UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

ESCUELA PROFESIONAL DE CONTABILIDAD

LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y EL CESE IRREGULAR DE TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, AÑO 2022.

TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO

AUTORES:

PICKMANS CÓRDOVA GANIE IVIANNY

BEDOYA GOÑE RANGLER

ASESOR:

DR. DOMINGUEZ CUELLAR CARLOS RUBEN

PUCALLPA – PERÚ

2022

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 10:00AM del día Martes 21 de Junio del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Presidente), Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva (Miembro) y C.P.C. Jorge Armando Palacios Valera (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y EL CESE IRREGULAR DE TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE MANATAY, AÑO 2022", por el/la/los Bachilleres en Contabilidad: Ganie Ivianny Pickmans Cordova, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 11:10AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Presidente

Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva
Miembro

C.P.C. Jorge Armando Palacios Valera
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

COMISION DE GRADOS Y TITULOS

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS PARA OPTAR EL TITULO PROFESIONAL DE: CONTADOR PÚBLICO

Siendo las 10:00 AM del día Martes 21 de Junio del 2022, en los ambientes del Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, en cumplimiento con lo señalado en los Artículos 17º y 18º del Reglamento de General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de segunda Especialidad Profesional, se reunió el jurado integrado por los docentes: **Dr. Juan Jose Palomino Ochoa (Presidente), Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva (Miembro) y C.P.C. Jorge Armando Palacios Valera (Miembro).**

Se realizó la Sustentación de la Tesis Titulada: **"LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y EL CESE IRREGULAR DE TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DE MANATAY, AÑO 2022", por el/la/los Bachilleres en Contabilidad: Rangler Bedoya Goñe, EN FORMA PRESENCIAL:**

Qué; según el Artículo 21° del Reglamento General de Grado Académico de Bachiller, Título Profesional y Titulo de Segunda Especialidad Profesional, que a la letra dice:

"La evaluación se hará de acuerdo a la siguiente escala de calificaciones:

a) Sobresaliente con felicitación escrita y recomendaciones de publicación
b) Aprobado por unanimidad
c) Aprobado por mayoría
d) Desaprobado..."

El/la defensor(a) de la Tesis, ha obtenido la siguiente calificación;

APROBADO POR UNANIMIDAD

Siendo las 11:10 AM del mismo día, se dio por concluido el acto y luego de ser leído el acta, los miembros del Jurado Evaluador procedieron a suscribirlo.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa
Presidente

Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva
Miembro

C.P.C. Jorge Armando Palacios Valera
Miembro

Universidad Nacional de Ucayali SECRETARIO PUCALLPA

Dr. Alex Davis Astohuaman Huaranga
Secretario Académico

ACTA DE APROBACIÓN

La presente tesis fue aprobada por el Jurado Calificador de la Facultad de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad Nacional de Ucayali, para optar el Título Profesional de Contador Público.

Dr. Juan Jose Palomino Ochoa

Presidente

Mg. Severino Antonio Guerra Da Silva

Miembro

C.P.C. Jorge Armando Palacios Valera

Miembro

Dr. Carlos Ruben Dominguez Cuellar

Asesor

Ganie Ivianny Pickmans Cordova

Tesista

Rangler Bedoya Goñe

Tesista

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
VICERRECTORADO DE INVESTIGACION
DIRECCION GENERAL DE PRODUCCION INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACION

SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND

N° V/0243-2022

La **Dirección de Producción Intelectual**, hace constar por la presente, que el **Informe final de Tesis, titulado:**

"LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y EL CESE IRREGULAR DE TRABAJADORES EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, AÑO 2022".

Cuyo(s) autor (es)	:	**PICKMANS CÓRDOVA, GANIE IVIANNY** **BEDOYA GOÑE, RANGLER**
Facultad	:	CIENCIAS ECONÓMICAS, ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES
Escuela Profesional	:	CONTABILIDAD.
Asesor(a)	:	Dr. DOMINGUEZ CUELLAR, CARLOS RUBEN

Después de realizado el análisis correspondiente en el Sistema Antiplagio URKUND, dicho documento presenta un **porcentaje de similitud de 10%.**

En tal sentido, de acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO URKUND, el cual indica que no se debe superar el 10%. Se declara, que el trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud, por lo que SI se aprueba su originalidad.

En señal de conformidad y verificación se FIRMA Y CODIFICA la presente constancia.

FECHA 04/05/2022

Dr. ABRAHAM ERMITANIOHUAMAN ALMIRON
Dirección de Producción Intelectual

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, GANIE IVIANNY PICKMANS CORDOVA

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

LOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIOS (CAS) Y EL CESE IRREGULAR DE TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE MANANTAY, AÑO 2022

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. CARLOS DOMINGUEZ WELLAR

En la Facultad: CIENCIAS ECONOMICAS ADMINISTRATIVAS Y CONTABLES

Escuela Profesional: CONTABILIDAD

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, *para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando* se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 07 / 2022

Email: ivianny001@gmail.com

Firma:

Teléfono: 995336140

DNI: 71432657

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS

REPOSITORIO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Yo, Rangler Bedoya Goñe

Autor(a) de la TESIS de pregrado titulada:

Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la municipalidad Distrital de Manantay, año 2022

Sustentada el año: 2022

Con la asesoría de: Dr. Dominguez Cuellar, Carlos Ruben

En la Facultad: cc. Economicas, Administ. y Contables.

Escuela Profesional: Contabilidad

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] Significa que se publicará en el repositorio institucional solo La caratula, la dedicatoria y el resumen de la tesis. Esta opción solo es válida marcar **si su tesis o documento presenta material patentable**, *para ello deberá presentar el trámite de CATI y/o INDECOPI cuando* se lo solicite la DGPI UNU.

TOTAL [X] Significa que todo el contenido de la tesis y/o documento será publicada en el repositorio institucional.

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 y del Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 11 / 07 / 2022

Email: Ranglerbedoya@Gmail.com

Firma:

Teléfono: 973183737

DNI: 46716373

DEDICATORIA

A Dios.

A nuestros padres.

A nuestros Docentes que nos inculcaron valores y conocimientos.

AGRADECIMIENTO

A Dios

A la Universidad en especial a la Escuela de Contabilidad Filial Aguaytia.

RESUMEN

Objetivo: Analizar los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022; la contratación de personal en el estado de manera temporal esta dada mediante el CAS, que permite emplear de manera temporal cuando los contratos estipulan esta figura de tiempo de termino de contrato, de no estipular en el contrato la figura de manera temporal se convierte permanente; por ello la investigación analiza los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado y conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, por otro lado analiza la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS contribuye en cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

Metodología: La investigación amplia e intensifica en teorías sobre la contratación de personal en la municipalidad y el cese irregular, es de característica objetiva, por ende, es cuantitativa, de alcance descriptiva básica, no experimental.

Resultados: Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) contribuyen de manera evitar el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022

Conclusiones: De los resultados se infiere que los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) contribuyen evitar el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

Palabras claves: Cese irregular; Trabajador; Municipalidad

ABSTRACT

Objective: To analyze the Administrative Service Contracts (CAS) and the irregular dismissal of workers in the District Municipality of Manantay, year 2022; The hiring of personnel in the state on a temporary basis is given through the CAS, which allows temporary employment when the contracts stipulate this figure for the termination of the contract, if the contract does not stipulate the figure on a temporary basis, it becomes permanent; For this reason, the investigation analyzes the Administrative Service Contracts with an indeterminate term and labor conflicts due to irregular termination of the workers of the District Municipality of Manantay, on the other hand, analyzes the declaration of unconstitutionality of Law 31131 that eliminates the CAS contributes to the irregular termination of the workers of the District Municipality of Manantay, year 2022.

Methodology: The extensive and intensified research on theories about the hiring of personnel in the municipality and the irregular dismissal, is objective, therefore, it is quantitative, with a basic descriptive scope, not experimental.

Results: The Administrative Service Contracts (CAS) contribute in a way to avoid the irregular dismissal of workers in the District Municipality of Manantay, year 2022

Conclusions: From the results it is inferred that the Administrative Service Contracts (CAS) contribute to avoid the irregular dismissal of workers in the District Municipality of Manantay, year 2022.

Keywords: Irregular cessation; Employee; Municipality

INTRODUCCION

La investigación analiza en qué medida los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) pueden ser utilizadas de manera ilegal y puedan generar el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022; lo que implica conflictos con el personal que está contratado bajo esta modalidad.

El contrato de personal en la función gubernamental es habitual bajo el régimen del CAS, que sin embargo este tiene que ser especifica en cuanto al tiempo y función que debe efectuar el personal, de lo contrario no es factible el cese, lo que ha complicado la gestión.

La investigación respecto a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) pueden ser utilizadas de manera ilegal y puedan generar el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022, esta constituido por los siguientes capítulos:

Capítulo I; se describen respecto a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) pueden ser utilizadas de manera ilegal y puedan generar el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022, problemas, objetivos, justificación e importancia, viabilidad y limitaciones del estudio.

Capítulo II; Se presentan las investigaciones similares de acuerdo a las variables y dimensiones de estudio a nivel internacional y nacional como parte del marco teórico, bases teóricas, definiciones conceptuales.

Capítulo III; El marco metodológico se presenta las técnicas e instrumentos empleados para la obtención de datos, el tipo de investigación, alcance, diseño y enfoque, población y muestra.

Capítulo IV; se desarrollan los resultados obtenidos en la investigación respecto a los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) pueden ser utilizadas de manera ilegal y puedan generar el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

Conclusiones

Sugerencias

ÍNDICE

DEDICATORIA viii
AGRADECIMIENTO ix
RESUMEN x
ABSTRACT xi
INTRODUCCION xii
ÍNDICE xiv
ÍNDICE DE TABLAS xv
ÍNDICE DE FIGURAS xvi
CAPÍTULO I 18
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA 18
1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA 18
1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA 20
1.2.1. PROBLEMA GENERAL 20
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS 20
1.3. OBJETIVOS 21
1.3.1. OBJETIVO GENERAL 21
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS 21
1.4. HIPÓTESIS 21
1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL 21
1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS 21
1.5. VARIABLES 22
1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA 22
1.7. VIABILIDAD 23
1.8. LIMITACIONES 23
CAPÍTULO II 24
2. MARCO TEÓRICO 24
2.1. ANTECEDENTES 24
2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES 24
2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES 29
2.2. BASES TEÓRICAS 39
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES 44
CAPÍTULO III 46
3. MARCO METODOLÓGICO 46
3.1. TIPOS Y NIVEL DE INVESTIGACION 46

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN 47
3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA 47
3.3.1. POBLACIÓN 47
3.3.2. MUESTRA 48
3.4. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES 48
3.5. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS 48
3.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS . 49
CAPÍTULO IV 50
4. RESULTADOS 50
CONCLUSIONES 80
SUGERENCIAS 81
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 82

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Plazo determinado – I_____50

Tabla 2 Plazo determinado – II_____ 52

Tabla 3 Plazo determinado – III_____54

Tabla 4 Declaración inconstitucional – I_____ 56

Tabla 5 Declaración inconstitucional – II_____58

Tabla 6 Declaración inconstitucional – III_____ 60

Tabla 7 Conflictos laborales – I_____62

Tabla 8 Conflictos laborales – II_____ 64

Tabla 9 Conflictos laborales – III_____66

Tabla 10 Cese irregular – I_____ 68

Tabla 11 Cese irregular – II_____70

Tabla 12 Cese irregular – II_____72

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Plazo determinado – I_____50

Figura 2 Plazo determinado – II_____ 52

Figura 3 Plazo determinado – III_____54

Figura 4 Declaración inconstitucional – I_____ 56

Figura 5 Declaración inconstitucional – II_____58

Figura 6 Declaración inconstitucional – III_____ 60

Figura 7 Conflictos laborales – I_____62

Figura 8 Conflictos laborales – II_____ 64

Figura 9 Conflictos laborales – III_____66

Figura 10 Cese irregular – I_____ 68

Figura 11 Cese irregular – II_____70

Figura 12 Cese irregular – II_____72

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCION DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

El cese de los trabajadores bajo modalidades de trabajo en entidades gubernamentales, está sujeto a ciertos parámetros normativos, de ahí que los Contratos deben contener claramente los derechos y obligaciones de los trabajadores en la entidad, asimismo, se debe precisar la modalidad y características del contrato, a fin de establecer el tiempo de contrato, determinado o indeterminado, esta situación generalmente es una característica esencial en la empleabilidad de las entidades gubernamentales en todo el mundo.

En los últimos periodos en Latinoamérica las entidades gubernamentales para facilitar la empleabilidad han creado diferentes modalidades de contrato de trabajo, que en gran medida contribuye de manera significativa en cubrir puesto de trabajo, sin embargo, la pandemia desatada del Covid-19 provocó una crisis económica, laboral por lo que los gobierno realizaron esfuerzos para reactivar la economía, pero las variantes presentadas de la pandemia prolonga la recuperación económica, es ahí que resulta necesario que las entidades gubernamentales mantengan una empleabilidad alta a fin de compensar la crisis laboral generada en la actividad privada.

Una de las modalidades empleadas por el sector estatal en el país son los Contratos Administrativos de Servicios CAS que están reguladas por el Decreto Legislativo 1057, que dentro sus objetivos es darle garantías al acceso e igualdad de opciones y condiciones a la administración pública, esta modalidad de contratación especial entro en vigencia el 29 de junio del

año 2008, con el propósito de regular múltiples contratos que existían por Servicios No Personales (SNP) en el aparato público.

El problema principal de los Contratos de Servicio Administrativo (CAS) es que en los últimos años se ha pretendido su uso bajo una modalidad de contrato especial temporal por las entidades gubernamentales, sin considerar lo contenido en el Decreto Legislativo N° 1057 y sus posteriores modificaciones, de allí que muchos instituciones contrataron de manera indiscriminada, sin prever su plazo determinado, en el que se consideren que pueden ser contratados bajo esta modalidad especial hasta por un periodo que concluye el 31 de diciembre y cesaron sin razón justificada, lo que originó un conflicto y una lucha judicial de los afectados a fin de restituir sus derechos que habían sido recortados, efectivamente se el 2 de diciembre 2021 el Tribunal Constitucional señala que se mantiene la constitucionalidad del artículo 4° de dicha ley, con lo cual; se reafirma que los contratos CAS tienen plazo indeterminado y los trabajadores sólo puede ser cesados por causa justificada, (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Los contratos CAS tienen plazo indeterminado y los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada, 2022).

El 30 de noviembre del 2021, el Tribunal Constitucional (TC) se pronunció que los trabajadores del CAS no podían incorporarse a los regímenes laborales de los decretos legislativos 276 y 728, por considerarse inconstitucional la Ley N° 31131, que en su objeto de la citada ley establecía disposiciones para erradicar la discriminación en los regímenes laborales; sin embargo la inconstitucionalidad estaba dada a los artículos 1,2,3 y 5, además de las disposiciones complementarias, por lo que se mantiene el

artículo 4° de mencionada ley, confirmándose que los contratos bajo la modalidad CAS son de plazo indeterminado en ese sentido los trabajadores bajo esta modalidad sólo pueden ser cesados por causa justificada.

Las causas del problema de la proliferación de modalidades de contratos en las entidades del sector público, podrían mejorar con la incorporación del CAS desde el 2008, se comete los mismos yerros ya que en la actualidad las entidades del Estado siguen manteniendo condiciones laborales diversas y discriminatorias como los decretos legislativos 276, 728, CAS y desde el 2013 la ley del Servicio Civil, que tenía como propósito incorporar toda las modalidades existentes en el sector público a fin de que exista una sola forma, sin embargo esta no ha cumplido el objetivo pretendido, lo que ha provocado es una de las situaciones complejas de condición laboral en el aparato estatal.

1.2. FORMULACION DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) contribuyen en el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ¿Cómo los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado conllevan a conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022?

- ¿Cómo la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS contribuye en cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Analizar los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado y conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.
- Analizar la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS contribuye en cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

1.4. HIPÓTESIS

1.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) si influye en el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

1.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado influye en los conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

- La declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS influye en el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

1.5. VARIABLES

Variable principal

Contrato Administrativo de Servicio

Dimensiones:

- Plazo Determinado
- Declaración de inconstitucionalidad

Variable Secundaria

Cese irregular

Dimensiones

- Conflictos laborales
- Cese irregular

1.6. JUSTIFICACIÓN E IMPORTANCIA

La justificación desde la perspectiva teórica amplia y profundiza conocimientos existentes sobre las diversas controversias existentes normativamente sobre los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022, en ese contexto la investigación tiene como propósito analizar los Contratos Administrativos de Servicios, considerando que tienen el plazo indeterminado que conlleva en la actualidad a conflictos laborales innecesarios por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, afectando los derechos que los asiste, sin previa evaluación de las condiciones y modalidad de trabajo en la entidad.

Asimismo, la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS e incorporaba a los trabajadores bajo esta modalidad a los decretos legislativos 276 y 728 también dieron una interpretación errada, por lo que se dio paso al cese de personal bajo la modalidad de Contrato Administrativo de servicio, lo que genera un conflicto laboral, ya que la inconstitucionalidad de la Ley N° 31131 es a los artículo 1,2, 3 y 5; dejando claramente que el artículo 4° que señala que el Contrato Administrativo de Servicio tiene plazo indeterminado, en ese sentido los trabajadores solamente pueden ser cesados por causas justificadas.

La justificación desde la perspectiva metodológica es pura al realizar una descripción de los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022, bajo el método deductivo, con enfoque cuantitativo que permite el uso de técnicas como la encuesta y como instrumento el cuestionario que permite obtener los datos para su análisis.

1.7. VIABILIDAD

El estudio sobre los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022, es factible de realizar en el tiempo establecido.

1.8. LIMITACIONES

El estudio sobre los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022, no presenta limitación para su desarrollo.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Tesis, (Garcés Morla & Montiel Ramírez, 2020) Precarización de los derechos de los servidores públicos y su afectación en la estabilidad laboral. Los contratos ocasionales y nombramientos provisionales no garantizan la estabilidad de los funcionarios puesto que son temporales y una vez cumplidas las condiciones de desvinculación serán separados del cargo que ocupan, inclusive, el Estado se encuentra promoviendo la reducción del sector público emitiendo así el decreto 858 reformando el Reglamento a la LOSEP. Dicho decreto impide la renovación de contratos ocasionales luego de un año como estaba antes dispuesto, indicándose que luego del plazo se considerarán de necesidad institucional permanente y por ende deberá crearse el puesto, eligiendo en lugar de ello desvincular al servidor y continuar el ciclo de contrataciones temporales que ha caracterizado al sector. La metodología fue cualitativa consultándose a abogados y servidores públicos vinculados bajo las modalidades de vinculación estudiadas planteándose una reforma que no solo aporta a la solución de esta problemática, sino también a la eficiencia del sector público dotándolo de funcionarios capaces.

Tesis, (Sempértegui Moya, 2020) Contrato de Modalidad Ocasional y su Inestabilidad con los Trabajadores con Discapacidad. La estabilidad laboral como elemento primordial del derecho de

trabajo y como objetivo del régimen del buen vivir de las personas trabajadoras en general, viene siendo afectados por las instituciones públicas del Estado, con la finalización de contratos de servicios ocasionales a los trabajadores públicos con discapacidad que ingresan a laborar en esta modalidad, sin que realicen modificaciones en la ley que regula estos contratos. En tal virtud se debe buscar los medios legales para solucionar los problemas que están ocasionando los contratos de servicios ocasionales a los trabajadores públicos y que las entidades públicas del Estado respeten los derechos de los servidores públicos contratados consagrados en nuestra Constitución.

Tesis, (Serrano Mora, 2020) Análisis de la legislación laboral ecuatoriana y su incidencia con el desempleo. El desempleo es un problema social que ha persistido en todas las épocas de la humanidad por razones tales como sobrepoblación, la economía del país de residencia, y por último rigidez legal en el sector laboral por lo que también representa un problema jurídico por resolver. Por lo tanto el tema que se analizará en el desarrollo del presente trabajo de titulación; al examinar la legislación laboral y su incidencia con el desempleo se quiere detallar o poner en evidencia las razones específicas que mediante las leyes ecuatorianas oprimen o contienen a los empleadores para generar nuevas fuentes de empleo, y con esto buscar una alternativa o solución adecuada y equitativa que ponga en una balanza los derechos fundamentales de ambas partes tanto el patrono que es fuente principal de ingreso de muchas familias

y permite que el flujo de dinero continúe para el trabajador o potencial trabajador ecuatoriano.

Tesis, (Izquierdo Petroche, 2020) El contrato de trabajo ideal : reformas laborales necesarias para el desarrollo del país. El Ecuador es un país riquísimo en recursos naturales que le permitirían la posibilidad de desarrollarse en todos los campos, para lo cual considero que debe establecerse una política contractual laboral flexible y acorde a las necesidades modernas, solo así se puede llegar a obtener una real eficacia productiva. El actual esquema legal, por demás obsoleto no se ajusta a las necesidades actuales modernas y más por el contrario al pretender proteger a una supuesta parte débil (el trabajador), únicamente ha logrado ahuyentar la inversión tanto nacional como extranjera por considerarse realmente un riesgo de alto nivel contratar un empleado en el Ecuador. Este trabajo pretende demostrar la obsolescencia del actual régimen laboral que no se acopla a las actuales necesidades del mundo empresarial y tratara de brindar un nuevo esquema integral laboral, mediante el planteamiento de alternativas legales, ágiles, sencillas, prácticas, vanguardistas, de fácil entendimiento y aplicación para fortalecer el desarrollo económico del país sin sacrifico social.

Tesis, (Vizuete Muñoz & Solis Moreno, 2020) El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador. El presente estudio se centró en la investigación del reclutamiento y selección de personal, así como el desempeño laboral del personal administrativo

de las universidades públicas del Ecuador, para lo cual, se consideró al personal administrativo que está amparado bajo el régimen de la Ley Orgánica de Servicio Público de cuatro universidades públicas acreditadas, ubicadas en la zona centro del país, mismas que constan de 95 servidores públicos pertenecientes a los procesos habilitantes de apoyo, que ingresaron con la modalidad a nombramiento permanente; así como 233 colaboradores en calidad de contrato ocasional determinado por la misma ley, dando como resultado una muestra para el estudio de 328 colaboradores. Dentro de los instrumentos que se utilizó, se contempló los resultados de las matrices de Excel ocupadas para la evaluación del desempeño y todas sus herramientas establecidas por el ministerio de trabajo del Ecuador que por ley se utiliza para el sector público; mientras tanto que, para el reclutamiento y selección de personal se analizó la normativa técnica de reclutamiento y selección de personal establecida, de igual manera, por los organismos de control en el ámbito laboral. Además, se escudriñó los procesos de reclutamiento y selección y sus diferentes actividades utilizadas por cada institución para vincular personal administrativo ocasional. Entre los principales resultados acorde a los objetivos de estudio se encontró que para el caso de otorgamiento de nombramientos permanentes, el proceso consta de distintas fases que son: convocatoria, difusión, postulaciones, verificación del mérito, evaluación por oposición, pruebas psicométricas, pruebas de conocimientos técnicos, entrevista y declaratoria del ganador; mientras tanto que, para el

ingreso de personal administrativo ocasional, una fase de convocatoria, revisión del perfil y una entrevista técnica. En cuanto a los resultados, la correlación existe de manera baja, lo cual se pudo determinar mediante la prueba estadística Spearman con una puntuación de (-0,314) lo que implica que cuando el proceso de selección de personal es acorde a la normativa técnica es decir a nombramiento permanente o a contrato ocasional cambia el desempeño laboral.

Tesis, (Pérez Falco & Tipán Cruz, 2020) Análisis de las políticas públicas en el empleo juvenil en el sector público en Ecuador. La crisis económica internacional que ha golpeado la gran mayoría de países latinoamericanos genera un déficit mundial en niveles de empleo, lo que ocasiona que la cifra de jóvenes desempleados se incrementará. Por tal motivo la presente investigación analiza las políticas públicas del empleo juvenil en el sector público en Ecuador y el efecto que tiene sobre el desempleo juvenil. Al realizar la investigación se puede deducir que el diseño de la misma será cualitativo y cuantitativo, la cual se utiliza una revisión documental de la política pública laboral del Ecuador enfocada en los jóvenes y posteriormente se analiza los datos estadísticos obtenido del INEC. Además, se utilizó una metodología descriptiva, y a su vez también se utiliza como metodología de investigación el análisis, en este punto se analiza las políticas públicas que tiene el estado ecuatoriano para aminorar el problema del desempleo juvenil. De igual manera se revisaron diferentes teorías, todas referidas al tema

como tal, acotando su delimitación, que fueron utilizados para alimentar o complementar el desarrollo del tema en estudio, dejándonos en claro que los esfuerzos en política pública que ha realizado el gobierno no han sido suficientes para que el desempleo juvenil disminuya de manera sostenible. Palabras clave: empleo juvenil, desempleo juvenil, gobierno, organismos públicos, políticas públicas.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Tesis, (Champi Chavez, 2021) Repercusiones de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS). La presente investigación titulada “Repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS)” tiene como objetivo general determinar cuáles son las repercusiones de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicio. Mediante el Decreto Supremo 065-2011-PCM (nuevo reglamento del Decreto Legislativo N°1057) se incorpora la figura legal de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios, que lejos de favorecer a los trabajadores bajo dicho régimen los ponen en una situación de desventaja frente al empleador. La aplicación de la Prórroga Automática del Contrato Administrativo de Servicios genera repercusiones en los derechos laborales reconocidos en la Constitución Política del Perú, repercusiones sociales, repercusiones económicas, y repercusiones políticas. La metodología utilizada usada en la presente investigación es cualitativa, se utilizó la técnica

de recolección de datos, como el análisis normativo, doctrinario, jurisprudencial, y la entrevista.

Tesis, (Bertolotto Perales, 2021) El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020. El trabajo desarrollado tiene como fin, dar a conocer y demostrar que en nuestra normatividad nacional existen vulneraciones a los derechos laborales de los trabajadores especialmente, los del Régimen del Contrato Administrativo de Servicios denominado CAS, presentándose ello en la estabilidad laboral, dicho análisis se encuentra sustentado por doctrinarios y estudiosos del derecho laboral. Respecto a la metodología, el trabajo se orientó al tipo de estudio de enfoque cualitativo, nivel descriptivo diseño de teoría fundamentada. Para su desarrollo se contó con la participación de 06 abogados y un especialista en gestión pública, conociendo sus opiniones sobre esta problemática, aplicándose los instrumentos de recolección de información: las guías de entrevistas y fichas de análisis de fuentes documentales. Por otra parte, se obtuvo como resultados; el determinar que, el derecho a la Estabilidad Laboral, existe una vulneración tangible a través del contrato CAS, y es necesario una clara revisión y modificación para su correcta aplicación, beneficiando a los trabajadores, que están dentro de este tipo de régimen especial. Finalmente, se concluye, es necesario una reforma legal o en su defecto la eliminación de este

régimen laboral CAS normado por el D.L. N°1057, reduciendo así, vulneraciones a los derechos laborales.

Tesis, (Meza Lopez, 2020) La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020. El Perú está sufriendo cambios uno de ellos normativos relacionados a un tipo de contratación especial que tiene el estado; con la Ley N ° 31131-Ley que establece disposiciones para eliminar la discriminación Sistema laboral del sector público vigente desde el 10 de marzo de 2021, establece una serie de cambios del clásico régimen de contratación que realizaba el Estado Peruano en todos sus niveles, esto va desarrollado a través de diversas disposiciones que van desde el traslado paulatino de funcionarios vinculados del régimen especial y proceder con la Incorporación de aquellos que estén en el régimen de la contratación de servicios administrativos (RECAS) al sistema que establece los regímenes 276 y 728, siempre que cumplan con los requisitos de la normativa anterior, dentro de las reglas que impone este nuevo sistema tenemos la descrita en el artículo 4 de la referida Ley que establece que a partir de la fecha de adhesión existe un período de validez estándar incidiendo en un contrato de servicio administrativo indefinido, precisando además que la rescisión se debe únicamente a motivos válidos, entendemos aquellos relacionados a lo establecido en los regímenes 276 y 728 desde la vigencia del contrato de servicio administrativo. Por lo que la contratación a plazo indeterminado de los Contratos Administrativos de Servicios-CAS en

la Red de Salud de Chachapoyas tiene un nuevo reto en la implementación de esta novísima norma y dar paso a un sistema más justo para los trabajadores del Sector Publico.

Tesis (Rivera Arbildo, 2021) a transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de contratación administrativa de servicios – cas en la red de salud n° 01 coronel portillo de Ucayali en el periodo 2018 – 2019. El objetivo de la presente investigación tuvo como propósito determinar el nivel de Transgresión de los Derechos Laborales en el Régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019. La muestra se obtuvo a partir de la encuesta realizada a 20 trabajadores de la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019. El tipo de investigación a utilizarse fue la aplicada. El diseño de investigación que se utilizo es el descriptivo correlacional. Se aplicó la herramienta de la encuesta teniendo como cálculo las dimensiones y los indicadores. La información que se ha recogido mediante la técnica de análisis de casos y de la encuesta; ha sido procesado en el programa de software SPSS, necesario para realizar el cruce de variables y el respectivo análisis de los datos. La población objetivo con la que se ha trabajado la investigación es de 20 personas involucradas bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios – CAS de Ucayali, de un promedio de personas contratadas bajo este régimen en el periodo 2018-2019. Los hallazgos nos demuestran e indican de manera general el nivel de transgresión de los derechos laborales en

el régimen especial de Contratación Administrativa de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali. La entidad muestra el alto nivel de transgresión de los derechos laborales en el régimen especial de Contratación Administrativa según el cuadro N° 01 de Servicios – CAS en la Red de Salud N° 01 Coronel Portillo de Ucayali en el periodo 2018-2019 según cuadro N° 01 donde el 65% (13) trabajadores o servidores consideran el alto nivel de transgresión de los derechos laborales bajo este régimen especial de contratación CAS.

Tesis, (Calcina Yasan , 2021) El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio. El presente proyecto enfoca la condición de los despidos de los trabajadores con contratos de trabajo en la administración pública, los cuales se encuentran dentro del marco de la legislación nacional, su aplicación responde en parte a las necesidades y adecuación de la institución pública, este hecho se sujeta al tema de la permanencia laboral y por ende a la estabilidad laboral del trabajador, este enfoque ha sido dominante en los orígenes de nuestros sistemas de relaciones laborales. La experiencia procesal laboral en el Perú, se vislumbra en el recurso constitucional de amparo, que en muchos casos ha conllevado a una jurisprudencia vinculante. Nuestro análisis establece una revisión de los casos de despidos de los contratos en el Estado, que en dicho contexto se vienen considerando el régimen privado el artículo 77° de la LPCL. Sin embargo, la disyuntiva de esta norma con la constitución, ha permitido declararla infundada y otras

improcedente cuando se trata de despidos por contratos en la administración pública, debido a que el artículo 27° de la Constitución Política protege de manera relativa la estabilidad laboral, además, la modificación del artículo 103° de la Carta política, en función a la teoría de los derechos cumplidos, apartándose de la teoría de los derechos adquiridos. Desde una perspectiva constitucional, los despidos en los contratos de trabajo de la administración pública se han venido declarando improcedentes, debido a la Resolución vinculante emitida por el TC, EXP. N° 05057-2013-13A/TC, del 16 de abril del 2015.

Tesis, (Eunofre Malpartida, 2021) Corrupción de funcionarios y los perfiles contractuales CAS en Lima Centro 2020. El objetivo del presente estudio es determinar la relación que hay entre las variables; “Corrupción de funcionarios” y “los perfiles contractuales CAS”, problema de vulneración de oportunidades laborales, trasparencia e imparcialidad. El tipo de investigación es básico puro ya que este fenómeno pertenece a las ciencias sociales, con la que de brinda aportes de conocimiento a las existentes teorías, su enfoque es cuantitativo porque analiza la realidad y mide la relación que hay entre las variables. Su nivel es explicativo porque responde a todos los eventos suscitados y su diseño es descriptivo correlacional no experimental. La población consta de 500 profesionales con contrato administrativo de servicios, siendo la muestra delimitada del 10% del total, equivalente a 50 personas entre varones y mujeres profesionales con contrato CAS laborando en el MTPE, ubicada en el

distrito de Jesús María Lima Centro, el muestreo utilizado fue el no probabilístico, su instrumento fue el cuestionario, donde finalmente se pudo concluir que si existe relación entre la corrupción de funcionarios y los perfiles contractuales CAS.

Tesis (Morales & Rey, 2021) El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019. La ley del servicio civil, N°30057, y su reglamento, establece un régimen laboral para los trabajadores administrativos, a partir del año 2014; su finalidad es que, las entidades públicas alcancen mayores niveles de eficacia y eficiencia, y presten efectivamente servicios de calidad a través de un mejor Servicio de Civil, su finalidad es tener una mejor comprensión sobre el servicio civil. En la primera parte presentamos los antecedentes del empleo público en el Perú, hasta la Ley N°30057 Ley del Servicio Civil. Examinamos las causas por qué la Oficina de Recursos Humanos, no ha implementado este dispositivo legal, que permitirá mejorar las estrategias y políticas, de los recursos humanos en la Universidad, y brindar un servicio de calidad. Se realizó una encuesta a la muestra de 95 trabajadores entre nombrados y contratados. Al final presentamos nuestras conclusiones y recomendaciones.

Tesis (Rodriguez Carhuachin & Rosas Prudencio, 2021) La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017. El presente trabajo de investigación esta titulada: “La Desnaturalización de los

Contratos de Locación de Servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017, tuvo por objetivo general: Determinar la manera como se viene protegiendo los contratos por locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash, durante los año 2015-2017 Del mismo modo tenemos los siguientes objetivos específicos: Establecer si existe subordinación en los contratos por locación, Identificar el principio de primacía de la realidad en los contratos de locación de servicios, Conocer la existencia de abusos laborales, en los casos de personas contratadas por locación de servicios, por el cual se tomó como muestra a trabajadores, utilizando el muestreo intencional, siendo la técnica que se empleó, la entrevista y, como instrumento la guía de entrevista aplicada a nuestra muestra; y su justificación es que el trabajador con frecuencia son sujetos pasivos que se ven obligados a aceptar la violación de sus derechos por el miedo de no perder su trabajo; los resultados son presentados mediante análisis de expedientes judiciales en materia laboral, y de manera específica, proveniente de procesos contenciosos administrativos, de casos reales.

Tesis (Calderon García, 2021) La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal cas del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020. La tesis titulada “La Gestión de Remuneración y su Efecto en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020”, es presentada para optar el Título Profesional de Ingeniera Comercial en la Universidad Privada de

Tacna. Con el objetivo de determinar de qué manera la gestión de remuneración afecta a la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020. Por lo que, al establecer la metodología, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental y de clasificación transversal, la investigación fue de nivel explicativo, al pretender estudiar la causa y efecto en una población de estudio de 31 trabajadores CAS en el Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, considerando la misma para la muestra de estudio. Además, se empleó la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, y para la verificación de hipótesis, se aplicó la Regresión Lineal. De esta manera, según los resultados obtenidos en la investigación que responden al objetivo general planteado, se ha determinado con un nivel de confianza del 95% que la Gestión de Remuneración influye con un R2 de 38.9% en la Motivación Laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue, periodo 2020, justificado por el Valor-p obtenido a través de la prueba de regresión lineal simple el cual es de 0.000 siendo menor que el nivel de error que es de 0.05, deduciendo así que, si la gestión de remuneración es direccionada adecuadamente, se podrá mejorar la motivación laboral del personal CAS del Gobierno Regional de Tacna en su sede de Hipólito Unanue.

Tesis (Valencia Alva, 2021) Gasto de personal y su incidencia en la eficiencia del gasto del Gobierno Regional de Lima, periodo 2020. En el Perú, la eficiencia de la gestión pública se mide en función

de cuánto del presupuesto asignado se gasta en el año (MEF), en dicho marco, la presente investigación tiene como propósito contribuir al conocimiento de cómo el gasto de personal incide en la eficiencia del gasto del Gobierno Regional de Lima, periodo 2020, organismo de nivel regional conformado por veintidós Entidades, cuyo personal se encuentra bajo diversos regímenes laborales (actividad privada, régimen general, CAS y Locadores de Servicios). Así tenemos que, en el año 2020, el Gobierno Regional de Lima alcanzó una Eficiencia del Gasto de 92.00%, con un gasto en personal que representó el 73.57% del gasto total en dicho año, por lo tanto, es necesario conocer como dicho gasto incide en la eficiencia del gasto que se ejecuta para el cumplimiento de sus objetivos institucionales en beneficio de la población de su ámbito de competencia, constituido por el departamento de Lima a excepción de la provincia de Lima Metropolitana. Resultados que permitirá sugerir mejoras en la gestión de la Entidad para contribuir a lograr una mayor eficiencia en el gasto, así como la metodología pueda ser utilizada como referencia para estudios que persigan el mismo propósito.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVICIO (CAS)

Según (Torres Manrique, 2011) señala que:

En primer término, cabe traer a colación que la Contratación Administrativa de Servicios debe su existir a la dación del Decreto Legislativo Nº 1057, publicado en fecha 28/06/08 y a su reglamentación vía Decreto Supremo Nº 075-2008, publicado el 25/11/08, en el marco de las facultades legislativas delegadas por el Congreso al Ejecutivo, que tenía la imperiosa finalidad de la implementación (fortalecimiento institucional y modernización del Estado) del Acuerdo de Promoción Comercial (TLC) con EE.UU. (se entiende que dicho país condicionó literalmente su firma a la previa subsanación de no pocos como insalvables requisitos, por parte del Perú); en otras palabras, que en virtud a dicho Tratado el Estado peruano se vió obligado (debido a la referida condición sine qua non) a construir mayor número de carreteras, a otorgar mayor acceso a la regularización de la propiedad privada (mayor número de registradores públicos), a la consolidación de la seguridad jurídica (incremento de magistrados titulares), etc., y por supuesto, al reconociendo de los derechos laborales de los trabajadores; como efectivamente lo hizo (salvo, en estrictu sensu, el último).

En ese orden de ideas, tenemos que si bien es cierto que el CAS se constituyó aparentemente en un avance en la búsqueda de la equidad en el reconocimiento de derechos del personal al servicio del Estado, si se compara con el hoy inexistente SNP, pero resulta un retroceso,

en tanto que se busca propiciar la igualdad de trato, la uniformidad y ordenamiento de la normativa del servicio civil, además, en medio de estos regímenes, también se busca, sin desparpajo alguno, excluir a los trabajadores públicos de la normas laborales y encubrirlos en el marco del Derecho Administrativo, pero no dentro de un régimen estatutario, meritocrático, de igualdad de oportunidades, de ascenso, es decir, del desarrollo de una carrera pública, si no en un contrato especial, que genera más dispersión, el establecimiento de algunos o diversos niveles o porcentajes de derechos laborales y que sigue generando a su vez la contingencia de mayor número de fallos jurisdiccionales que reconozcan la existencia de un contrato de trabajo pleno en el marco de la regulación de la regulación laboral privada, con la connotación económica y social que ello importa. Ergo, conforme a lo afirmado se puede colegir que la dación del CAS no se constituye realmente en avance alguno.

Según (Cárdenas, 2021) señala que:

En la práctica, el régimen CAS contribuía significativamente al desorden administrativo que ahoga al Estado peruano. Los CAS tienen diferentes derechos y deberes que sus contrapartes de los regímenes laborales 276 y 728. Además, esa ausencia de estabilidad laboral dinamitaba el diseño, implementación, seguimiento y evaluación de políticas públicas. La altísima rotación de los CAS, y la renovación de sus contratos mes a mes, cada dos meses o trimestralmente, cercenaban la continuidad de los procesos, por lo

que rara vez se podía abordar un problema público con seriedad y profesionalismo.

A nivel personal los trabajadores CAS vivían un verdadero drama, dado que no sabían si iban a continuar el mes siguiente, por lo que planes para capacitarse, mudarse, adquirir un bien o formar una familia, debían postergarse, cancelarse o suspenderse por la altísima incertidumbre. En otras palabras, tanto a nivel institucional como a nivel humano, el gigantesco desorden administrativo arrastra consecuencias terribles para las personas y para el país.

Los Contratos CAS tienen plazo indefinido

De acuerdo al (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Los contratos CAS tienen plazo indeterminado y los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada, 2021), señala que:

Se mantiene la constitucionalidad del artículo 4° de dicha ley, con lo cual: se reafirma que los contratos CAS tienen plazo indeterminado y los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada.

- Se recalca que, si bien se pueden discrepar de los fundamentos o decisiones de los diferentes órganos de justicia ordinaria o constitucional, en el marco del Estado de Derecho, es obligación de toda persona o entidad respetar estrictamente las resoluciones o pronunciamientos del máximo intérprete de la Constitución, sin perjuicio de las gestiones que se puedan desplegar para el resguardo de los intereses públicos en la vía que corresponde.
- El Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, fiel a su compromiso en la erradicación de regímenes laborales

discriminatorios en el sector público, una vez se publique la sentencia respectiva, iniciará inmediatamente las coordinaciones con la Presidencia del Consejo de Ministros, el Ministerio de Economía y Finanzas, SERVIR y otras instituciones competentes en la materia, a fin de obtener un cuerpo normativo que responda a las justa demanda de los trabajadores estatales que han sido postergados por tantos años y a la vez responda a la necesidad de contar con profesionales de la mejor calidad en los servicios públicos.

Cabe destacar, que la dispersión normativa y regímenes laborales diferenciados en el sector público generan dificultades de gestión y resultan discriminatorias, por lo que es primordial ordenar bajo una sola norma las relaciones laborales de los trabajadores al servicio del Estado. La misma situación se presenta en el sector privado, por lo que es de suma importancia elaborar el Código de Trabajo que permitirá, a través de un diálogo social tripartito, armonizar los intereses de trabajadores y empleadores, sistematizar con coherencia la dispersa normatividad laboral aplicable al sector privado en del país, y garantizar el respeto irrestricto de los derechos fundamentales laborales.

2.2.2. CESE IRREGULAR DE TRABAJADORES CAS

De acuerdo al (Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Los contratos CAS tienen plazo indeterminado y los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada, 2021), señala que:

Se mantiene la constitucionalidad del artículo 4° de dicha ley, con lo cual: se reafirma que los contratos CAS tienen plazo indeterminado y los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada.

Según (Tribunal Constitucional, 2021) señala que:

En este fallo, el TC reitera su jurisprudencia expresada recientemente en la sentencia 11-2020-PI/TC, en la que, por unanimidad, declaró inconstitucional la Ley 31039, sobre ascenso automático, nombramiento y otros, del personal de salud. Como en aquella ocasión, el TC consideró que la Ley 31131, al ordenar la incorporación de los servidores del régimen CAS a los decretos legislativos 276 y 728, es inconstitucional por infringir las disposiciones de la Constitución referidas a: la prohibición de los congresistas de crear o aumentar gastos públicos (artículo 79), el principio de equilibrio presupuestal (artículo 78) y la competencia del Poder Ejecutivo para “administrar la hacienda pública” (artículo 118, inciso 17).

Para el TC, la Ley 31131 es inconstitucional pues no solo contribuye al tratamiento desarticulado y sin la debida planificación que todavía subsiste en la gestión de recursos humanos en el Estado, sino que, además, no ha tenido el respaldo del Poder Ejecutivo, que es el competente para diseñar y dirigir la política laboral pública, en

ejercicio de su facultad de “dirigir la política general del Gobierno” (artículo 118, inciso 3, de la Constitución).

Asimismo, la Ley 31131 sacrifica la meritocracia –que el TC, en su sentencia 00025-2005-PI/TC, entiende como un principio basilar del acceso a la función pública–, pues la incorporación de los trabajadores CAS a los regímenes de los decretos legislativos 276 o 728 podría realizarse con un estándar menor al normalmente exigido para acceder al empleo en el Sector Público.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

2.3.1. Contrato de Trabajo:

El contrato de trabajo es un acto en el cual las partes llegan a un acuerdo de efectuar sus responsabilidades y derechos, considerando elementos para su cumplimiento, tiempo, horario y monto de la cuantía a percibir, así como la modalidad de contrato de trabajo.

2.3.2. Cese:

El cese es la interrupción de un contrato llevado a cabo entre las partes empleador y trabajador, en este caso puede surgir una serie de atingencias por las cuales cumple su objeto el cese, de no cumplir los preceptos establecidos en el contrato, se estará configurando un cese irregular injustificado.

2.3.3. Cese injustificado:

El cese injustificado se configura cuando el empleador no cumple lo establecido en el contrato de trabajo y de manera unilateral cesa al trabajador de manera injustificada, creando un conflicto laboral, que

será materia de resolver por la autoridad de trabajo o el juzgado permanente de trabajo.

2.3.4. Plazo indeterminado:

Los contratos de trabajo bajo modalidades pueden generar plazos determinados cuando se establecen los motivos y plazos fijos, sin embargo, en el caso de plazo indeterminado es cuando el trabajador es contratado como en el caso de CAS que configura un plazo indeterminado, por lo que solo puede ser cesado el trabajado por causa justificada.

CAPÍTULO III

3. MARCO METODOLÓGICO

3.1. TIPOS Y NIVEL DE INVESTIGACION

La investigación respecto a los Contratos Administrativos de servicios (CAS) y el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, tal como señala (Carrasco Díaz, 2007) es básica, porque no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad.

Por otro lado, la investigación tiene enfoque cuantitativo porque es objetivo y aplica estadística y el análisis de datos.

En ese sentido refiriéndose al enfoque cuantitativo (Palomino Ochoa & et al., 2021) señala:

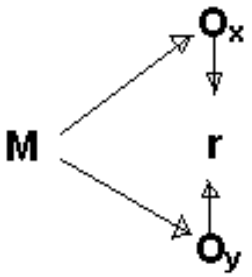
> *"Investigación objetiva, aplica la estadística, parte de una idea que se va acotado y una vez delimitada, se derivan los objetivos y preguntas de la investigación y se construye un marco o perspectiva teórica, es cuantificable, numérico, para analizar, comprobar información y datos y sobre todo plantea hipótesis" (p,16).*

La línea de investigación adoptada para profundizar conocimientos sobre los Contratos Administrativos de servicios (CAS) y el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, resulta descriptiva.

3.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

El diseño de la investigación de acuerdo al tipo y línea de investigación adoptada es no experimental, transversal.

Diseño:



Contrato Administrativo de Servicios CAS

Cese Irregular de los trabajadores

FORMULA ESTADÍSTICA

Margen: 10%

Nivel de confianza: 99%

Población: 188

Tamaño de muestra: 89

$$n = \frac{z^2(p*q)}{e^2 + \frac{(z^2(p*q))}{N}}$$

Ecuacion Estadistica para Proporciones poblacionales

n= Tamaño de la muestra
z= Nivel de confianza deseado
p= Proporcion de la poblacion con la caracteristica deseada (exito)
q=Proporcion de la poblacion sin la caracteristica deseada (fracaso)
e= Nivel de error dispuesto a cometer
N= Tamaño de la poblacion

3.3. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.3.1. POBLACIÓN

La población de estudio para la investigación sobre los Contratos Administrativos de servicios (CAS) y el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, está compuesta por 188 personal CAS de la municipalidad.

3.3.2. MUESTRA

La muestra obtenida de acuerdo a la delimitación realizada en base a la fórmula de muestreo estadístico para la investigación sobre los Contratos Administrativos de servicios (CAS) y el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, está compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad.

3.4. OPERACIONALIZACION DE LAS VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INSTRUMENTOS
VARIABLE INDEPENDIENTE **Contratos Administrativos de Servicio (CAS)**	Plazo Determinado Declaración de inconstitucionalidad	Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo
VARIABLE DEPENDIENTE **Cese Irregular de trabajadores**	Conflictos laborales Cese irregular	Cuestionario de prueba objetiva

3.5. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Los instrumentos de la investigación que se adecuan al diseño no experimental es el cuestionario y el análisis de datos.

Al respecto (Arroyo Morales, Metodología de la investigación en las Ciencias Empresariales, 2020) señala que:

> *"En la etapa de ejecución del proceso de investigación científica la recolección de datos es una de las actividades desarrolladas de fundamental importancia". (p.259).*

En ese sentido el instrumento principal de la presente investigación es el cuestionario que permite recoger información en base a las variables de estudio y las dimensiones sobre los Contratos Administrativos de servicios

(CAS) y el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay.

3.6. TÉCNICAS DE RECOJO, PROCESAMIENTO Y PRESENTACIÓN DE DATOS

La técnica es la encuesta de acuerdo a la metodología planteada respecto a las variables de estudio, tal como (Arroyo Morales, Metodología de la Investigación de las Ciencias Empresariales, 2020) sostiene que:

> *"Esta técnica se trasunta en un formato que aplicado a la muestra de informantes sirven a los propósitos de recolección de datos a través del instrumento denominado "cuestionario". El cuestionario comprende un conjunto o batería de preguntas sobre cada uno de los indicadores de los ítems identificados en la "operacionalización o itemnización de variables" es decir ítems e indicadores de las variables de la investigación presentes en las hipótesis o en los objetivos según sea el caso". (p.260).*

Asimismo, la investigación utiliza el SPSS 25,0 para la realización de la sistematización y estadígrafos, por otro lado, la Chi cuadrada.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

4.1. **Dimensión:** Plazo determinado

Está usted de acuerdo que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado no pueden ser resueltas sin causa justificada en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

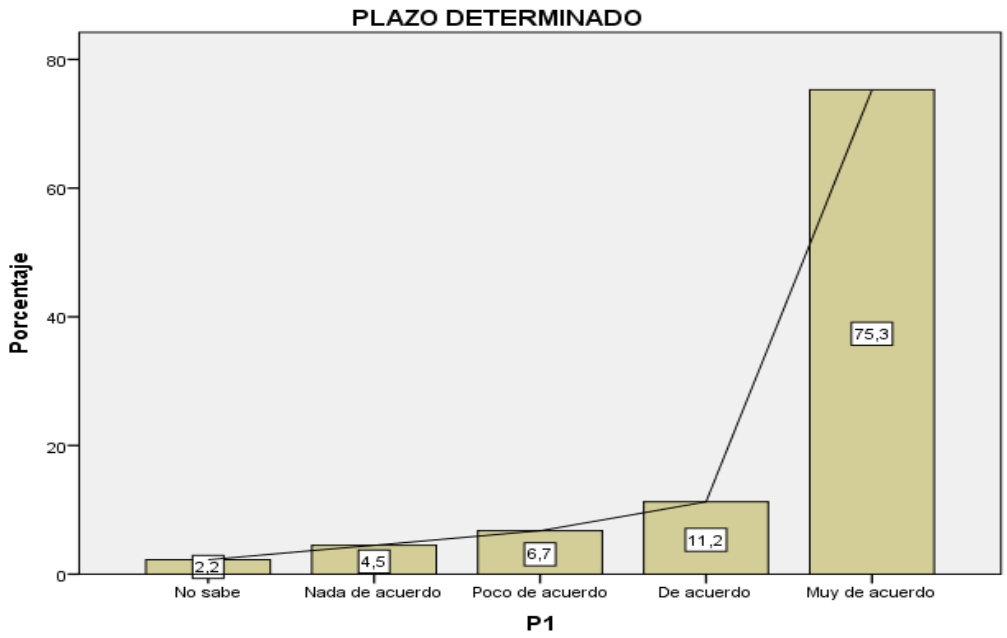
Tabla 1.

Plazo determinado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sabe	2	2,2	2,2	2,2
	Nada de acuerdo	4	4,5	4,5	6,7
	Poco de acuerdo	6	6,7	6,7	13,5
	De acuerdo	10	11,2	11,2	24,7
	Muy de acuerdo	67	75,3	75,3	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato Administrativo de Servicio
Fuente: Elaboración propia

Figura 1



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 75.3% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado no pueden ser resueltas sin causa justificada en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 11.2% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado no pueden ser resueltas sin causa justificada en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 6.7% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado no pueden ser resueltas sin causa justificada en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 4.5% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado no pueden ser resueltas sin causa justificada en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. Y el 2.2% del personal CAS respondieron que no sabe si los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado no pueden ser resueltas sin causa justificada en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

4.2. **Dimensión:** Plazo determinado

Está usted de acuerdo que los trabajadores bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) no pueden ser cesados de manera unilateral por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

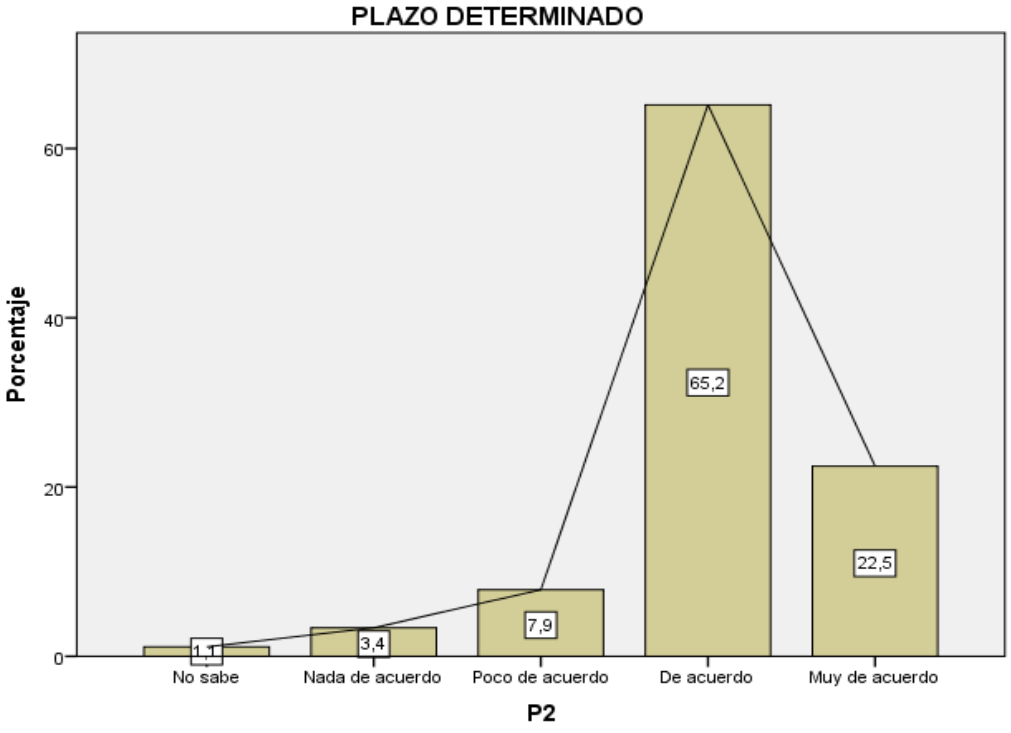
Tabla 2.

Plazo determinado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sabe	1	1,1	1,1	1,1
	Nada de acuerdo	3	3,4	3,4	4,5
	Poco de acuerdo	7	7,9	7,9	12,4
	De acuerdo	58	65,2	65,2	77,5
	Muy de acuerdo	20	22,5	22,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato Administrativo de Servicio
Fuente: Elaboración propia

Figura 2



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 22.5% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado no pueden ser resueltas sin causa justificada en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 65.2% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que los trabajadores bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) no pueden ser cesados de manera unilateral por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 7.9% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que los trabajadores bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) no pueden ser cesados de manera unilateral por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 3.4% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que los trabajadores bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) no pueden ser cesados de manera unilateral por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. Y el 1.1% del personal CAS respondieron que no sabe si los trabajadores bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) no pueden ser cesados de manera unilateral por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

4.3. **Dimensión:** Plazo determinado

Está usted de acuerdo que los trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado solo pueden ser cesados por causas justificadas por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

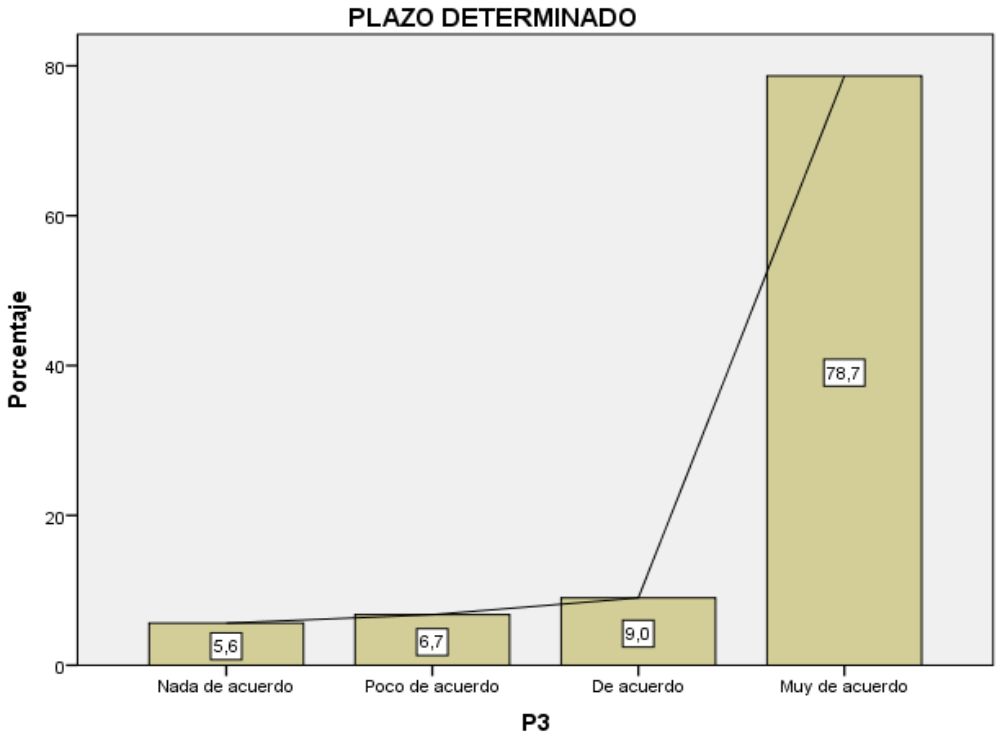
Tabla 3.

Plazo determinado

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	5	5,6	5,6	5,6
	Poco de acuerdo	6	6,7	6,7	12,4
	De acuerdo	8	9,0	9,0	21,3
	Muy de acuerdo	70	78,7	78,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato Administrativo de Servicio
Fuente: Elaboración propia

Figura 3



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 78.75% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que los trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado solo pueden ser cesados por causas justificadas por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 9.0% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que los trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado solo pueden ser cesados por causas justificadas por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 6.7% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que los trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado solo pueden ser cesados por causas justificadas por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. Y el 5.6% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que los trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado solo pueden ser cesados por causas justificadas por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

4.4. **Dimensión:** Declaración inconstitucional

Está usted de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS ingresar bajo el Decreto Legislativo 276 y 728 conllevan a una interpretación errónea para el cese irregular de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

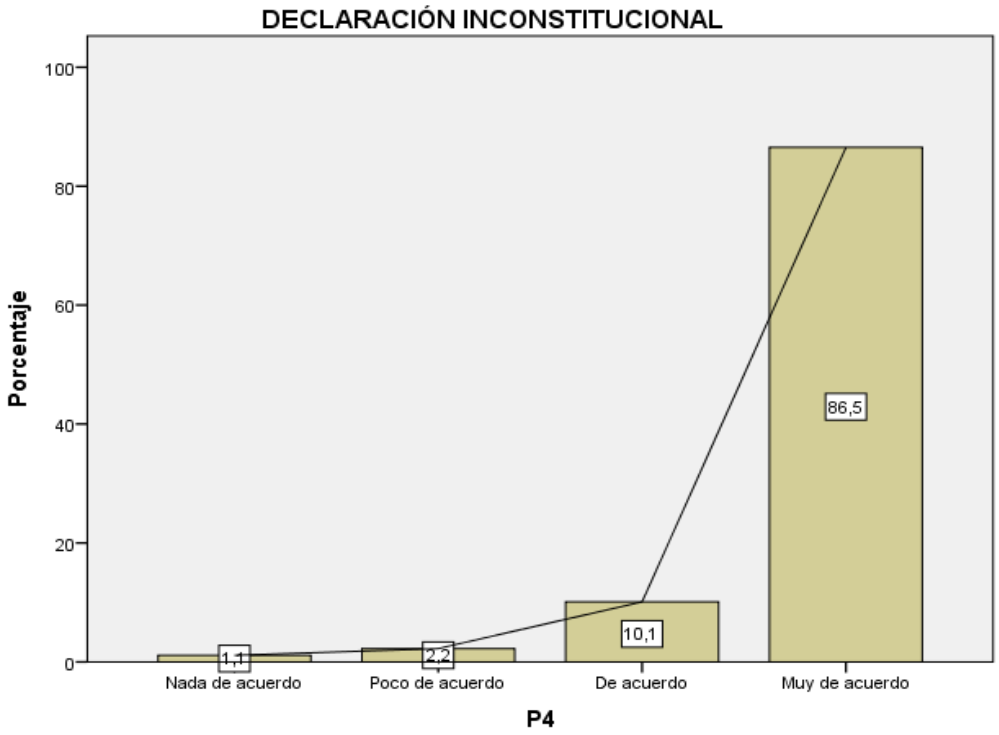
Tabla 4.

Declaración inconstitucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Poco de acuerdo	2	2,2	2,2	3,4
	De acuerdo	9	10,1	10,1	13,5
	Muy de acuerdo	77	86,5	86,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato Administrativo de Servicio
Fuente: Elaboración propia

Figura 4



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 86.5% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS ingresar bajo el Decreto Legislativo 276 y 728 conllevan a una interpretación errónea para el cese irregular de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 10.1% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS ingresar bajo el Decreto Legislativo 276 y 728 conllevan a una interpretación errónea para el cese irregular de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 2.2% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS ingresar bajo el Decreto Legislativo 276 y 728 conllevan a una interpretación errónea para el cese irregular de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. Y el 1.1% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS ingresar bajo el Decreto Legislativo 276 y 728 conllevan a una interpretación errónea para el cese irregular de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

4.5. Dimensión: Declaración inconstitucional

Está usted de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 no afecta el carácter de contrato indeterminado al personal CAS en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

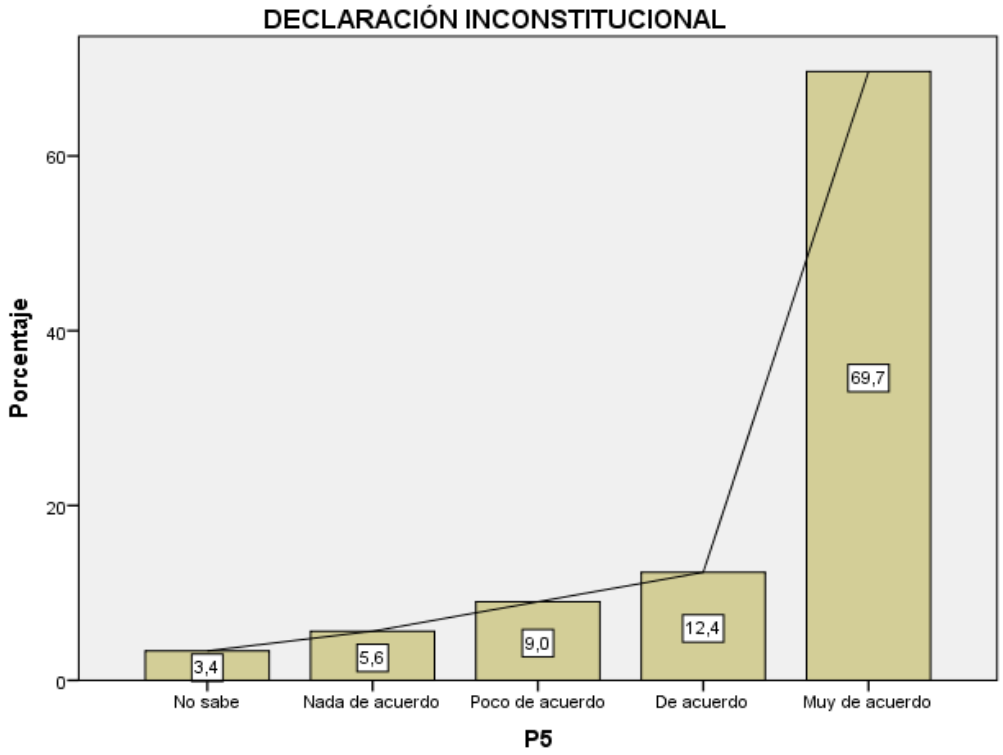
Tabla 5.

Declaración inconstitucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sabe	3	3,4	3,4	3,4
	Nada de acuerdo	5	5,6	5,6	9,0
	Poco de acuerdo	8	9,0	9,0	18,0
	De acuerdo	11	12,4	12,4	30,3
	Muy de acuerdo	62	69,7	69,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato Administrativo de Servicio
Fuente: Elaboración propia

Figura 5



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 22.5% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 no afecta el carácter de contrato indeterminado al personal CAS en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 69.7% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 no afecta el carácter de contrato indeterminado al personal CAS en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 12.4% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 no afecta el carácter de contrato indeterminado al personal CAS en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 9.0% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 no afecta el carácter de contrato indeterminado al personal CAS en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. Y el 3.4% del personal CAS respondieron que no sabe si los trabajadores bajo la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 no afecta el carácter de contrato indeterminado al personal CAS en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

4.6. Dimensión: Declaración inconstitucional

Está usted de acuerdo que el personal CAS es una modalidad que genera conflictos y discriminación de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

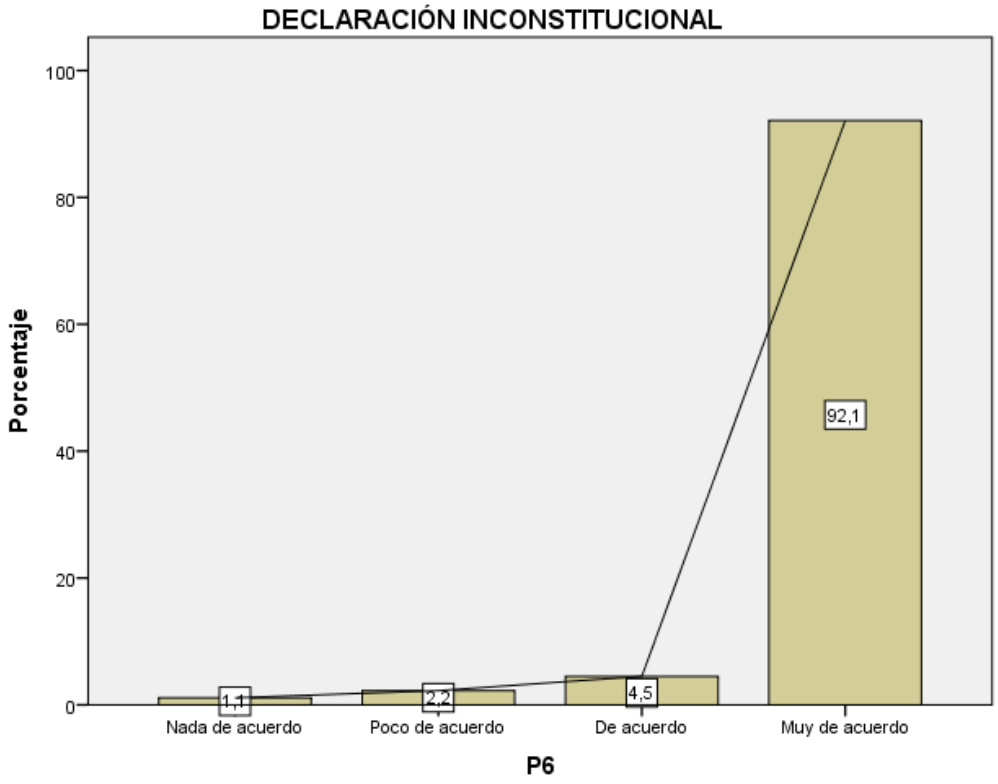
Tabla 6.

Declaración inconstitucional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	1	1,1	1,1	1,1
	Poco de acuerdo	2	2,2	2,2	3,4
	De acuerdo	4	4,5	4,5	7,9
	Muy de acuerdo	82	92,1	92,1	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable contrato Administrativo de Servicio
Fuente: Elaboración propia

Figura 6



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 92.1% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que el personal CAS es una modalidad que genera conflictos y discriminación de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. El 4.5% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que el personal CAS es una modalidad que genera conflictos y discriminación de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 20222. El 2.2% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que el personal CAS es una modalidad que genera conflictos y discriminación de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. Y el 1.1% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que el personal CAS es una modalidad que genera conflictos y discriminación de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

4.7. **Dimensión:** Conflictos laborales

Está usted de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada.

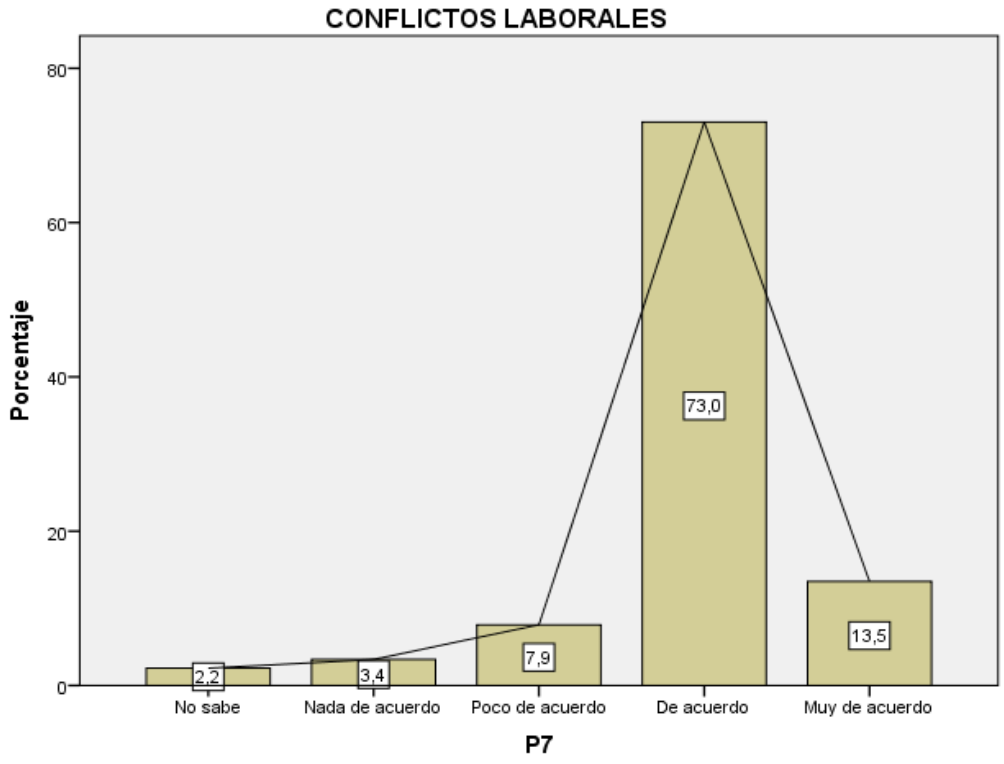
Tabla 7.

Conflictos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sabe	2	2,2	2,2	2,2
	Nada de acuerdo	3	3,4	3,4	5,6
	Poco de acuerdo	7	7,9	7,9	13,5
	De acuerdo	65	73,0	73,0	86,5
	Muy de acuerdo	12	13,5	13,5	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cese irregular
Fuente: Elaboración propia

Figura 7



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 13.5% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada. El 73.0% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada. El 7.9% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada. El 3.4% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada. Y el 2.2% del personal CAS respondieron que no sabe si el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada.

4.8. **Dimensión:** Conflictos laborales

Está usted de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos.

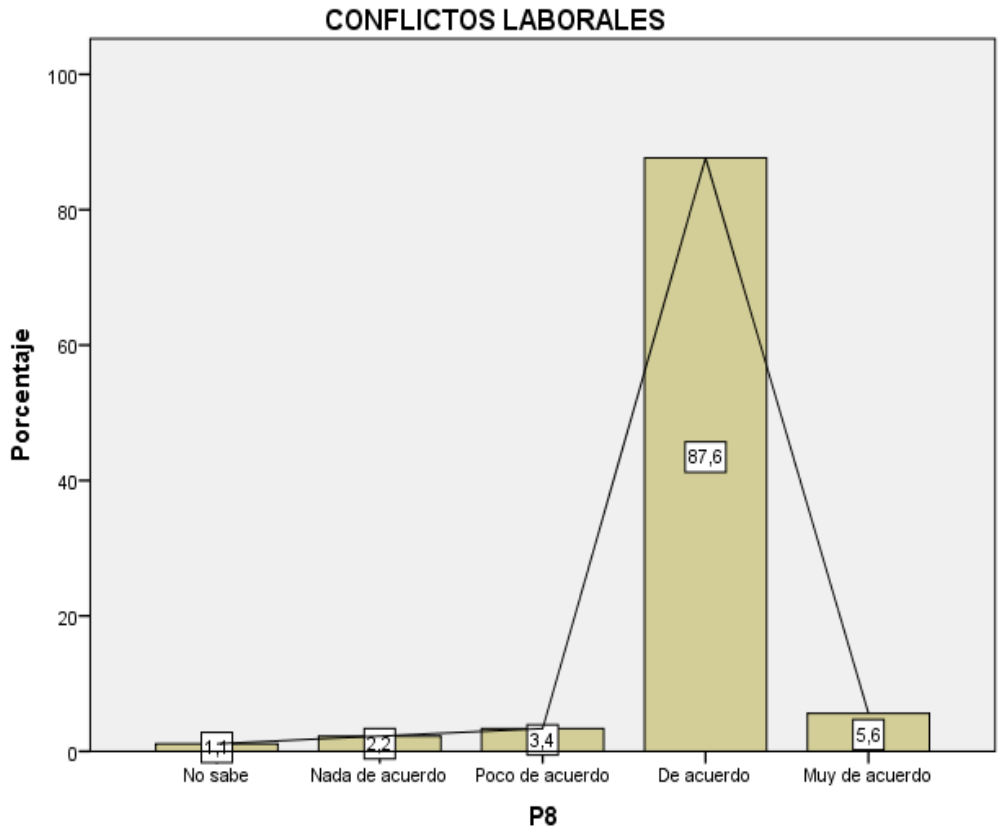
Tabla 8.

Conflictos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sabe	1	1,1	1,1	1,1
	Nada de acuerdo	2	2,2	2,2	3,4
	Poco de acuerdo	3	3,4	3,4	6,7
	De acuerdo	78	87,6	87,6	94,4
	Muy de acuerdo	5	5,6	5,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cese irregular
Fuente: Elaboración propia

Figura 8



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 5.6% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos. El 87.6% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos. El 3.4% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos. El 2.2% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos. Y el 1.1% del personal CAS respondieron que no sabe si el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos.

4.9. **Dimensión:** Conflictos laborales

Está usted de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada.

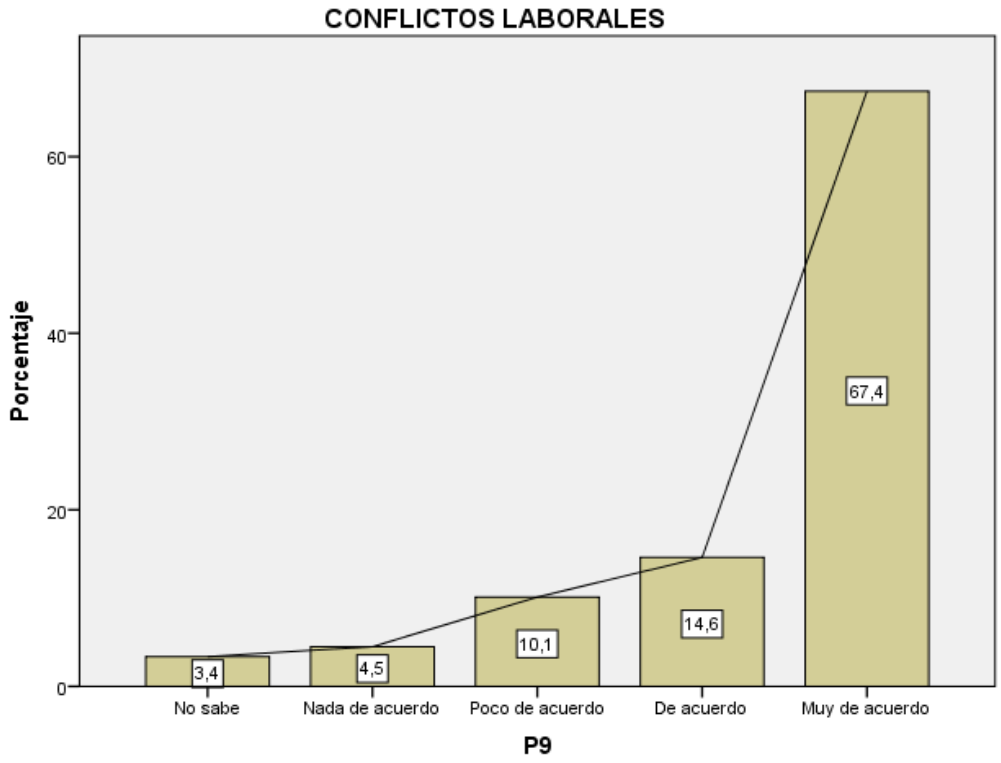
Tabla 9.

Conflictos laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sabe	3	3,4	3,4	3,4
	Nada de acuerdo	4	4,5	4,5	7,9
	Poco de acuerdo	9	10,1	10,1	18,0
	De acuerdo	13	14,6	14,6	32,6
	Muy de acuerdo	60	67,4	67,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cese irregular
Fuente: Elaboración propia

Figura 9



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 67.4% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada. El 14.6% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada. El 10.1% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada. El 4.5% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada. Y el 3.4% del personal CAS respondieron que no sabe si el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada.

4.10. **Dimensión:** Cese irregular

Está usted de acuerdo que el personal CAS en base a la ley 31131 no pueden ser objeto de cese por causa injustificada.

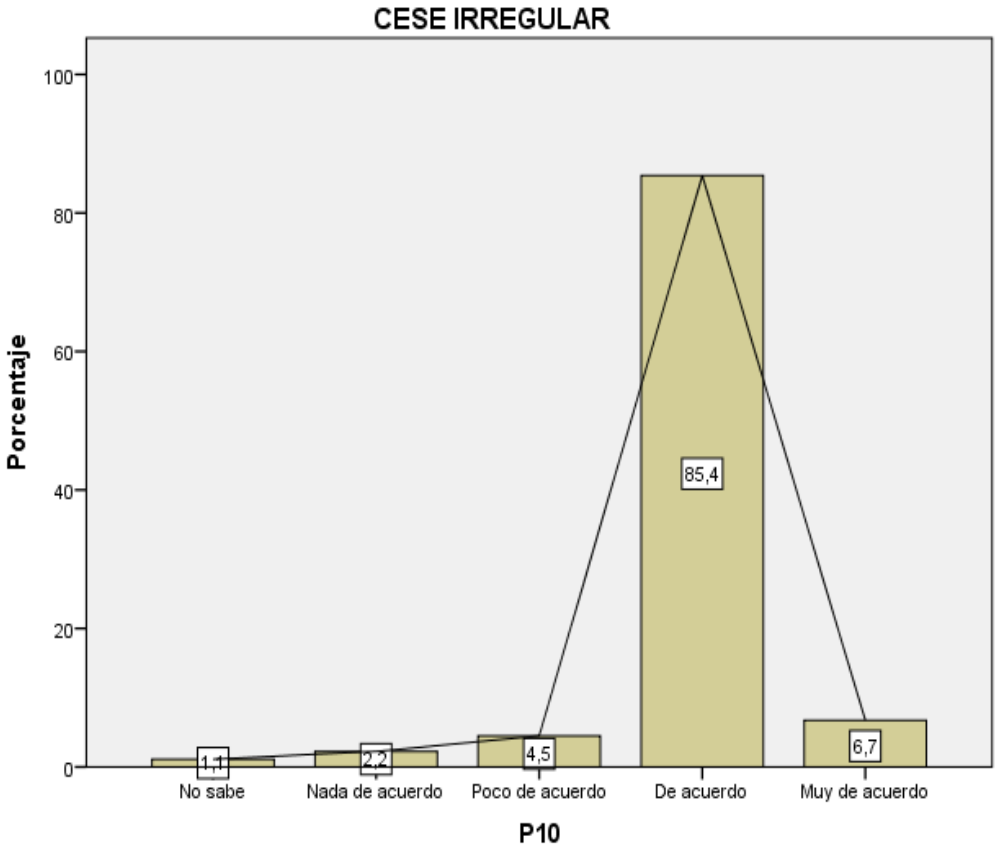
Tabla 10.

Cese irregular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sabe	1	1,1	1,1	1,1
	Nada de acuerdo	2	2,2	2,2	3,4
	Poco de acuerdo	4	4,5	4,5	7,9
	De acuerdo	76	85,4	85,4	93,3
	Muy de acuerdo	6	6,7	6,7	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cese irregular
Fuente: Elaboración propia

Figura 10



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 6.7% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que el personal CAS en base a la ley 31131 no pueden ser objeto de cese por causa injustificada. El 85.4% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que el personal CAS en base a la ley 31131 no pueden ser objeto de cese por causa injustificada. El 4.5% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que el personal CAS en base a la ley 31131 no pueden ser objeto de cese por causa injustificada. El 2.2% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que el personal CAS en base a la ley 31131 no pueden ser objeto de cese por causa injustificada. Y el 1.1% del personal CAS respondieron que no sabe si el personal CAS en base a la ley 31131 no pueden ser objeto de cese por causa injustificada.

4.11. **Dimensión:** Cese irregular

Está usted de acuerdo que el cese irregular genera demandas innecesarias por el trabajador afectado ya que será repuesto de acuerdo a la Ley 31131.

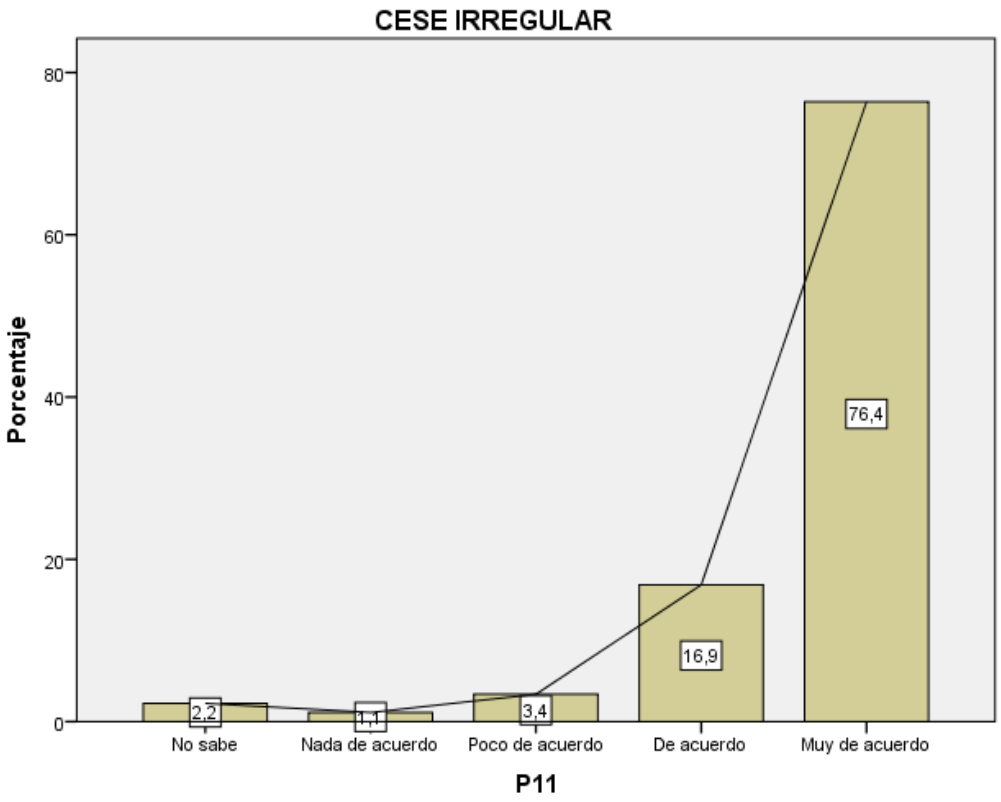
Tabla 11.

Cese irregular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	No sabe	2	2,2	2,2	2,2
	Nada de acuerdo	1	1,1	1,1	3,4
	Poco de acuerdo	3	3,4	3,4	6,7
	De acuerdo	15	16,9	16,9	23,6
	Muy de acuerdo	68	76,4	76,4	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cese irregular
Fuente: Elaboración propia

Figura 11



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 76.4% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que el cese irregular genera demandas innecesarias por el trabajador afectado ya que será repuesto de acuerdo a la Ley 31131. El 16.9% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que el cese irregular genera demandas innecesarias por el trabajador afectado ya que será repuesto de acuerdo a la Ley 31131. El 3.4% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que el cese irregular genera demandas innecesarias por el trabajador afectado ya que será repuesto de acuerdo a la Ley 31131. El 1.1% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que el cese irregular genera demandas innecesarias por el trabajador afectado ya que será repuesto de acuerdo a la Ley 31131. Y el 2.2% del personal CAS respondieron que no sabe si el cese irregular genera demandas innecesarias por el trabajador afectado ya que será repuesto de acuerdo a la Ley 31131.

4.12. **Dimensión:** Cese irregular

Está usted de acuerdo que el personal CAS tiene la condición de indefinido en base al principio de legalidad y de irrenunciabilidad.

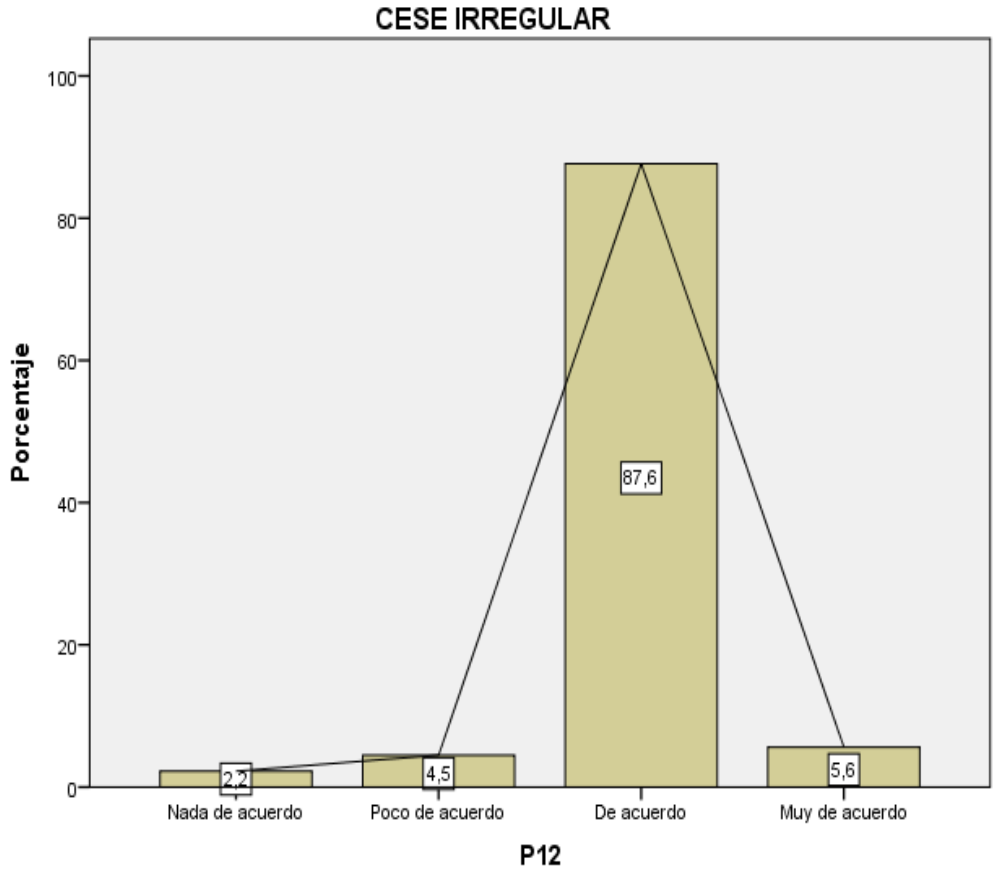
Tabla 12.

Cese irregular

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Nada de acuerdo	2	2,2	2,2	2,2
	Poco de acuerdo	4	4,5	4,5	6,7
	De acuerdo	78	87,6	87,6	94,4
	Muy de acuerdo	5	5,6	5,6	100,0
	Total	89	100,0	100,0	

Nota: Dimensión correspondiente a la variable Cese irregular
Fuente: Elaboración propia

Figura 12



Análisis: Para nuestros resultados se utilizó una muestra compuesta por 89 personal CAS de la municipalidad, donde se recolectaron las siguientes respuestas:

Una parte del personal que representa el 5.6% del personal CAS respondieron que están muy de acuerdo que el personal CAS tiene la condición de indefinido en base al principio de legalidad y de irrenunciabilidad. El 87.6% del personal CAS respondieron que están de acuerdo que el personal CAS tiene la condición de indefinido en base al principio de legalidad y de irrenunciabilidad. El 4.5% del personal CAS respondieron que están poco de acuerdo que el personal CAS tiene la condición de indefinido en base al principio de legalidad y de irrenunciabilidad. Y el 2.2% del personal CAS respondieron que están nada de acuerdo que el personal CAS tiene la condición de indefinido en base al principio de legalidad y de irrenunciabilidad.

ANÁLISIS INFERENCIAL

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL

H1: Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) si influye en el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

H0: Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) no influye en el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

Tabla de contingencia Contrato Administrativo de Servicio * Cese irregular

			Cese irregular		Total
			De acuerdo	Muy de acuerdo	
Contrato Administrativo de Servicio	De acuerdo	Recuento	22	9	31
		Frecuencia esperada	26,1	4,9	31,0
		% del total	24,7%	10,1%	34,8%
	Muy de acuerdo	Recuento	53	5	58
		Frecuencia esperada	48,9	9,1	58,0
		% del total	59,6%	5,6%	65,2%
Total		Recuento	75	14	89
		Frecuencia esperada	75,0	14,0	89,0
		% del total	84,3%	15,7%	100,0%

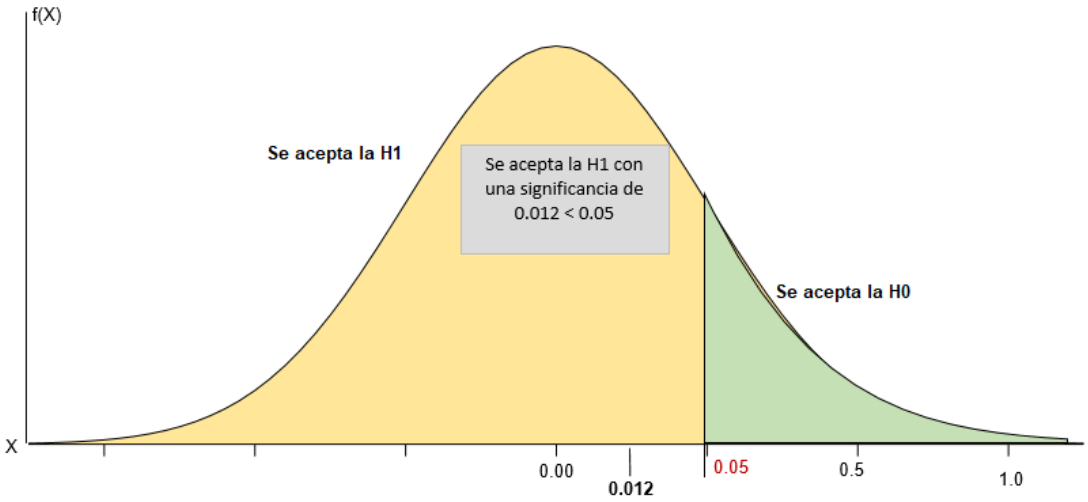
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)	Sig. exacta (bilateral)	Sig. exacta (unilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,350[a]	1	,012		
Corrección por continuidad[b]	4,903	1	,027		
Razón de verosimilitudes	6,043	1	,014		
Estadístico exacto de Fisher				,016	,015
Asociación lineal por lineal	6,278	1	,012		
N de casos válidos	89				

INTERPRETACIÓN

Nuestra hipótesis alternativa es aceptada (Sig: 0.012<0.05), es decir que los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) si influye en el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA I

H1: Los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado influye en los conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

H0: Los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado no influye en los conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

Tabla de contingencia Plazo Determinado * Conflictos laborales

			Conflictos laborales			Total
			Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Plazo Determinado	Poco de acuerdo	Recuento	4	3	0	7
		Frecuencia esperada	1,1	5,0	,9	7,0
		% del total	4,5%	3,4%	0,0%	7,9%
	De acuerdo	Recuento	4	24	5	33
		Frecuencia esperada	5,2	23,7	4,1	33,0
		% del total	4,5%	27,0%	5,6%	37,1%
	Muy de acuerdo	Recuento	6	37	6	49
		Frecuencia esperada	7,7	35,2	6,1	49,0
		% del total	6,7%	41,6%	6,7%	55,1%
Total		Recuento	14	64	11	89
		Frecuencia esperada	14,0	64,0	11,0	89,0
		% del total	15,7%	71,9%	12,4%	100,0%

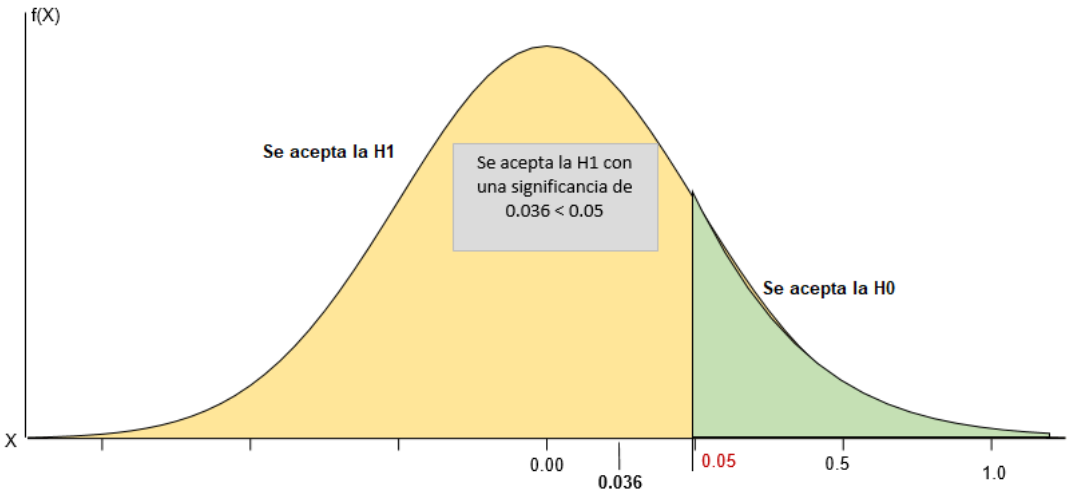
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	10,270[a]	4	,036
Razón de verosimilitudes	8,206	4	,084
Asociación lineal por lineal	2,865	1	,091
N de casos válidos	89		

INTERPRETACIÓN

Nuestra hipótesis alternativa es aceptada (Sig: 0.036<0.05), es decir que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado influye en los conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA II

H1: La declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS influye en el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

H0: La declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS no influye en el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

Tabla de contingencia Declaración de inconstitucionalidad * Cese irregular

			Cese irregular			Total
			Poco de acuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo	
Declaración de inconstitucionalidad	Poco de acuerdo	Recuento	2	2	0	4
		Frecuencia esperada	,2	3,5	,3	4,0
		% del total	2,2%	2,2%	0,0%	4,5%
	De acuerdo	Recuento	0	18	2	20
		Frecuencia esperada	1,1	17,3	1,6	20,0
		% del total	0,0%	20,2%	2,2%	22,5%
	Muy de acuerdo	Recuento	3	57	5	65
		Frecuencia esperada	3,7	56,2	5,1	65,0
		% del total	3,4%	64,0%	5,6%	73,0%
Total		Recuento	5	77	7	89
		Frecuencia esperada	5,0	77,0	7,0	89,0
		% del total	5,6%	86,5%	7,9%	100,0%

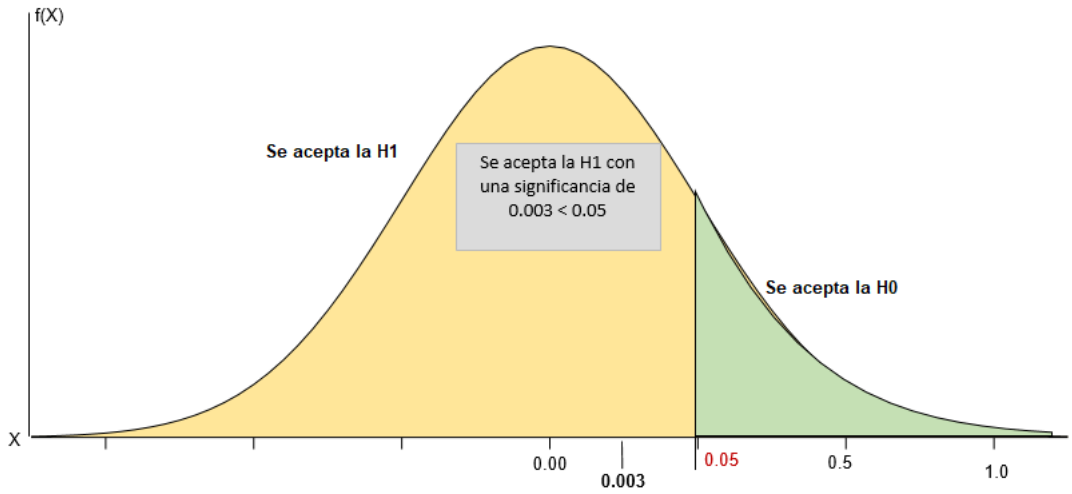
Pruebas de chi-cuadrado

	Valor	gl	Sig. asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	16,353[a]	4	,003
Razón de verosimilitudes	9,069	4	,059
Asociación lineal por lineal	1,871	1	,171
N de casos válidos	89		

INTERPRETACIÓN

Nuestra hipótesis alternativa es aceptada (Sig: 0.003<0.05), es decir que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS influye en el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

GRÁFICA DEL NIVEL DE SIGNIFICANCIA



CONCLUSIONES

- Resulta necesario inferir que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado influye y permanencia que genera conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. De la recopilación de los datos con el instrumento a la muestra un 75,3% respondieron que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado influye y permanencia que genera conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022 y solamente un 2,2% manifiestan que no saben al respecto.
- Resulta necesario inferir que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS influye en el cese irregular de los trabajadores de contrato indeterminado de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022. De la recopilación de los datos con el instrumento a la muestra un 86,5% respondieron que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS influye en el cese irregular de los trabajadores de contrato indeterminado de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022 y solamente un 1,1% manifiestan que no saben al respecto.

SUGERENCIAS

- Las autoridades y funcionarios responsables deben tener en cuenta la figura del régimen de Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado que influye directamente en la estabilidad del trabajador y las acciones contrarias conllevan a conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.
- Los responsables del área de recursos humanos de la entidad deben tener en cuenta la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS para aquellos que están contratados bajo un régimen determinado a tiempo fijo en cambio para los contratos bajo la figura indeterminado crea permanencia y configura un término de contrato como cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arroyo Morales, A. (2020). *Metodología de la Investigación de las Ciencias Empresariales.* Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad de Cusco.

Arroyo Morales, A. (2020). *Metodología de la investigación en las Ciencias Empresariales.* Cusco: Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco.

Bertolotto Perales, A. (2021). *El régimen de la contratación administrativa de servicios, y la vulneración del derecho de estabilidad laboral en los trabajadores de entidades ediles, distrito de Ayacucho-2020.* Ayacucho: https://hdl.handle.net/20.500.12692/64230.

Calcina Yasan , M. L. (2021). *El derecho al trabajo y la estabilidad laboral en trabajadores de contrato administrativo de servicio.* Lima: https://hdl.handle.net/20.500.13067/1296.

Calderon García, C. M. (2021). *La gestión de remuneración y su efecto en la motivación laboral del personal cas del Gobierno Regional de Tacna, sede Hipólito Unanue, periodo 2020.* Tacna: http://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/1895.

Cárdenas, A. (2021). *La via crusis de los CAS.* Lima: https://www.uarm.edu.pe/noticia/artculo-rpp-alonso-crdenas-el-va-crucis-de-los-cas/.

Carrasco Díaz, S. (2007). *Metodología de la Investigación Cientifica.* Lima: San Marcos.

Champi Chavez, K. K. (2021). *Repercusiones de la prórroga automática del Contrato Administrativo de Servicios (CAS).* Cusco: https://hdl.handle.net/20.500.12557/4196.

Eunofre Malpartida, K. K. (2021). *Corrupción de funcionarios y los perfiles contractuales CAS en Lima Centro 2020.* Lima: https://hdl.handle.net/20.500.13067/1429.

Garcés Morla, Y. F., & Montiel Ramírez, M. M. (2020). *Precarización de los derechos de los servidores públicos y su afectación en la estabilidad laboral.* Guayaquil Ecuador: http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/50386.

Izquierdo Petroche, A. A. (2020). *El contrato de trabajo ideal : reformas laborales necesarias para el desarrollo del país.* Guayaquil Ecuador: http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/14865.

Meza Lopez, P. L. (2020). *La contratación a plazo indeterminado frente al Contrato Administrativo de Servicios-CAS en la Red de Salud de Chachapoyas, 2020.* Chachapoyas: https://hdl.handle.net/20.500.12692/69496.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2021). *Los contratos CAS tienen plazo indeterminado y los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada.* Lima: https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/566841-los-contratos-cas-tienen-plazo-indeterminado-y-los-trabajadores-solo-pueden-ser-cesados-por-causa-justificada.

Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2022). *Los contratos CAS tienen plazo indeterminado y los trabajadores sólo pueden ser cesados por causa justificada.* Lima: https://www.gob.pe/institucion/mtpe/noticias/566841-los-contratos-cas-tienen-plazo-indeterminado-y-los-trabajadores-solo-pueden-ser-cesados-por-causa-justificada.

Morales, C., & Rey, W. (2021). *El Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos y la Ley del Servicio Civil en la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018-2019.* Huancayo: https://doi.org/10.26490/uncp.horizonteciencia.2021.20.769.

Palomino Ochoa, J. J., & et al. (2021). *Métodos de Investigación y Praxis Cuantitativa.* Huancayo: Corpograf SAC.

Pérez Falco, G., & Tipán Cruz, Y. S. (2020). *Análisis de las políticas públicas en el empleo juvenil en el sector público en Ecuador.* Quito Ecuador: http://repositorio.uisrael.edu.ec/handle/47000/2378.

Rivera Arbildo, N. A. (2021). *LA TRANSGRESION DE LOS DERECHOS LABORALES EN EL REGIMEN ESPECIAL DE CONTRATACION ADMINISTRATIVA DE SERVICIOS – CAS EN LA RED DE SALUD N° 01 CORONEL PORTILLO DE UCAYALI EN EL PERIODO 2018 - 2019.* Ucayali: http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3072.

Rodriguez Carhuachin, L. A., & Rosas Prudencio, E. R. (2021). *La desnaturalización de los contratos de locación de servicios en la Dirección Regional Agraria de Ancash – 2015-2017.* Ancash: https://hdl.handle.net/20.500.12692/67789.

Sempértegui Moya, J. E. (2020). *Contrato de Modalidad Ocasional y su Inestabilidad con los Trabajadores con Discapacidad.* Guayaquil Ecuador: http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/51139.

Serrano Mora, L. (2020). *Análisis de la legislación laboral ecuatoriana y su incidencia con el desempleo.* Guayaquil Ecuador: http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/15788.

Torres Manrique, J. I. (2011). *ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS DEL CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS. A CASI DOS AÑOS DE VIGENCIA.* Lima: file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet-AnalisisYPerspectivasDelContratoAdministrativoDeSe-5498999.pdf.

Tribunal Constitucional, T. (2021). *TC DECLARA INCONSTITUCIONAL LEY DE CONTRATO ADMINISTRATIVO DE SERVICIOS (CAS).* Lima: https://www.tc.gob.pe/institucional/notas-de-prensa/tc-declara-inconstitucional-ley-de-contrato-administrativo-de-servicios-cas/.

Valencia Alva, V. R. (2021). *Gasto de personal y su incidencia en la eficiencia del gasto del Gobierno Regional de Lima, periodo 2020.* Lima: https://hdl.handle.net/20.500.12692/68703.

Vizuete Muñoz, J. M., & Solis Moreno, E. E. (2020). *El reclutamiento y selección de personal y el desempeño laboral del personal administrativo de las universidades públicas del Ecuador.* Ambato Ecuador: https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31765.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA LÓGICA

TÍTULO: "Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022".

<table>
<tr><th rowspan="2">PROBLEMA</th><th rowspan="2">OBJETIVOS</th><th rowspan="2">HIPOTESIS</th><th colspan="4">OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES</th></tr>
<tr><th>VARIABLES</th><th>INDICADORES</th><th>INSTRUMENTO</th><th>METODOLOGÍA</th></tr>
<tr>
<td>PROBLEMA GENERAL
¿Cómo los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) contribuyen en el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022?

PROBLEMAS ESPECÍFICOS
¿Cómo los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado conllevan a conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022?

¿Cómo la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS contribuye en cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022?</td>
<td>OBJETIVO GENERAL
Analizar los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS
Analizar los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado y conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

Analizar la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS contribuye en cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.</td>
<td>HIPOTESIS GENERAL
Los Contratos Administrativos de Servicios (CAS) si influye en el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

HIPOTESIS ESPECÍFICOS
Los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado influye en los conflictos laborales por cese irregular a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.

La declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS influye en el cese irregular de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022.</td>
<td><u>Independiente</u>
Contratos Administrativos de Servicio (CAS)
(Escala de medición mixta)

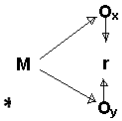
<u>Dependiente</u>
Cese Irregular de trabajadores
(Escala de medición mixta)

<u>Interviniente</u>
Municipalidad Distrital de Manantay 2022</td>
<td>Plazo indeterminado

Declaración de inconstitucional

Conflictos laborales

Cese irregular</td>
<td>Cuestionario de pruebas objetiva y de desarrollo

Cuestionario de prueba objetiva</td>
<td>*Población (N): 188
*Muestra (n): 89
*Tipo de Investigación Básica descriptiva
*Diseño de Investigación: No experimental


Para Acopio de datos: Fichas
*Instrumentos de Recolecta de datos: Pruebas campo
*Técnicas el Para Análisis e Interpretación de Datos: Estadística descriptiva e inferencial para cada variable
*Para el Informe Final: Reglamento general de Grados y Titulos de la FCEAyC de la UNU.</td>
</tr>
</table>

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

Facultad de Ciencias Económicas Administrativas y Contables

Escuela Profesional de Contabilidad

Código de encuesta: _____
Código del encuestador: _____
Nro de Encuesta: _____
Fecha: _____

ENCUESTA - INSTRUCCIONES:

La encuesta sobre los **"Contratos Administrativos de Servicios (CAS) y el cese irregular de trabajadores en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022",** marcar las alternativas que considere correctas con una (X):

Ítems	*1*	*2*	*3*	*4*	*5*
	Muy de acuerdo	*De acuerdo*	*Poco de acuerdo*	*Nada nada de acuerdo*	*No sabe*

Ítems	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
I DIMENSION PLAZO DETERMINADO					
1. Está usted de acuerdo que los Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado no pueden ser resueltas sin causa justificada en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022					
2. Está usted de acuerdo que los trabajadores bajo la modalidad de Contratos Administrativos de Servicios (CAS) no pueden ser cesados de manera unilateral por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022					
3. Está usted de acuerdo que los trabajadores con Contratos Administrativos de Servicios con plazo indeterminado solo pueden ser cesados por causas justificadas por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022					
II. DIMENSIÓN DECLARACIÓN INCONSTITUCIONAL					
4. Esta usted de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 que elimina el CAS ingresar bajo el Decreto Legislativo 276 y 728					

conllevan a un interpretación errónea para el cese irregular de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022					
5. Está usted de acuerdo que la declaración de inconstitucionalidad de la ley 31131 no afecta el carácter de contrato indeterminado al personal CAS en la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022					
6. Está usted de acuerdo que el personal CAS es una modalidad que genera conflictos y discriminación de los trabajadores por la Municipalidad Distrital de Manantay, año 2022					
III. DIMENSION CONFLICTOS LABORALES					
7. Está usted de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada.					
8. Está usted de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada.					
9. Está usted de acuerdo que el personal CAS en las instituciones mantienen una inestabilidad laboral que conlleva a conflictos en el momento del cese por causa injustificada.					
IV. CESE IRREGULAR					
10. Está usted de acuerdo que el personal CAS en base a la ley 31131 no pueden ser objeto de cese por causa injustificada.					
11. Está usted de acuerdo que el cese irregular genera demandas innecesarias por el trabajador afectado ya que será repuesto de acuerdo a la Ley 31131.					
12. Está usted de acuerdo que el personal CAS tiene la condición de indefinido en base al principio de legalidad y de irrenunciabilidad.					