áreas verdes, construcción de obras y recolección de residuos. Según Romero (2023), su labor es esencial para garantizar servicios públicos básicos y continuos en la comunidad. Estos trabajadores están sujetos al régimen laboral del Decreto Legislativo N.º 728, que les otorga beneficios laborales del sector privado, aunque muchas veces enfrentan condiciones de contratación precaria o inestabilidad contractual.

2.5.3. Definición operacional de la variable

La variable 01 denominado régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 se divide en 04 dimensiones que son Dimensión 01: Tipo contractual, Dimensión 02: Beneficios laborales, Dimensión 03: jornada laboral, Dimensión 04: Continuidad contractual. Cada dimensión se dividirá en 05 preguntas, haciendo un total de 20 preguntas para la variable 01.

La variable 02, denominado estabilidad laboral de los trabajadores municipales, se divide en 04 dimensiones que son, Dimensión 01: Régimen privado, Dimensión 02: Servicio civil, Dimensión 03: Contrato

CAS, Dimensión 04: Elecciones municipales. Cada dimensión se dividirá en 05 preguntas, haciendo un total de 20 preguntas para la variable 02.

2.5.4. Operacionalización de variables

Tabla 1 Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 01: Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728	Dimensión 01: Tipo contractual	Vínculo contractual Tipo régimen Tiempo servicio Naturaleza vínculo Registro planilla	Alto Medio Bajo
	Dimensión 02: Beneficios laborales	Pago gratificación Acceso CTS Asignación familiar Vacaciones anuales Seguro salud	
	Dimensión 03: Jornada laboral	Duración contrato Jornada diaria Horas extras Renovación periódica Descanso semanal	
	Dimensión 04: Continuidad contractual	Despido arbitrario Estabilidad laboral Reclamo administrativo Asesoría legal Fiscalización laboral	

Variable 02: Estabilidad laboral de los trabajadores municipales	Dimensión 01: Régimen privado	Duración laboral Renovaciones frecuentes Beneficios laborales Despidos injustificados Satisfacción estabilidad	Alto Medio Bajo
	Dimensión 02: Servicio civil	Permanencia promedio Evaluaciones realizadas Ascensos meritocráticos Cambios arbitrarios Percepción seguridad	
	Dimensión 03: Contrato CAS	Renovaciones anuales No renovación Beneficios mínimos Rotación CAS Incertidumbre laboral	
	Dimensión 04: Elecciones municipales	Variación personal Ceses gestión Contratación política Continuidad técnica Influencia política	

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo básica, en tanto busca generar conocimiento teórico y conceptual sobre el impacto del régimen laboral municipal en la estabilidad laboral de los trabajadores. Según el Consejo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica (CONCYTEC), la investigación básica se orienta a ampliar los marcos teóricos existentes sin una aplicación inmediata, pero con alto valor académico y científico (CONCYTEC, 2020).

3.2. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación es de tipo descriptivo correlacional. El enfoque descriptivo permite caracterizar las variables en estudio, como el régimen laboral municipal y la estabilidad laboral, mientras que el enfoque correlacional busca establecer la relación existente entre ellas. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), este diseño es útil para examinar cómo se vinculan dos o más variables sin manipularlas, a fin de identificar patrones de asociación entre ellas.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población de esta investigación estará constituida por la totalidad de trabajadores que laboran en la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025. Esta población incluye a servidores públicos de los distintos regímenes

laborales vigentes, como el Decreto Legislativo N.º 276, el Decreto Legislativo N.º 728 y el régimen CAS regulado por el Decreto Legislativo N.º 1057. Según Sampieri et al. (2014), la población es el conjunto total de elementos con características comunes que serán objeto de estudio.

3.3.2. Muestra

La muestra estará conformada por 80 trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, seleccionados entre obreros y empleados pertenecientes a los distintos regímenes laborales vigentes. Esta muestra se ha determinado con base en criterios estadísticos y representa un subconjunto significativo de la población total. De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2014), la muestra debe ser representativa para garantizar la validez de los resultados y permitir inferencias generalizables al conjunto poblacional.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se utilizará la técnica de la encuesta, aplicada a través de un cuestionario estructurado con ítems cerrados tipo Likert. Este instrumento permitirá obtener información cuantificable sobre las variables en estudio. Según Sampieri, Collado y Lucio (2014), los cuestionarios estructurados son herramientas eficaces para recopilar datos en investigaciones cuantitativas, ya que permiten estandarizar las respuestas y facilitar su análisis estadístico.

3.5. Validez y confiabilidad del instrumento

El instrumento será sometido a un proceso de validación de contenido a través del juicio de expertos en derecho laboral y metodología de la investigación, quienes evaluarán la pertinencia y claridad de cada ítem. Se aplicará una prueba piloto para calcular la confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), un instrumento válido y confiable garantiza la calidad de los datos obtenidos y la solidez de los resultados.

3.6. Técnicas para el procesamiento de la información

La información recolectada será procesada utilizando técnicas de estadística descriptiva e inferencial. Se emplearán medidas de tendencia central, dispersión y tablas de frecuencia para describir los datos, y el coeficiente de correlación de Pearson para determinar la relación entre variables. El análisis se realizará con el apoyo del software SPSS. Según Sampieri, Collado y Lucio (2014), estas técnicas permiten interpretar los datos de manera objetiva y respaldar las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO IV.

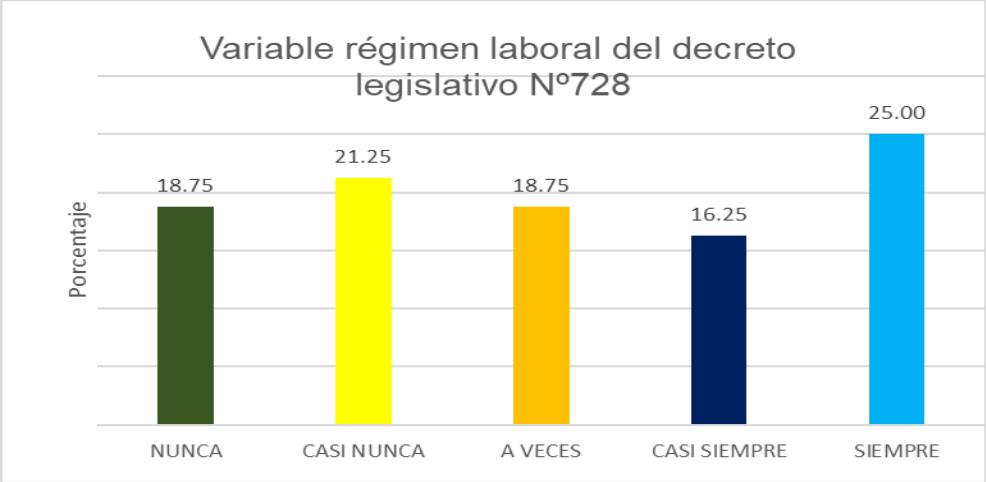
RESULTADOS

4.1. Descripción de resultados

Tabla 2 Variable Régimen Laboral del decreto legislativo Nº728

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	18.75
CASI NUNCA	17	21.25
A VECES	15	18.75
CASI SIEMPRE	13	16.25
SIEMPRE	20	25.00
TOTAL	80	100

Figura 1. **Variable Régimen Laboral del decreto legislativo Nº728**



Descripción.

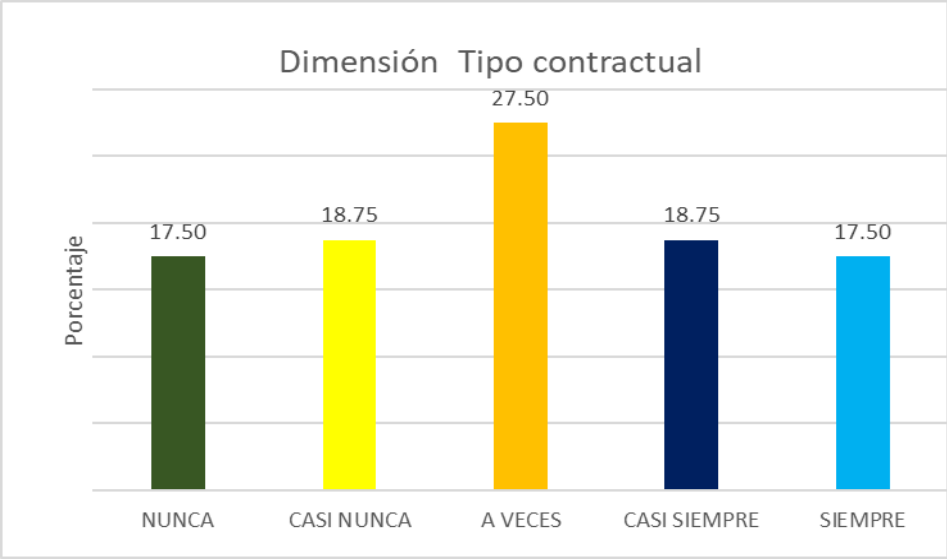
De la Tabla 2 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 25,00% manifestó que siempre considera que el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 se aplica conforme a las condiciones evaluadas, mientras que el 21,25 % indicó casi nunca; el 18,75 % respondió nunca, otro 18,75 % señaló

a veces y el 16,25 % manifestó casi siempre. Estos resultados evidencian que la percepción de los trabajadores respecto a la aplicación del régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 no es uniforme, reflejando diferencias en la apreciación de aspectos relacionados con el tipo contractual, los beneficios laborales, la jornada laboral y la continuidad contractual. En conjunto, estos hallazgos sugieren que la aplicación del régimen laboral constituye un factor relevante para analizar su influencia en la estabilidad laboral de los obreros municipales.

Tabla 3 Dimensión Tipo contractual

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	14	17.50
CASI NUNCA	15	18.75
A VECES	22	27.50
CASI SIEMPRE	15	18.75
SIEMPRE	14	17.50
TOTAL	80	100.00

Figura 2. Dimensión Tipo contractual



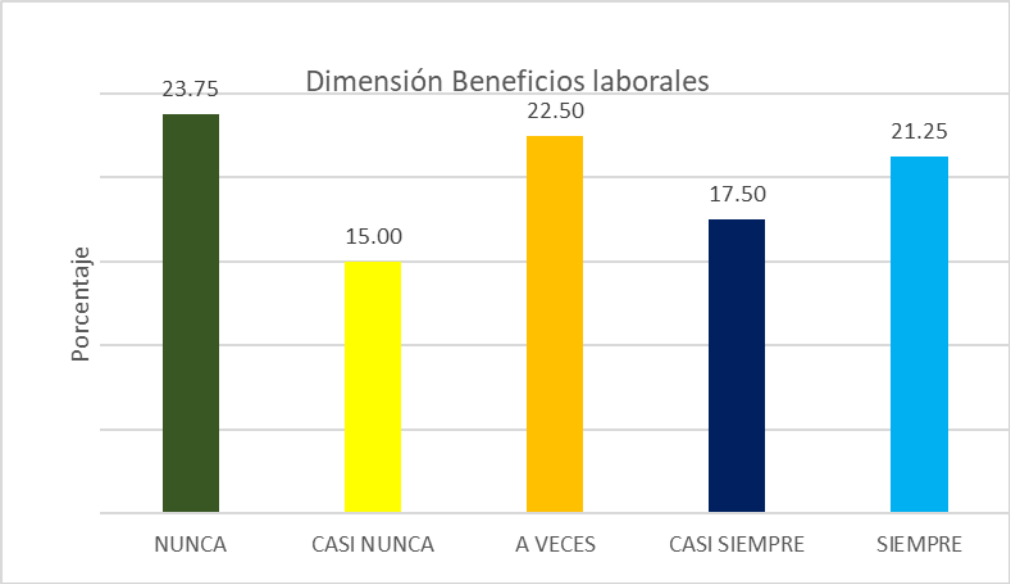
Descripción.

De la Tabla 3 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 27,50 % manifestó que a veces considera que el tipo contractual aplicado bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 responde adecuadamente a las condiciones evaluadas en el cuestionario. Asimismo, el 18,75 % indicó casi nunca y otro 18,75 % respondió casi siempre, mientras que el 17,50 % manifestó nunca y un porcentaje similar señaló siempre. Estos resultados evidencian una percepción predominantemente intermedia respecto al tipo contractual, lo que permite inferir que los trabajadores no mantienen una posición uniforme sobre la forma en que se aplica su contratación. En consecuencia, esta situación refleja la necesidad de analizar si las características del tipo contractual influyen en la estabilidad laboral de los obreros municipales, conforme al objetivo específico planteado en la investigación.

Tabla 4 Beneficios Laborales

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	19	23.75
CASI NUNCA	12	15.00
A VECES	18	22.50
CASI SIEMPRE	14	17.50
SIEMPRE	17	21.25
TOTAL	80	100.00

Figura 3. Beneficios Laborales



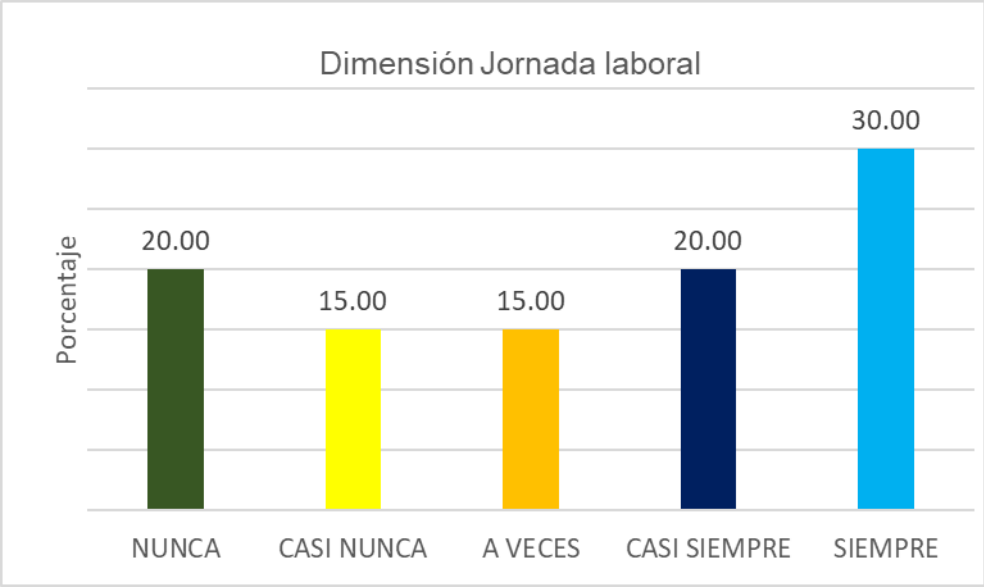
Descripción.

De la Tabla 4 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 23,75 % manifestó que nunca considera que los beneficios laborales del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 se cumplen conforme a las condiciones evaluadas en el cuestionario, constituyendo el porcentaje más representativo. Asimismo, el 22,50 % respondió a veces, el 21,25 % indicó siempre, el 17,50 % señaló casi siempre y el 15,00% manifestó casi nunca. Estos resultados evidencian una percepción diversa respecto al reconocimiento y cumplimiento de los beneficios laborales, apreciándose una ligera predominancia de opiniones desfavorables. En consecuencia, estos hallazgos permiten inferir que la percepción sobre los beneficios laborales constituye un aspecto relevante para analizar su influencia en la estabilidad laboral de los obreros municipales, de acuerdo con el objetivo específico de la investigación.

Tabla 5 Jornada Laboral

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	16	20.00
CASI NUNCA	12	15.00
A VECES	12	15.00
CASI SIEMPRE	16	20.00
SIEMPRE	24	30.00
TOTAL	80	100

Figura 4. Jornada Laboral



Descripción.

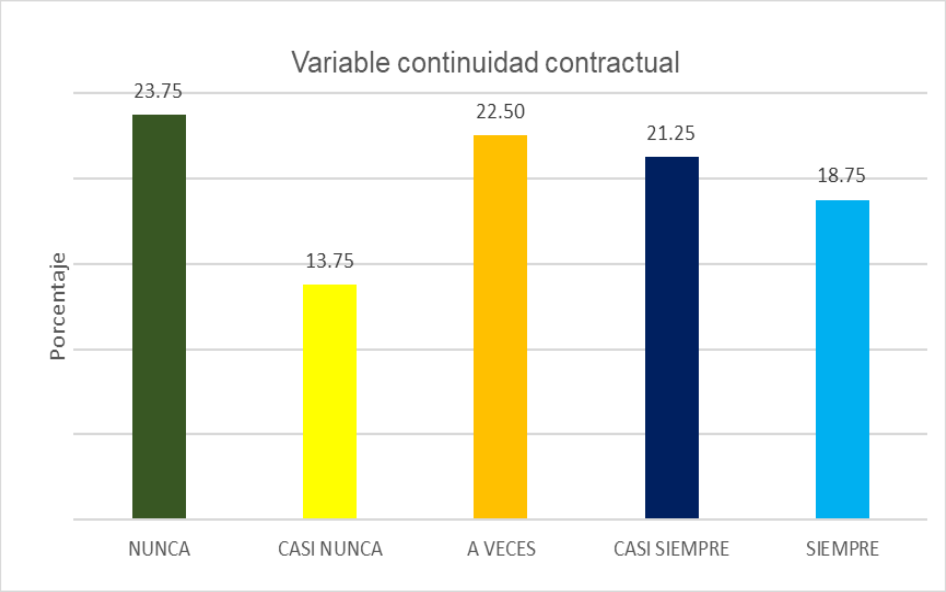
De la Tabla 5 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 30,00 % manifestó que siempre considera que la jornada laboral establecida en el régimen del Decreto Legislativo N.° 728 se cumple conforme a las condiciones evaluadas en el cuestionario, representando el porcentaje más alto. Asimismo, el 20,00 % respondió nunca y un porcentaje similar indicó casi siempre; mientras

que el 15,00 % señaló casi nunca y otro 15,00 % manifestó a veces. Estos resultados evidencian que predomina una percepción favorable respecto al cumplimiento de la jornada laboral; sin embargo, aún existe un grupo importante de trabajadores que manifiesta opiniones distintas. En consecuencia, estos hallazgos permiten considerar que la jornada laboral constituye un elemento relevante para analizar su influencia en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay.

Tabla 6 Dimensión Continuidad contractual

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	19	23.75
CASI NUNCA	11	13.75
A VECES	18	22.50
CASI SIEMPRE	17	21.25
SIEMPRE	15	18.75
TOTAL	80	100

Figura 5. **Dimensión Continuidad contractual**



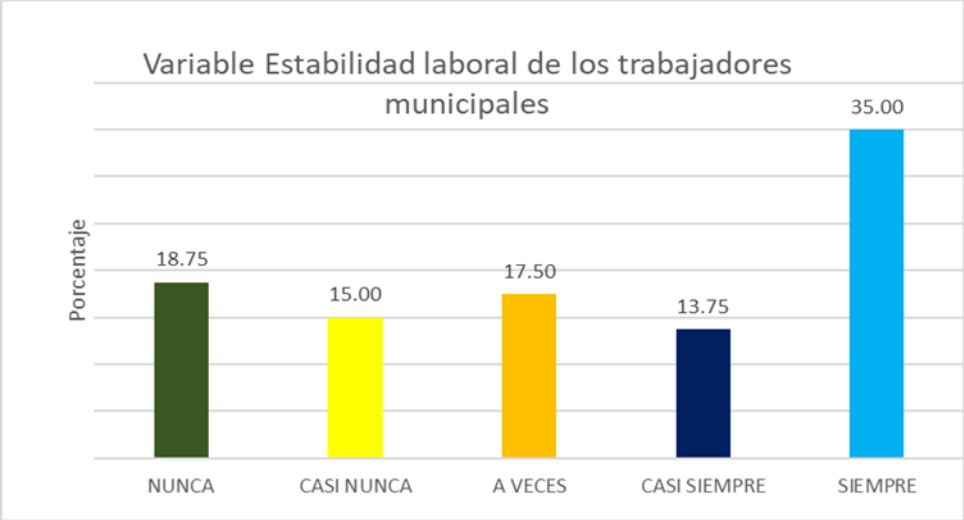
Descripción.

De la Tabla 6 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 23,75 % manifestó que nunca considera que la continuidad contractual bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 728 se mantiene conforme a las condiciones evaluadas en el cuestionario, constituyendo el porcentaje más representativo. Asimismo, el 22,50 % respondió a veces, el 21,25 % indicó casi siempre, el 18,75 % señaló siempre y el 13,75 % manifestó casi nunca. Estos resultados evidencian que la percepción de los trabajadores respecto a la continuidad contractual presenta opiniones diversas, con una ligera predominancia de respuestas desfavorables. En consecuencia, estos hallazgos permiten inferir que la continuidad contractual constituye un aspecto relevante para analizar su influencia en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay, conforme al objetivo específico planteado en la investigación.

Tabla 7 Variable Estabilidad laboral de los trabajadores municipales

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	15	18.75
CASI NUNCA	12	15.00
A VECES	14	17.50
CASI SIEMPRE	11	13.75
SIEMPRE	28	35.00
TOTAL	80	100

Figura 6. Variable Estabilidad laboral de los trabajadores municipales



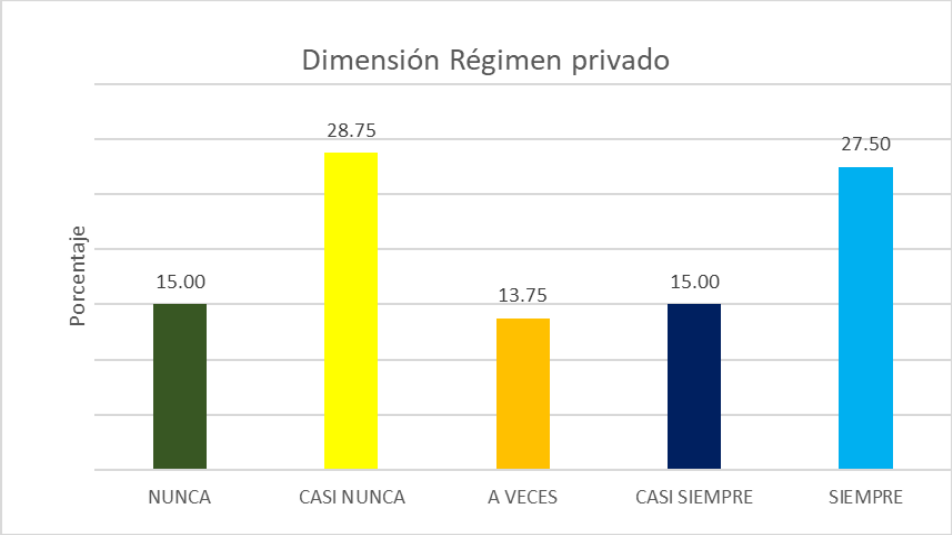
Descripción.

De la Tabla 7 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 35,00 % manifestó que siempre considera que existe estabilidad laboral en la Municipalidad Distrital de Manantay, representando el porcentaje más alto. Asimismo, el 18,75 % respondió nunca, el 17,50 % indicó a veces, el 15,00 % señaló casi nunca y el 13,75 % manifestó casi siempre. Estos resultados evidencian que, si bien predomina una percepción favorable respecto a la estabilidad laboral, aún existe un grupo significativo de trabajadores que expresa opiniones desfavorables o intermedias sobre la permanencia y seguridad de su vínculo laboral. En consecuencia, los hallazgos permiten inferir que la estabilidad laboral no es percibida de manera uniforme por todos los trabajadores, constituyendo un aspecto relevante para analizar su relación con el régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.° 728.

Tabla 8 Régimen Privado

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	12	15.00
CASI NUNCA	23	28.75
A VECES	11	13.75
CASI SIEMPRE	12	15.00
SIEMPRE	22	27.50
TOTAL	80	100

Figura 7. Régimen Privado



Descripción.

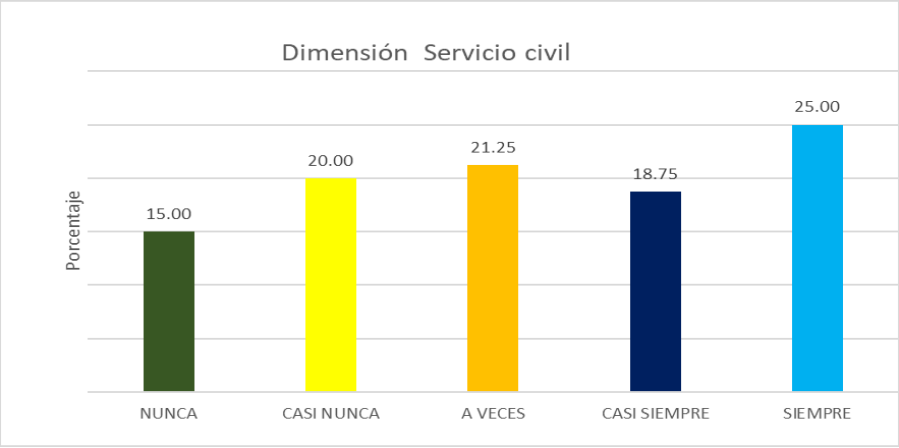
De la Tabla 8 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 28,75 % manifestó que casi nunca considera que el régimen laboral de la actividad privada garantiza plenamente su estabilidad laboral, constituyendo el porcentaje más representativo. Asimismo, el 27,50 % respondió siempre, el 15,00 % indicó nunca y un porcentaje similar señaló casi siempre, mientras que el 13,75

% manifestó a veces. Estos resultados evidencian opiniones divididas respecto a la capacidad del régimen laboral privado para brindar estabilidad a los obreros municipales, al coexistir percepciones favorables y desfavorables en proporciones similares. En consecuencia, los hallazgos permiten inferir que la estabilidad laboral bajo este régimen no es percibida de manera homogénea, lo que justifica analizar su relación con los factores propios del régimen laboral regulado por el Decreto Legislativo N.° 728.

Tabla 9 Servicio civil

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	12	15.00
CASI NUNCA	16	20.00
A VECES	17	21.25
CASI SIEMPRE	15	18.75
SIEMPRE	20	25.00
TOTAL	80	100

Figura 8. Servicio civil



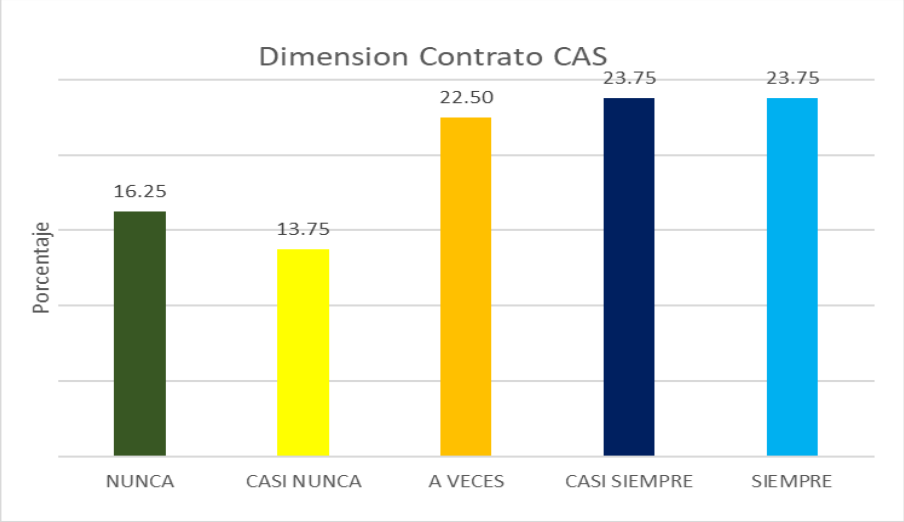
Descripción.

De la Tabla 9 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 25,00 % manifestó que siempre considera que los aspectos relacionados con el servicio civil contribuyen a la estabilidad laboral, representando el porcentaje más alto. Asimismo, el 21,25 % respondió a veces, el 20,00 % indicó casi nunca, el 18,75 % señaló casi siempre y el 15,00 % manifestó nunca. Estos resultados evidencian que predomina una percepción favorable respecto al aporte del servicio civil a la estabilidad laboral; sin embargo, aún existe un porcentaje considerable de trabajadores que mantiene opiniones intermedias o desfavorables. En consecuencia, estos hallazgos permiten inferir que la percepción sobre el servicio civil no es uniforme entre los trabajadores, constituyendo un aspecto relevante para comprender los factores que inciden en la estabilidad laboral de los obreros municipales.

Tabla 10 Dimensión contrato CAS

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	13	16.25
CASI NUNCA	11	13.75
A VECES	18	22.50
CASI SIEMPRE	19	23.75
SIEMPRE	19	23.75
TOTAL	80	100.00

Figura 9.Dimensión Contrato CAS



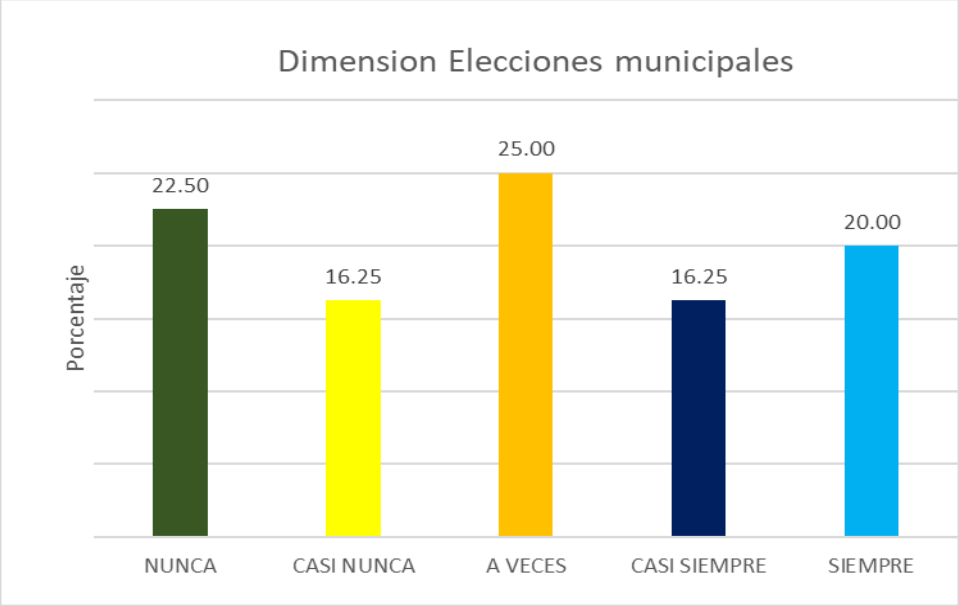
Descripción.

De la Tabla 10 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 23,75 % manifestó que siempre considera que los aspectos relacionados con el contrato CAS inciden en la estabilidad laboral, porcentaje que coincide con quienes respondieron casi siempre (23,75 %). Asimismo, el 22,50 % indicó a veces, el 16,25 % respondió nunca y el 13,75 % señaló casi nunca. Estos resultados evidencian una tendencia favorable en la percepción de los trabajadores respecto a la incidencia del contrato CAS sobre la estabilidad laboral, aunque persisten opiniones diversas entre los encuestados. En consecuencia, los hallazgos permiten inferir que las condiciones asociadas a este régimen contractual constituyen un elemento importante para comprender la estabilidad laboral de los trabajadores municipales y su relación con los distintos regímenes laborales existentes en la administración pública.

Tabla 11 Elecciones Municipales

	Frecuencia	Porcentaje
NUNCA	18	22.50
CASI NUNCA	13	16.25
A VECES	20	25.00
CASI SIEMPRE	13	16.25
SIEMPRE	16	20.00
TOTAL	80	100.00

Figura 10. Elecciones Municipales



Descripción.

De la Tabla 11 se observa que, de los 80 trabajadores encuestados, el 25,00 % manifestó que a veces considera que las elecciones municipales influyen en su estabilidad laboral, constituyendo el porcentaje más representativo. Asimismo, el 22,50 % respondió nunca, el 20,00 % indicó siempre, mientras que el 16,25 % señaló casi nunca y un porcentaje similar manifestó casi siempre. Estos

resultados evidencian que la percepción de los trabajadores respecto a la influencia de los procesos electorales municipales en su estabilidad laboral es diversa, predominando una posición intermedia. Ello permite inferir que, aunque una parte de los encuestados considera que las elecciones pueden incidir en la continuidad de su vínculo laboral, no existe una percepción uniforme sobre este aspecto, por lo que constituye un factor relevante para comprender la estabilidad laboral de los obreros municipales.

4.2. Hipótesis general de la investigación:

HG: El régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

H0: El régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 no influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

	Variable		**El régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728**	**Estabilidad laboral de los trabajadores municipales**
Rho de Spearman	El régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728	Coeficiente de correlación	1000	,825**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Estabilidad laboral de los trabajadores municipales	Coeficiente de correlación	,825**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

Tabla 12 El régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

En la Tabla 12 se presenta la prueba de la hipótesis general, mediante el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,825 y un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Estos resultados evidencian la existencia de una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre el régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 y la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis general de investigación (HG), concluyéndose que el régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 influye de manera significativa en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025.

Hipótesis especifica 1:

H1: El tipo contractual del régimen del D.L. N° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

H0: El tipo contractual del régimen del D.L. N° 728 no influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

	Variable		El tipo contractual	Estabilidad laboral de los trabajadores municipales
Rho de Spearman	El tipo contractual	Coeficiente de correlación	1000	,844**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Estabilidad laboral de los trabajadores municipales	Coeficiente de correlación	,844**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

Tabla 13 El tipo contractual del régimen del D.L. N° 728 influye significativamente

en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

En la Tabla 13 se presenta la prueba de la primera hipótesis específica mediante el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,844 y un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Estos resultados evidencian la existencia de una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre el tipo contractual del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 y la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis específica (H1), concluyéndose que el tipo contractual del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025.

Hipótesis especifica 2:

H2: Los beneficios laborales del régimen del D.L. N.° 728 influyen significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

H0: Los beneficios laborales del régimen del D.L. N.° 728 no influyen significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

	Variable		**beneficios laborales**	**Estabilidad laboral de los trabajadores municipales**
Rho de Spearman	beneficios laborales	Coeficiente de correlación	1000	,864**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Estabilidad laboral de los trabajadores municipales	Coeficiente de correlación	,864**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

Tabla 14 Existe la Documentación oficial influye en la estabilidad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Manantay en el año 2025.

En la Tabla 14 se presenta la prueba de la segunda hipótesis específica mediante el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,864 y un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Estos resultados evidencian la existencia de una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre los beneficios laborales del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 y la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay. En consecuencia, se rechaza la hipótesis

nula (H0) y se acepta la hipótesis específica (H2), concluyéndose que los beneficios laborales del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 influyen significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025.

Hipótesis especifica 3:

H3: La jornada laboral del régimen del D.L. N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

H0: La jornada laboral del régimen del D.L. N.° 728 no influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

	Variable		**Jornada laboral**	**Estabilidad laboral de los trabajadores municipales**
Rho de Spearman	Jornada laboral	Coeficiente de correlación	1000	,853**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Estabilidad laboral de los trabajadores municipales	Coeficiente de correlación	,853**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

Tabla 15 La jornada laboral del régimen del D.L. N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

En la Tabla 15 se presenta la prueba de la tercera hipótesis específica mediante el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de

correlación de 0,853 y un nivel de significancia bilateral de p = 0,000 (p < 0,05). Estos resultados evidencian la existencia de una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre la jornada laboral del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 y la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis específica (H3), concluyéndose que la jornada laboral del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025.

Hipótesis especifica 4:

H4: La continuidad contractual bajo el régimen del D.L. N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

H0: La continuidad contractual bajo el régimen del D.L. N.° 728 no influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025

	Variable		**Continuidad contractual**	**Estabilidad laboral de los trabajadores municipales**
Rho de Spearman	Continuidad contractual	Coeficiente de correlación	1000	,856**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	80	80
	Estabilidad laboral de los trabajadores municipales	Coeficiente de correlación	,856**	1000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	80	80

Tabla 16 La continuidad contractual bajo el régimen del D.L. N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.

En la Tabla 16 se presenta la prueba de la cuarta hipótesis específica mediante el coeficiente Rho de Spearman, obteniéndose un coeficiente de correlación de 0,856 y un nivel de significancia bilateral de $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Estos resultados evidencian la existencia de una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre la continuidad contractual bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 728 y la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay. En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis específica (H4), concluyéndose que la continuidad contractual bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025.

4.3. Discusión

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la influencia del régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025. Los resultados obtenidos mediante la prueba de correlación de Spearman evidenciaron un Rho = 0,825, con un nivel de significancia $p = 0,000$ ($p < 0,05$), demostrando la existencia de una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general, concluyéndose que el

régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros municipales.

Estos resultados coinciden con lo señalado por Lápiz Mixán y Valderrama Mozombite (2021), quienes concluyeron que el régimen laboral municipal incide directamente en la estabilidad de los trabajadores, debido a que el marco normativo aplicable influye en la continuidad del empleo, la protección de los derechos laborales y las condiciones de permanencia de los servidores públicos. Asimismo, los autores destacan la necesidad de fortalecer las políticas laborales para reducir la incertidumbre y garantizar una mayor seguridad jurídica a los trabajadores municipales. Esta coincidencia reafirma que la adecuada aplicación del régimen laboral constituye un elemento determinante para fortalecer la estabilidad en el empleo municipal.

Del mismo modo, los resultados guardan relación con el estudio de García (2015), quien, al comparar la estabilidad laboral en el sector público de España y Alemania, concluyó que la existencia de un marco normativo sólido favorece la permanencia de los trabajadores y mejora la eficiencia institucional. De igual forma, Chen (2019) sostuvo que la implementación de contratos laborales claros y estructurados incrementa la seguridad en el empleo y fortalece la estabilidad laboral en los gobiernos locales. Ambos antecedentes respaldan los hallazgos de la presente investigación al evidenciar que una regulación laboral adecuada constituye un factor esencial para garantizar relaciones laborales estables.

Desde el punto de vista teórico, los resultados se sustentan en el principio de estabilidad laboral, el cual reconoce que el trabajo constituye un derecho fundamental cuya protección exige preservar la continuidad del vínculo laboral

mientras subsistan las causas que justifican la contratación. Asimismo, el Decreto Legislativo N.° 728 busca garantizar relaciones laborales regidas por principios de legalidad, protección al trabajador y continuidad en el empleo, permitiendo que los trabajadores desarrollen sus funciones en condiciones de seguridad jurídica y respeto de sus derechos laborales.

En conjunto, los resultados permiten sostener que la correcta aplicación del régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 favorece la estabilidad laboral de los obreros municipales, fortaleciendo la permanencia en el empleo, la protección de sus derechos y el adecuado funcionamiento de la administración pública municipal.

CAPITULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se determinó que el régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay durante el año 2025, al obtenerse un coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,825, con un nivel de significancia p = 0,000 (p < 0,05). Estos resultados evidencian una correlación positiva muy alta entre ambas variables, permitiendo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis general de la investigación. En consecuencia, se concluye que una adecuada aplicación del régimen laboral fortalece la estabilidad laboral y contribuye a la permanencia de los trabajadores en la entidad municipal.
- Se determinó que el tipo contractual del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay, obteniéndose un Rho de Spearman = 0,844 y un nivel de significancia p = 0,000 (p < 0,05). La correlación positiva muy alta demuestra que una adecuada definición y aplicación de la modalidad contractual favorece la seguridad jurídica y la permanencia de los trabajadores, fortaleciendo su estabilidad laboral.
- Se determinó que los beneficios laborales del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 influyen significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay, alcanzándose un

Rho de Spearman = 0,864 con un nivel de significancia p = 0,000 (p < 0,05). Este resultado representa la correlación más alta entre las dimensiones evaluadas, evidenciando que el reconocimiento y cumplimiento de los beneficios laborales constituye uno de los factores de mayor incidencia en la percepción de estabilidad laboral de los trabajadores municipales.

- Se determinó que la jornada laboral del régimen del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay, obteniéndose un Rho de Spearman = 0,853 y un nivel de significancia p = 0,000 (p < 0,05). Estos resultados demuestran una correlación positiva muy alta, permitiendo concluir que el cumplimiento de las condiciones relacionadas con la jornada laboral favorece la estabilidad y continuidad del vínculo laboral de los trabajadores.
- Se determinó que la continuidad contractual bajo el régimen del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay, alcanzándose un Rho de Spearman = 0,856 y un nivel de significancia p = 0,000 (p < 0,05). La correlación positiva muy alta evidencia que la permanencia y continuidad del vínculo laboral constituyen factores fundamentales para fortalecer la estabilidad laboral de los obreros municipales.

5.2. **Recomendaciones**

- A la Municipalidad Distrital de Manantay, fortalecer la correcta aplicación del régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 mediante la actualización de sus políticas internas de gestión del talento humano, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral vigente y promoviendo condiciones que favorezcan la estabilidad laboral de los obreros municipales, con el propósito de mejorar la continuidad del servicio público y la protección de los derechos laborales.
- A la Oficina de Recursos Humanos de la Municipalidad Distrital de Manantay, revisar y estandarizar los procedimientos relacionados con la contratación de los obreros sujetos al Decreto Legislativo N.° 728, procurando que la modalidad contractual utilizada responda a la naturaleza de las funciones desempeñadas y se ajuste a los principios de legalidad, transparencia y seguridad jurídica, reduciendo riesgos de conflictos laborales y fortaleciendo la estabilidad en el empleo.
- A la Gerencia Municipal y a la Oficina de Recursos Humanos, garantizar el reconocimiento y cumplimiento oportuno de los beneficios laborales previstos en el Decreto Legislativo N.° 728, implementando mecanismos de supervisión y evaluación periódica que permitan verificar el respeto de los derechos laborales de los trabajadores, contribuyendo así al fortalecimiento de su estabilidad laboral y al mejor clima organizacional.
- A la Municipalidad Distrital de Manantay, adoptar medidas orientadas al adecuado cumplimiento de la jornada laboral establecida en la normativa

vigente, asegurando una distribución razonable del tiempo de trabajo, el respeto de los horarios y el reconocimiento de los derechos derivados de la jornada laboral, con la finalidad de fortalecer las condiciones de estabilidad y permanencia de los trabajadores municipales.

- A la Oficina de Recursos Humanos y a la Gerencia Municipal, implementar políticas que favorezcan la continuidad contractual de los obreros sujetos al Decreto Legislativo N.° 728, evitando interrupciones injustificadas en la relación laboral y promoviendo procesos de contratación acordes con las necesidades permanentes de la entidad, contribuyendo de esta manera a fortalecer la estabilidad laboral y la eficiencia institucional.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2010). El servicio civil peruano: Regímenes laborales en el sector público. https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1205587/SERVIR_-_El_servicio_civil_peruano_-_Cap2.PDF

Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2012). Informe técnico sobre regímenes laborales aplicables en el sector público. https://www.servir.gob.pe

Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2014). Proyecto de reglamento del régimen especial para gobiernos locales. https://www.servir.gob.pe/prepublicacion-ley/proyecto_reglamento_gobiernos_locales_prepublicacion.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil – SERVIR. (2020). Lineamientos para la gestión del régimen laboral en municipalidades. https://www.servir.gob.pe

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (2024). Informe Técnico N.º 0007-2024-SERVIR-GPGSC . https://img.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2024/02/Informe-tecnico-0007-2024-servir-gpgsc-LPDerecho.pdf

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (s.f.). El Sistema de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil. https://www.gob.pe/institucion/servir/informes-publicaciones/2613350-el-sistema-de-gestion-de-recursos-humanos-y-la-ley-del-servicio-civil

Autoridad Nacional del Servicio Civil. (s.f.). Informes Técnicos. https://www.servir.gob.pe/rectoria/informes-legales/1000/

Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). (s.f.). Contratación Administrativa de Servicios (CAS). https://www.servir.gob.pe/rectoria/topicos-del-servicio-civil/contratacion-administrativa-de-servicios-cas/

Banco Interamericano de Desarrollo. (2014). Perú: Gradualidad e innovación en la reforma del servicio civil. https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Per%C3%BA-Gradualidad-e-innovaci%C3%B3n-en-la-reforma-del-servicio-civil.pdf

Canaza, H., Flores, Y., & Chambi, T. V. (2021). Administración de recursos humanos e calidad do serviço público no município de Usicayos. Revista Gestionar, 1 (3). https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/download/11/11

Congreso de la República del Perú. (1984). Decreto Legislativo N.º 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público. https://www.congreso.gob.pe

Congreso de la República del Perú. (1993). Constitución Política del Perú. https://www.gob.pe/constitucion

Congreso de la República del Perú. (1997). Decreto Legislativo N.º 728 – Ley de Productividad y Competitividad Laboral. https://www.congreso.gob.pe

Congreso de la República del Perú. (2003). Ley N.º 27972 – Ley Orgánica de Municipalidades. https://www.leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/27972.pdf

Congreso de la República del Perú. (2008). Decreto Legislativo N.º 1057 – Régimen Especial de Contratación Administrativa de Servicios (CAS). https://www.congreso.gob.pe

Congreso de la República del Perú. (2013). Ley N.º 30057 – Ley del Servicio Civil. https://diariooficial.elperuano.pe/Normas/obtenerDocumento?idNorma=78

Corte Suprema de Justicia del Perú. (2023). Jurisprudencia sobre régimen laboral de obreros municipales. https://vlex.com.pe/tags/regimen-laboral-obreros-municipalidades-2546176

Defensoría del Pueblo. (2001). Evaluación y cese por la causal de excedencia. https://www.defensoria.gob.pe/wp-content/uploads/2018/05/informe_23.pdf

Espejo-Chahuara, L. M. (2023). Administración de personal como clave para la mejora de la gestión empresarial en las municipalidades peruanas. Revista Científica Multidisciplinaria, 8 (5), 11456-11477. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9848753.pdf

GeoVictoria. (2021). Decreto legislativo 728: principales derechos. https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/decreto-legislativo-728/

GeoVictoria. (2021). Los regímenes laborales en el Perú: lo que se conoce. https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/regimenes-laborales-en-el-peru/

Jiménez Asensio, R. (2013). Estrategias para modernizar la gestión pública de recursos humanos en un contexto de contención presupuestaria. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas, (4) , 76-96. https://www.ivap.euskadi.eus/

Juris.pe. (2021). Lo que debes saber sobre el contrato administrativo de servicios (CAS) [actualizado]. https://juris.pe/blog/administrativo-de-servicios-cas-actualizado/

LP Derecho. (2021). El despido en el régimen laboral de contratación administrativa de servicios (CAS). https://lpderecho.pe/despido-regimen-laboral-contratacion-administrativa-servicios-cas/

Paredes Infanzón, J. (2012). La estabilidad laboral en el Perú. https://www.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/74b0aa00418d8511a0f9aced8eb732cb/CSJAP_D_ARTICULO_DOCTOR_JELIO_PAREDES_15052012.pdf

Pacori Cari, J. M. (2013). El servicio civil en la Ley 30057. https://content.lpderecho.pe/wp-content/uploads/2022/06/TEMA-LEY-SERVICIO-CIVIL-AUTOR-JOS%C3%89-MAR%C3%8DA-PACORI-CARI-LP.pdf

Sanabria Pulido, P. P. (2014). Gestión estratégica del talento humano en el sector público. https://www.funcionpublica.gov.co/

Secretaría de Función Pública. (2008). Mejores prácticas de recursos humanos en el sector público. https://www2.congreso.gob.pe/

Tejada Cueva, R. (2015). Propuesta de estrategias para mejorar la administración de los recursos humanos en la gestión de la Municipalidad

Provincial de Bagua [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. https://repositorio.uss.edu.pe/

Universidad del Pacífico. (2023). Propuesta de mejora de la gestión de capacitación en los gobiernos locales [Trabajo de investigación]. https://repositorio.up.edu.pe/

Villavicencio Ríos, C. (2018). Constitución y derechos fundamentales laborales. Fondo Editorial de la Universidad de Lima.

Vásquez Carhuatanta, J. (2017). Ley del Servicio Civil y su implicancia en la estabilidad laboral de los trabajadores de la GERESA Lambayeque. https://repositorio.uss.edu.pe/

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Tema: evaluación del impacto del régimen laboral municipal en la estabilidad laboral de los trabajadores en la municipalidad distrital de Manantay en el año 2025

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES/INDICADORES		METODOLOGÍA
			VARIABLES	DIMENSIONES	
General ¿De qué manera influye el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025? **Específicos** •¿Cómo influye el tipo contractual del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025? •¿Cómo influyen los beneficios laborales del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad	**General** Determinar la influencia del régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025. **Específicos** Analizar la influencia del tipo contractual del régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025. Examinar la influencia de los beneficios laborales del régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la	**General** El régimen laboral del Decreto Legislativo N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025. **Específicos** • El tipo contractual del régimen del D.L. N° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025. • Los beneficios laborales del régimen del D.L. N.° 728 influyen significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.	**Variable 01: El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728** **Variable 02: Estabilidad laboral de los trabajadores municipales**	**Variable 01: El régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728** • Dimensión 01: Tipo contractual • Dimensión 02: Beneficios laborales • Dimensión 03: Jornada laboral • Dimensión 04: Continuidad contractual **Variable 02: Estabilidad laboral de los trabajadores municipales** • Dimensión 01: • Régimen privado • Dimensión 02: • Servicio civil • Dimensión 03:	**Tipo de Investigación:** Básico. **Diseño:** Descriptivo – Correlacional **Población:** Estará compuesta por los trabajadores y obreros de la municipalidad distrital de Manantay **Muestra: 80** trabajadores de la municipalidad distrital de Manantay **Técnicas:** Software SPSS 29; Aplicación de cuestionario, Fichas Técnicas de estadística **Instrumento:** Encuesta

Distrital de Manantay en el año 2025? •¿Cómo influye la jornada laboral establecida en el régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025? •¿Cómo influye la continuidad contractual bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025?	estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025. Evaluar la influencia de la jornada laboral del régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025. Determinar la influencia de la continuidad contractual bajo el régimen del Decreto Legislativo N° 728 en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.	• La jornada laboral del régimen del D.L. N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025. • La continuidad contractual bajo el régimen del D.L. N.° 728 influye significativamente en la estabilidad laboral de los obreros de la Municipalidad Distrital de Manantay en el año 2025.	• Contrato CAS • Dimensión04: Elecciones municipales

Anexo 2. Matriz de validación de instrumento

Título del instrumento:

Escala de valoración:

Puntaje	Criterio
1	Muy deficiente
2	Deficiente
3	Regular
4	Bueno
5	Excelente

I. MATRIZ DE EVALUACIÓN DEL EXPERTO

N°	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	1	2	3	4	5
1	Claridad en la redacción de los ítems					
2	Coherencia con el problema de investigación					
3	Coherencia con los objetivos planteados					
4	Correspondencia con las variables					
5	Pertinencia de las dimensiones					
6	Adecuación de los indicadores					
7	Secuencia lógica de los ítems					
8	Comprensibilidad para la población objetivo					
9	Adecuación de la escala Likert (5 alternativas)					
10	Relevancia del instrumento para medir el fenómeno					

II. PUNTAJE PARCIAL

Puntaje máximo posible: 50 puntos (10 ítems × 5 puntos)

Puntaje obtenido: _____

III. PUNTAJE FINAL Y CRITERIO DE DECISIÓN

Rango de Puntaje	**Resultado**
41 – 50 puntos	APROBADO
31 – 40 puntos	APROBADO CON OBSERVACIONES
10 – 30 puntos	DESAPROBADO

IV. DICTAMEN DEL EXPERTO

Resultado final: _____

Observaciones y recomendaciones:

_____

_____

_____

Nombre del experto: _____

Especialidad: _____

Firma: _____ Fecha: _____

Anexo 3. Instrumentos de aplicación

INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS (CUESTIONARIO)

Basado en el marco jurídico laboral peruano vigente

Contextualización jurídica:

El presente instrumento se fundamenta en la normativa laboral peruana vigente, principalmente en la **Constitución Política del Perú (artículos 22 y 27)**, el **Decreto Legislativo N.° 728 (Ley de Productividad y Competitividad Laboral)**, la **Ley Orgánica de Municipalidades N.° 27972**, la **Ley del Servicio Civil N.° 30057**, y el **Decreto Legislativo N.° 1057 (régimen CAS)**. Estas normas regulan las relaciones laborales en el sector público municipal, estableciendo derechos, obligaciones y condiciones de estabilidad laboral para los trabajadores.

Escala de medición (Tipo Likert)

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

VARIABLE 01: RÉGIMEN LABORAL DEL DECRETO LEGISLATIVO N.° 728

(Basado en el D.L. 728 y Ley N.° 27972)

Dimensión 01: Tipo contractual

(Contrato de trabajo – D.L. 728)

Ítem	Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	Mi contrato está formalizado conforme al D.L. 728	☐	☐	☐	☐	☐
2	Conozco las condiciones establecidas en mi contrato laboral	☐	☐	☐	☐	☐
3	Mi contrato refleja mis funciones reales en la municipalidad	☐	☐	☐	☐	☐
4	Mi contrato respeta lo dispuesto por la legislación laboral peruana	☐	☐	☐	☐	☐
5	La entidad cumple con lo estipulado en mi contrato	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión 02: Beneficios laborales

(CTS, gratificaciones, vacaciones – D.L. 728)

Ítem	Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
6	Recibo gratificaciones conforme a ley (julio y diciembre)	☐	☐	☐	☐	☐
7	Percibo CTS de acuerdo a la normativa vigente	☐	☐	☐	☐	☐
8	Gozo de vacaciones anuales remuneradas	☐	☐	☐	☐	☐
9	Tengo acceso a EsSalud conforme a ley	☐	☐	☐	☐	☐
10	Se respetan todos mis beneficios laborales según el D.L. 728	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión 03: Jornada laboral

(Máximo 8 horas diarias – normativa peruana)

Ítem	Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
11	Mi jornada laboral cumple con el límite legal (8 horas)	☐	☐	☐	☐	☐
12	Mi horario está establecido conforme a ley	☐	☐	☐	☐	☐
13	Recibo pago por horas extras según normativa	☐	☐	☐	☐	☐
14	La municipalidad respeta los tiempos de descanso	☐	☐	☐	☐	☐
15	No realizo trabajo adicional sin compensación	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión 04: Continuidad contractual

(Protección contra despido arbitrario – D.L. 728)

Ítem	Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
16	Mi contrato se renueva respetando la normativa laboral	☐	☐	☐	☐	☐
17	Tengo estabilidad en mi vínculo laboral	☐	☐	☐	☐	☐
18	No existen interrupciones injustificadas en mi contrato	☐	☐	☐	☐	☐
19	Tengo expectativas de continuidad laboral	☐	☐	☐	☐	☐
20	La municipalidad respeta el principio de estabilidad laboral	☐	☐	☐	☐	☐

VARIABLE 02: ESTABILIDAD LABORAL DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

(Basado en Constitución, D.L. 728, Ley 30057 y D.L. 1057)

Dimensión 01: Régimen privado (D.L. 728)

Ítem	Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
21	El régimen 728 garantiza mi estabilidad laboral	☐	☐	☐	☐	☐
22	Estoy protegido contra el despido arbitrario	☐	☐	☐	☐	☐
23	Mi empleo es seguro bajo este régimen	☐	☐	☐	☐	☐
24	Confío en la continuidad de mi trabajo	☐	☐	☐	☐	☐
25	Este régimen mejora mi calidad laboral	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión 02: Servicio civil (Ley N.° 30057)

Ítem	Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
26	Conozco el régimen del servicio civil	☐	☐	☐	☐	☐
27	Promueve estabilidad laboral en el sector público	☐	☐	☐	☐	☐
28	Garantiza meritocracia en el empleo público	☐	☐	☐	☐	☐
29	Mejora la gestión del personal municipal	☐	☐	☐	☐	☐
30	Podría mejorar mi estabilidad laboral	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión 03: Contrato CAS (D.L. 1057)

Ítem	Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
31	El régimen CAS genera inestabilidad laboral	☐	☐	☐	☐	☐
32	Los trabajadores CAS tienen menos beneficios	☐	☐	☐	☐	☐
33	El contrato CAS es temporal e inseguro	☐	☐	☐	☐	☐
34	El régimen CAS afecta la continuidad laboral	☐	☐	☐	☐	☐
35	Prefiero el régimen 728 frente al CAS	☐	☐	☐	☐	☐

Dimensión 04: Elecciones municipales

Ítem	Enunciado	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
36	Las elecciones afectan la estabilidad laboral	☐	☐	☐	☐	☐
37	Existe incertidumbre laboral en cambios de gestión	☐	☐	☐	☐	☐
38	Se producen cambios de personal tras elecciones	☐	☐	☐	☐	☐
39	Las decisiones políticas influyen en mi permanencia	☐	☐	☐	☐	☐
40	Las elecciones afectan mi seguridad laboral	☐	☐	☐	☐	☐

>>>>>>>>Muchas gracias por tu participación<<<<<<<<<

Anexo 4. Evidencias fotográficas




SUB GERENCIA DE LIMPIEZA PUBLICA
PARQUES
MEDIO AMBIENTE
Y
SANITARIA.
Manantay


ÁREA DE VIGILANCIA

