



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación
laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. Roxana Merly Torres Suarez

ASESORA:

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

SECCIÓN

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

Lima – Perú

2018

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): TORRES SUÁREZ ROXANA MERLY

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

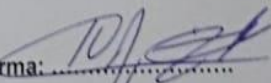
CONTRATO DE SERENO BAJO RÉGIMEN CAS Y SU SITUACIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE LOS OLIVOS, 2018

Fecha: 22 de enero de 2019

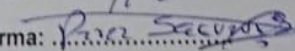
Hora: 10:45 a.m.

JURADOS:

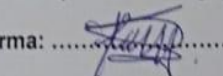
PRESIDENTE: Dr. Hugo Agüero Alva

Firma: 

SECRETARIO: Dr. Segundo Perez Saavedra

Firma: 

VOCAL: Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

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

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Revisar estilo APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres Olga Consuelo Suárez Mayta y Pedro Berardo Torres Grados, quienes me han inculcado el deseo de superación que a pesar de encontrarse en otra dimensión, su recuerdo me fortalece para seguir adelante.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por darme la oportunidad de seguir avanzando profesionalmente y lograr una meta más en mi vida, asimismo; agradezco sinceramente a los docentes que con sus consejos nos incentivan a mejorar día a día, especialmente a la docente Flor de María Sánchez Aguirre, quien con sus enseñanzas nos ha guiado en el desarrollo del presente trabajo.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD

Yo, Roxana Merly Torres Suárez, identificada con Documento Nacional de Identidad N° 19221885, estudiante del programa de posgrado en Maestría de Gestión Pública de la Universidad César Vallejo de Lima Norte, en cumplimiento de las disposiciones reglamentarias de Grados y Títulos, declaro bajo juramento lo siguiente:

- 1) La tesis titulada *“Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018”*, es de mi autoría.
- 2) He cumplido y respetado las normas APA (American Psychological Association) requeridas por la Universidad César Vallejo para la elaboración de mi tesis, indicando las fuentes empleadas en el presente trabajo y utilizando las citas textuales o el parafraseo de conformidad a las normas establecidas y de manera correcta, por lo tanto no se trata de plagio parcial ni total.
- 3) Los datos e información obtenidos y presentados en los resultados de la presente tesis son reales y sirven como aporte a la realidad de la investigación.

En tal sentido, de identificarse cualquier falsedad o plagio, me someto a las sanciones dispuestas en la normatividad académica de la Universidad César Vallejo.

Lima, 03 de diciembre del 2018


Roxana Merly Torres Suárez
DNI. N° 19221885

Presentación

Señores miembros del Jurado:

Cumpliendo con las disposiciones establecidas en las normas reglamentarias de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo someto a vuestra consideración la tesis titulada “Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018”, el que espero se encuentre dentro de los parámetros exigidos y sea aprobado con el propósito de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

La estructura del informe comprende los siguientes capítulos: el capítulo I comprende la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, así como; la hipótesis y los objetivos, en ambos casos tanto general como específicos. En el capítulo II se abordan los aspectos de la metodología empleada para el desarrollo de este trabajo, como el diseño de investigación, las variables y operacionalización, la población y muestra, la técnica e instrumento usado para la recolección y procesamiento de datos, validez y confiabilidad, el método de análisis de datos y los criterios o aspectos éticos que garantizan la calidad del presente trabajo. En el capítulo III se señalan los resultados, mediante la descripción y análisis de los datos obtenidos, representados por tablas y gráficos cuya interpretación se encuentra bien definida. En el capítulo IV se señala la discusión, donde los resultados del trabajo de investigación se discuten en relación con los antecedentes y teorías mencionadas. En el capítulo V se procede a mencionar las conclusiones extraídas de la investigación y en el capítulo VI se establecen las recomendaciones para dar soluciones al mencionado problema.

En este trabajo se llegó a la conclusión: que existe relación entre las dos variables estudiadas, el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral.

Esperamos que sea evaluado y sometido a la aprobación.

La autora

Índice de contenido

Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad Problemática	14
1.2 Trabajos previos	16
1.3 Teorías relacionadas al tema	21
1.4 Formulación del problema	54
1.5 Justificación del estudio	54
1.6 Hipótesis	57
1.7 Objetivos	57
II. Método	59
2.1 Diseño de investigación	60
2.2 Variables, operacionalización	62
2.3 Población y muestra	66
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	66
2.5 Métodos de análisis de datos	70
2.6 Aspectos éticos	71
III. Resultados	72
3.1 Descripción y análisis de los datos	73
3.2 Prueba de contrastación de hipótesis	81
IV. Discusión	85
V. Conclusiones	88
VI. Recomendaciones	90
VII. Referencia	92
Anexos	
Anexo 1 Artículo científico	

Anexo 2	Matriz de consistencia
Anexo 3	Permiso de la Institución
Anexo 4	Instrumento
Anexo 5	Validez del instrumento
Anexo 6	Base de datos

Lista de tablas

		Pág.
Tabla 1	Operacionalización de la variable 1: contrato de sereno bajo régimen CAS	64
Tabla 2	Operacionalización de la variable 2: situación laboral	65
Tabla 3	Baremos para medición de la Variable 1	68
Tabla 4	Baremos para medición de la Variable 2	68
Tabla 5	Validez del instrumento que miden las variables	69
Tabla 6	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable contrato de sereno bajo régimen CAS	70
Tabla 7	Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable situación laboral del sereno	70
Tabla 8	Escala de correlación según el rango de valores	70
Tabla 9	Distribución de los porcentajes del contrato de Sereno bajo régimen CAS	73
Tabla 10	Distribución de los porcentajes de la características del CAS	74
Tabla 11	Distribución de los porcentajes de derechos y beneficios Laborales del CAS	75
Tabla 12	Distribución de los porcentajes de efectos del CAS	76
Tabla 13	Distribución de los porcentajes de la situación laboral	77
Tabla 14	Distribución de los porcentajes del reconocimiento como obrero municipal	78
Tabla 15	Distribución de los porcentajes de la regularización de la relación laboral	79
Tabla 16	Distribución de los porcentajes de los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada	80
Tabla 17	Prueba de Spearman para la hipótesis general	81
Tabla 18	Prueba de Spearman para la hipótesis específica uno	82
Tabla 19	Prueba de Spearman para la hipótesis específica dos	83
Tabla 20	Prueba de Spearman para la hipótesis específica tres	84

Lista de figuras

		Pág.
Figura 1	Distribución de los niveles del contrato de sereno bajo régimen CAS	74
Figura 2	Distribución de los niveles de las características del CAS	75
Figura 3	Distribución de los niveles de Der1echos y Beneficios Laborales del CAS	76
Figura 4	Distribución de los niveles de efectos del CAS	77
Figura 5	Distribución de los niveles de la situación laboral	78
Figura 6	Distribución de los niveles del reconocimiento como obrero municipal	79
Figura 7	Distribución de los niveles de la regularización de la relación laboral	80

Resumen

El trabajo de investigación se realizó con la finalidad de analizar la problemática laboral de los serenos municipales que laboran en la Municipalidad distrital de Los Olivos en el año 2018, quienes son contratados bajo la modalidad CAS cuando en realidad les corresponde el régimen de la actividad privada, situación que viene vulnerando sus derechos y beneficios laborales, es así; que se tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el contrato bajo el régimen CAS y su situación laboral,

A partir de un enfoque cuantitativo se realizó la investigación, utilizando el método hipotético deductivo y un tipo de estudio básico, con un diseño no experimental de nivel correlacional y por su temporalidad fue transversal al haberse obtenido la recolección de datos en un solo momento. Se usó el método hipotético deductivo abordando el problema de estudio desde un aspecto general hasta un aspecto particular. La información se obtuvo usando la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento de investigación el cuestionario, es así que se realizó una encuesta a una muestra censal de 60 serenos para obtener toda la información necesaria que se complementa con la obtenida de los trabajos previos.

Los resultados que se obtuvieron en esta investigación, es que existe una relación significativa con Rho Spearman de 0.606 y se concluyó que el contrato de sereno bajo régimen CAS se relaciona con su situación laboral en un grado de relación positiva moderada, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

Palabras claves: *vulneración de derechos, contrato CAS, situación laboral.*

Abstract

The research work was carried out with the purpose of analyzing the labor problems of the municipal serene that work in the District Municipality of Los Olivos in 2018, who are hired under the CAS modality when in fact they correspond to the regime of the activity private, situation that is violating their rights and labor benefits, it is like that; whose general objective is to determine the relationship that exists between the contract under the CAS regime and their employment situation,

Based on a quantitative approach, the research was carried out, using the deductive hypothetical method and a type of basic study, of non-experimental design with a correlational level and because of its temporality, it was cross-sectional having obtained the data collection in a single moment. The hypothetical deductive method was used addressing the study problem from a general aspect to a particular aspect. The information was obtained using the survey as a data collection technique and as a research tool the questionnaire, so a survey was conducted on a census sample of 60 serenades to obtain all the necessary information that complements that obtained from the works. previous

The results obtained in this investigation, is that there is a significant relationship with Rho Spearman of 0.606 and it was concluded that the serene contract under the CAS regime is related to their work situation in a moderate positive relationship, for which reason it is accepted the hypothesis alternates and discarding the null hypothesis.

Keywords: violation of rights, CAS contract, employment situation

I. Introducción

1.1. Realidad Problemática

La seguridad y vigilancia son muy importantes para la protección de la sociedad y la comunidad, ya que dichos servicios reflejen bienestar laboral, considerando sus labores como un trabajo decente teniendo en cuenta la vinculación laboral, la seguridad laboral, su autoestima, una elevada motivación que impactará en un buen desempeño de sus labores.

La Organización Internacional de Trabajo (2006), refirió que el trabajo decente es la oportunidad que tienen las personas para acceder a un empleo digno con un ingreso justo, que brinde las condiciones necesarias laborales al trabajador, como la seguridad en el lugar de trabajo para evitar accidentes laborales, que le permita esa libertad para poder expresarse con total libertad, sin temores, es decir, que exista igualdad tanto de oportunidades como de trato para las personas que permita la protección de su familia y su desarrollo personal.

Actualmente el Perú está atravesando por la inseguridad ciudadana que se ve reflejada en los diferentes lugares de nuestro país, surgiendo la necesidad de estar protegidos y requiriendo el apoyo de personal de seguridad permanente que brinden servicios de protección a la sociedad y a la comunidad, por ello las diferentes municipalidades en el Perú, contratan personal para trabajar como personal sereno.

Sin embargo, los derechos de los serenos municipales, vienen siendo afectados por el abuso del derecho cometido por los empleadores de las diversas municipalidades en el Perú, que vienen repetidamente incumpliendo las normas laborales, a fin de no pagar los beneficios sociales que les corresponde y que numerosas jurisprudencias del Poder Judicial en materia laboral han reconocido a aquellos trabajadores serenos como obreros municipales por considerar que las labores que realizan son propias de un obrero; reconociéndoles todos los beneficios sociales y laborales que por derecho les corresponde.

La Casación Laboral N° 7945-2014 Cusco (2016) refirió que: según los antecedentes históricos ha existido un tránsito en relación a la actividad de los obreros municipales, ya que han transitado de la actividad pública a la actividad

privada, teniendo como referencia a la Ley N° 23853, Ley Orgánica de Municipalidades del año 1984, la misma que establecía que los obreros municipales han sido considerados en un principio dentro de la actividad pública y posteriormente fue modificada por la actividad privada bajo la Ley N° 27469 del año 2001, es decir ha existido un tránsito entre ambas actividades, quedando finalmente establecido que los obreros de las municipalidades son de la actividad privada.

Observando la casación, el sistema laboral de obreros que pertenecen a las municipalidades han pasado por un proceso de tránsito, perteneciendo en un primer momento a la actividad pública, transitando luego a la actividad privada en el año 2001 y que desde ese año a la actualidad son servidores públicos de este último régimen laboral.

Al respecto es preciso acotar, que según el artículo 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades (2003) señala: que los obreros que laboran en una municipalidad deben regularse por el régimen laboral privado.

De tal manera que de la citada ley se desprende que a los serenos hoy reconocidos como obreros municipales también les son de aplicación la modalidad de contratación de la actividad privada, entonces frente a esta situación, a ellos como a otros obreros que laboran en las diferentes municipalidades, como regionales, las de provincia y distritales le son de aplicación los derechos y beneficios propios de su régimen laboral.

Actualmente el personal sereno está siendo contratado bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios (CAS) sujetos al régimen laboral especial del D. L. N° 1057 y hasta llegaron al extremo de contratarlos bajo la modalidad de servicios no personales, esto con el firme propósito de encubrir una relación laboral con la única finalidad de no pagar o reconocer los derechos y beneficios laborales que les corresponde, afectando su dignidad como trabajador y su economía que es su sustento personal y familiar.

Esta situación, se presenta actualmente en la Municipalidad de Los Olivos, que al cesar de sus labores a dicho personal que se encuentra contratado bajo

régimen CAS o por servicios no personales, éstos acuden a la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (Sunafil) a presentar su denuncia por haber sido despedido arbitrariamente y hasta al Poder Judicial para interponer su demanda pretendiendo el reconocimiento del vínculo laboral como servidor público bajo el régimen laboral que a ellos les corresponde y requiriendo el reconocimiento y otorgamiento de los derechos y beneficios laborales como obreros, situación que también viene perjudicando a la entidad municipal al afectar el presupuesto institucional por las multas compulsivas por parte de la Sunafil y por los sentencias judiciales de reposiciones a su centro de trabajo y pago de devengados de beneficios laborales como tales.

La Municipalidad de Los Olivos no ha previsto esta situación, continuando con los contratos CAS de los serenos y hasta por servicios no personales, por lo que mi propuesta ante este tipo de situación, es que siendo una de las funciones de la entidad municipal velar por la seguridad de la población olivence, surge la imperiosa necesidad de contar con serenos municipales proponiendo en este caso que se modifique el CAP y prever plazas necesarias para contratar personal con este perfil de puesto, cumpliendo los requisitos exigidos para dicho evento, ya que de seguir con estos tipos de contratos, la Municipalidad de Los Olivos seguirá siendo afectada por las multas compulsivas por parte de la SUNAFIL y por la afectación del presupuesto institucional al incrementar la planilla de remuneraciones por las sentencias de reposiciones judiciales y el pago de devengados de beneficios sociales más los intereses legales aplicados por el Poder Judicial.

1.2. Trabajos previos

Teniendo en cuenta el problema que hemos planteado en nuestro trabajo de investigación, se ha encontrado estudios que se han realizado y que se encuentran relacionados al tema. Es así, que en este trabajo de investigación se respaldará en los antecedentes internacionales y nacionales, que son muy importantes y nos sirven como soporte para el desarrollo de nuestra investigación, los mismos que pasamos a detallar según los siguientes autores:

A nivel internacional

Saona (2013), en el seminario para optar el título de Ingeniera Comercial, mención Economía, refirió como *propuesta para el país de Chile* aplicar el *trabajo decente de una forma efectiva* cuyo objetivo de investigación se plasmó en destacar cuanta importancia entregan los países para la instalación de prácticas decentes dirigido a los trabajadores. En este trabajo se llegó a las siguientes conclusiones: que el concepto de trabajo decente ha quedado como una simple expresión de buenos deseos, ya que los países no le han dado la debida importancia a este concepto primordial en la vida de los trabajadores, sin embargo es un anhelo que si se quiere se puede concretar.

López (2013), en su tesis cuyo título se basa en los *Mecanismos jurídicos implementados con el fin de de lograr una reforma en el registro obligatorio de empleadores, así como los aspectos relacionados al control, supervisión continua del cumplimiento de las normas sociolaborales*, el cual tuvo como objetivo general plantear recomendaciones y que éstas sean consideradas en la normatividad laboral de Bolivia en base a mecanismos adecuados que conduzcan a un control de prevención, que sea continuo y sobre todo que tenga carácter coercitivo del cumplimiento de las normas sociolaborales. Los métodos usados son: el general comprendiendo a la vez los métodos inductivo y teórico y el específico que comprende el método jurídico, en cuanto a las técnicas utilizadas son la entrevista, la bibliografía, la encuesta y la comparación. Se llegó a las siguientes conclusiones: que en materia laboral en el país de Bolivia, existe una decadencia de normas sociolaborales, no hay un control adecuado por parte del Estado que en su actuar no acatan sus propias leyes, y aun así; crean fuentes de trabajo sin tener en cuenta la calidad o dignidad que establecen las normas supremas de un país, por lo cual el autor cree necesario que se mejore el registro obligatorio de empleadores dependiente del Ministerio de Trabajo Boliviano a efectos de darle la formalidad de una empresa para un control eficiente y de esta manera no se vulneren los derechos de los trabajadores.

Prieto (2015), en su trabajo de investigación realizado en Bogotá cuyo título se refirió a los *Alcances que la seguridad laboral brinda a los trabajadores para su eficiente desempeño en las empresas de vigilancia*, para optar el título como Especialista en Administración de Seguridad, Bogotá, Universidad Militar Nueva Granada, tuvo como objetivo de investigación, determinar qué tan importante es la seguridad en el desempeño laboral de las empresas de vigilancia en la ciudad de Bogotá, siendo que el autor realizó un análisis crítico respecto del trabajo de vigilancia. Concluyó: que para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores y lograr que se cumplan los objetivos y metas organizacionales, debe existir una adecuada motivación del personal y sumado a ello, que se garantice una mayor seguridad en el lugar donde trabajan, además del bienestar laboral que abarca las buenas relaciones de trabajo con los superiores y compañeros de labores, y esto contribuye mucho ya que con estas garantías de trabajo y ambiente laboral los trabajadores mejoren su desempeño que son aspectos importantes para obtener su compromiso y responsabilidad y esto ayuda a lograr la conclusión de los proyectos programados en la institución.

A nivel nacional

Beltrán (2013), en su trabajo de investigación para optar el grado de Magister en Derecho, cuyo título se basó en la *Problemática ocasionada por la existencia de diferentes regímenes laborales para contratar personal en el Estado*, cuyo objetivo fue crear un sistema de contratación que sea justo para los trabajadores sin que resulten perjudicados, es decir; en la vulneración de sus derechos laborales, en este trabajo se usó el método deductivo y se llegó a las siguientes conclusiones: que a partir de los años 80 han venido prohibiendo los nombramientos o las contrataciones de personas, y esto trajo como consecuencia que en el Estado se contrate personal por servicios no personales – SNP, cuyo contrato no es nada productivo ya que no ofrece beneficios laborales a los trabajadores, optando luego por realizar contratos bajo el régimen CAS, por lo tanto el autor considera que en la Administración Pública no debe existir varias formas laborales para que no se vulnere derechos que toda persona en su trabajo debe tener.

Vargas (2015), en su trabajo de investigación para obtener el grado de Magister en Derecho cuyo título se refirió al *contrato CAS*, tuvo como objetivo demostrar si la inconstitucionalidad de la norma para el contrato CAS afecta los derechos de los trabajadores, este trabajo es de enfoque cualitativo porque en la investigación hizo una descripción y explicación sobre la constitucionalidad del contrato CAS, así como de los derechos civiles que este contrato ofrece, el diseño de investigación fue explicativo correlacional y el instrumento usado fue la guía de observación y entrevistas. Se llegó a las siguientes conclusiones: que conforme a lo señalado por el Tribunal Constitucional, éste reconoció al régimen de contratación administrativa de servicios como un régimen laboral, sin embargo; este tipo de contrato no reconoce todos los derechos y beneficios laborales que tienen otros regímenes laborales y a pesar que las labores realizadas también son de carácter permanente, es así; que se vulnera la dignidad del trabajador.

Vargas (2015), en su trabajo de tesis para obtener el grado de maestría para la aprobación de la experiencia curricular de metodología de la investigación científica cuyo título se basó que *en la Municipalidad provincial de Huanta se contrataba a los obreros en regímenes laborales diferentes*, tuvo como objetivo de investigación determinar cuáles son las causas o factores que influyeron en la Municipalidad de Huanta para contratar personal obrero en diferentes regímenes laborales, siendo este trabajo de tipo básica, de nivel descriptivo y explicativo, usó dos métodos el inductivo y deductivo, usó como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario dirigida a obreros municipales de la citada municipalidad durante el año 2014 y usó una muestra de 92 obreros. Se llegó a las siguientes conclusiones: que en la Municipalidad de Huanta se contrata obreros bajo diferentes regímenes laborales y modalidades de trabajo, es así que más del 50% de los obreros no saben cuál es su régimen laboral, por lo tanto un 58% de ellos no han reclamado sus derechos laborales por temor al despido o cualquier represalia que la entidad municipal tome contra ellos. Se ha llegado a esta situación por la falta de disponibilidad presupuestal, la falta de documentos de gestión y al desconocimiento de los funcionarios en materia laboral, asimismo; no hay una debida gestión de los recursos con los que cuenta la entidad municipal.

Palomino (2016), en su trabajo de investigación con título referido a las *Consecuencias que se desprenden por aplicar el CAS a aquellos que laboran en el gobierno local de Trujillo*, tuvo como objetivo comprobar la situación de los locadores de servicios y la vigencia del contrato CAS, usó en esta investigación el método deductivo y hermenéutico, y cuya población fue aquellos trabajadores públicos de la entidad edil de Trujillo a quienes se le aplicó el cuestionario como instrumento de investigación. Se llegó a las siguientes conclusiones: que los derechos reconocidos al personal de locación de servicios eran parcialmente y a pesar de ser otro tipo de contrato, aún siguen existiendo los locadores, concluyendo que no es la mejor modalidad de contratación.

Navarro (2017), en su trabajo de tesis para obtener el grado de Magister en Gestión Pública cuyo título estaba referido al trabajo de *los serenos en la entidad municipal de Ventanilla durante el año 2016*, tuvo como objetivo de investigación determinar la relación que existe entre las variables motivación y desempeño laboral de los serenos, siendo esta investigación de tipo teórico básico, de nivel descriptivo no correlacional, cuya población fue los serenos de dicha municipalidad, usando como técnica la encuesta en forma individual, con la finalidad de conocer que tan importante es la motivación de los serenos para desempeñar sus labores y como llegar a incentivarlos. Se llegó a las siguientes conclusiones: que tanto la motivación intrínseca como extrínseca tiene un nivel alto de concordancia con el trabajo, esto significa que en cualquiera de las dos formas de motivación se encuentran los serenos, unos esperando una recompensa para realizar sus funciones y otros porque les gusta su trabajo, sin embargo todo trabajo debe estar acompañado de la motivación laboral, es así; que el autor en este trabajo de investigación refirió que los serenos de la Municipalidad de Ventanilla así como de otras municipalidades deben contar con una debida motivación para que desempeñen de manera exitosa sus funciones, ya que la motivación laboral incentiva al trabajador y de esta manera se obtienen mejores resultados por el desempeño laboral de los serenos que beneficia a la entidad municipal y por ende brinda un mejor servicio a la población.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Variable 1: Contratos de serenos bajo régimen CAS

Antecedentes y definición del régimen CAS

Torres (2010) comentó que: en el proceso de la implementación del Tratado de Libre Comercio entre Perú y Estados Unidos cuyo objetivo era el fortalecimiento institucional y modernización del Estado a cargo del Ejecutivo, el Perú se vio obligado por parte del país extranjero, a dar la razón en cuanto a derechos de los trabajadores; quienes estaban prestando labores con otra forma de servicios los llamados no personales existentes en ese entonces en el Perú y mediante el cual el Estado no reconocía derechos laborales, situación que conllevó a la desprotección de los trabajadores. Es así, que el Estado al sentirse obligado mediante las disposiciones del Tratado de Libre Comercio crea el régimen especial CAS que en ese entonces no era reconocido como un régimen laboral, y que más allá de dotar de todos los derechos; los otorgó pero buscando la igualdad entre todos.

Para el autor este régimen especial constituyó un retroceso y no un avance, por cuanto a aquellos servidores que laboraban bajo la modalidad de servicios no personales - SNP se les impuso este nuevo régimen que en vez de conservar sus derechos laborales le hicieron renunciar a los mismos, es decir; al trabajar bajo subordinación, prestar personalmente sus servicios y recibir una remuneración por la contraprestación, ya tenían derechos ganados, sin embargo; con el nuevo régimen recién se les iba a reconocer derechos pero limitados, por ello considera que este régimen CAS se encuentra directamente relacionado con las necesidades que tiene la administración pública y sobre todo depende de la disponibilidad presupuestal, es decir está bajo el ámbito del Derecho Administrativo y no del Derecho Laboral.

El Decreto Legislativo N° 1057 (2008), estableció que: este contrato es diferente a los regímenes laborales generales, toda vez; que es una modalidad especial, con sus propias normas y requisitos para la celebración de estos contratos.

Becerra (2011) indicó que: el D.L. N° 1057 norma la contratación administrativa de servicios, asimismo; señaló que constituye una particularidad de régimen que es propia del derecho administrativo y exclusiva del Estado. Para el autor este régimen se caracteriza por ser un régimen especial y temporal o transitorio que sirvió como una especie de salvavidas para la administración pública en el marco del acuerdo de promoción del comercio entre nuestro país y Estados Unidos, sin embargo, éste nuevo régimen no debió ser para menoscabar los derechos laborales, por tal razón tampoco debe considerarse perenne en nuestra legislación, pues afecta el Derecho al trabajo al existir un trato tan diferente en relación a los otros regímenes laborales que existen en la administración pública como son el régimen laboral de la actividad pública y el régimen laboral de la actividad privada, ya que los derechos laborales son irrenunciables y no deben dejarse de lado.

Servir (2017) refirió que: por las restricciones presupuestales que existían en los años 90, el Estado creó este modo de contrato – SNP y fue un gran problema que se expandió imponiendo en todos los sectores del Estado que se contrate a las personas con este modo contractual cuya finalidad es que el Estado ahorre costos evitando de manera abusiva el pago de beneficios sociales, es decir; para el sector público era un sistema de contratación más flexible. Es así, que para dar solución a esta problemática se creó en el año 2008 la particularidad de contrato CAS.

Haro (2012) señaló que: la peculiaridad del CAS, es que es considerado especial que vino a sustituir a la otra forma de trato, es decir; a los servicios no personales toda vez que éste no reconocía los derechos que les correspondía a los servidores que se encontraban sujetos al mismo. Comparándolos con los trabajadores de los regímenes laborales público y privado, esta modalidad de contrato recorta y otorga derechos en forma parcial, ya que no otorga todos aquellos que les corresponde.

Zavala (2018) comentó respecto al CAS que: no era considerado un contrato con las características laborales según lo señala la definición establecida en su regulación, sino un contrato administrativo propio del Derecho Administrativo y de exclusividad del Estado y para la administración pública,

donde el contratado bajo dicha modalidad se comportaba como un colaborador para satisfacer las necesidades públicas y bajo esta concepción no le era de aplicación las normas del Derecho Laboral, situación jurídica que posteriormente fue aclarada por el Tribunal Constitucional mediante la Sentencia N° 0002-2010-AI que declaró infundada la demanda de inconstitucionalidad interpuesta contra la legislación del CAS sustentando que la característica del CAS es de un contrato de trabajo y no de un contrato administrativo, por lo tanto se advirtió que es un régimen laboral especial declarado constitucional.

Refiriéndose a las características de esta normativa del CAS, una de ellas establece que el contrato celebrado con el trabajador no es indeterminado, siendo éste a plazo fijo; pero considerando las necesidades del empleador el contrato puede ser renovable, disposición que se encuentra precisada en su reglamento. Asimismo, la misma norma establece que el contrato de trabajo que la empleadora celebra con el trabajador solo puede efectuarse hasta el límite del término del ejercicio fiscal, procediendo su renovación o prórroga cuantas veces sea necesario previa comunicación al trabajador.

Esta normatividad creada para sustituir el régimen de servicios no personales, reconoce algunos derechos individuales, es decir; se hizo pensando más en el empleador con la finalidad de evadir ciertas responsabilidades de pago, desprotegiendo en este caso al más sensible en el trabajo a quien esta normatividad vulnera sus derechos laborales al otorgarles de manera limitada, como son: Una remuneración, la misma que no debe ser menor del mínimo legal, una jornada de trabajo de 48 horas semanales, pudiendo ser rebajadas pero no exceder dicho máximo, descanso de 24 horas continuas por semana, uso del tiempo para tomar sus alimentos o refrigerio, sus beneficios que gozan por los meses de julio y diciembre, el descanso físico de 30 días, y las diversas licencias y permisos que corresponden al igual que otras formas de trabajo, afiliación a ESSalud y al régimen de pensiones.

Para la autora esta modalidad de contrato afecta derechos laborales, no está acorde a la normatividad constitucional cuyos principios laborales protegen al trabajador, sin embargo, esta modalidad contractual denigra la dignidad del

trabajador por encontrarse en desigualdad de derechos laborales en tanto que los servicios que prestan son propios de una relación laboral como las otras formas de vínculos de trabajo tanto público como también hablamos del privado.

La autora señaló además, que los derechos fundamentales de índole laboral son protegidos por el Estado conforme se establece en el ordenamiento constitucional y que a su vez actúa como protector del trabajador, sin embargo; creó una modalidad de contratación como es el CAS que como se ha señalado afecta los principios jurídicos y derechos laborales, es decir; el trabajador tiene inseguridad en su trabajo por estar pendiente en el término de su contratación al no darle una seguridad por no ser indeterminado ya que en cualquier momento se puede dar término, pues en esta modalidad de trabajo no se toma en cuenta el tiempo de servicios adquiridos afectando de esta manera la permanencia y por ende el amparo frente a un posible despido que puede ser de manera arbitraria. Con este régimen especial no hay un respeto al derecho a la igualdad entre un trabajador contratado con este nuevo régimen con los otros existentes, toda vez que todos deben tener los mismos derechos y beneficios laborales tales como: la estabilidad laboral, la CTS, beneficios de fiestas patrias y navidad, escolaridad, uniformes, asignación familiar, el trabajo en sobretiempo, lo que no ocurre con el CAS ya que solo tienen derechos limitados.

Definición

El régimen de la contratación administrativa de servicios – CAS creado por el Ejecutivo en el año 2008 y actualmente regulado por el D.L. N° 1057, es una particularidad especial de contrato usado por la administración pública y tiene su propia normatividad, no le es de aplicación las normas de los regímenes público y privado. Este régimen especial proporciona derechos y beneficios laborales limitados situación que afecta a los trabajadores en su derecho al trabajo como derecho fundamental reconocido constitucionalmente.

Dimensiones de la variable 1

Dimensión 1: Características del CAS

Duración del contrato

Según la regla general de esta modalidad contractual y en aplicación del D.S. N° 065-2011-PCM (2011) que modificó el reglamento del régimen especial de contratación administrativa de servicios - CAS, el plazo de contratación es determinado y no debe exceder del año en que fue contratado, es decir puede ser contratado por un mes, dos meses, tres meses o más; que no exceda del año fiscal y de ser el caso la administración pública se encuentra facultada para prorrogar o renovar el contrato las veces que considere necesario, claro está siguiendo las reglas respectivas. Se debe tener en cuenta que la prórroga o renovación que se efectuó debe formalizarse por escrito y dentro del año fiscal antes del vencimiento del contrato como ya se ha señalado antes, que de no hacerlo y si el trabajador continua laborando, se entiende que el contrato ha sido renovado de manera automática con similar plazo del contrato o la renovación.

Queda claro, que si la administración o empleador opta por la no prórroga o no renovación del contrato, entonces según las disposiciones debe dar aviso por escrito al trabajador con una anticipación de cinco días hábiles antes de que venza su contrato. Si no se toma en cuenta esta disposición, la responsabilidad recaerá en los funcionarios o servidores que dieron pie a la generación de la ampliación automática del contrato.

Viteri (2015) citado por Huamil (2017) señaló: que existe una discrepancia entre la prórroga de forma automática del contrato administrativo de servicios vencido y el régimen constitucional del trabajo, toda vez que los derechos de los trabajadores se encuentran desprotegidos ya que siendo una pieza débil dentro de una relación laboral, el empleador deja de lado el bienestar del trabajador, es decir no cumple con el deber tuitivo que el ordenamiento jurídico otorga al Empleador para proteger a la parte más débil recayendo en trabajador.

Huamán (2018) refirió que: la Corte Suprema estableció en el IV Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional de 2016 su posición respecto a la prórroga automática del contrato CAS, cuyo sentido es que, si el empleador contrató a un trabajador bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios CAS por un periodo determinado, y luego de vencido el contrato hay una continuación posterior sin contratación CAS, la prestación de servicios no tienen carácter indeterminado, entonces opera la prórroga automática en los mismo términos del contrato y por el mismo plazo. Lo que quiere decir el autor, es que según este Pleno Jurisdiccional el contrato no es indeterminado.

Jornada semanal

El trabajador CAS prestará servicios por semana con un máximo de 48 horas y no podrá exceder de ese número de horas, asimismo; las entidades que contratan personal tienen la obligación de velar que dicha disposición se cumpla, siendo necesario además, que la entidad contratante lleve un control del ingreso y salida del personal. Si el trabajador presta servicios por más horas de lo dispuesto, deberá compensar dicho exceso con días de descanso físico. Asimismo, esta jornada laboral es exigida por la normatividad del CAS.

La Constitución Política del Perú (1993), establece cual es la jornada de trabajo para los trabajadores es de ocho horas diarias o de 48 horas semanales como máximo, llamada jornada ordinaria legal. Las partes también pueden pactar jornadas menores a la establecida siempre y cuando no afecte la remuneración, pero el empleador no puede excederse de la jornada ordinaria legal.

Toyama (2011) refirió que: pueden determinarse jornadas de trabajo atípicas, compensatorias o acumulativas de acuerdo a las necesidades de la empresa, esto es permitido por el ordenamiento jurídico, siempre que se respete el máximo establecido constitucionalmente y el empleador puede establecer jornadas compensables.

Figuroa (2013) señaló que: en el Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral se trató sobre la compensación de horas extras en las entidades del sector público y entre otros aspectos, estableció que la retribución por horas extras podrá

darse mediante la compensación por horas de descanso físico y para tal caso no solo es necesario la decisión del empleador, sino también; se requiere que el trabajador de manera expresa autorice dicha compensación.

Remuneración

En cuanto a la remuneración del servidor CAS, según sus propias reglas no deberá ser menor a la remuneración mínima vital y no mayor al límite que equivale S/.15,600.00.

Quiroz (2012) indicó que: se llama retribución al ingreso económico que una persona recibe por la prestación de sus servicios, lo cual se considera de índole civil, pero en materia laboral se llama remuneración que sirve como base para el cálculo de los beneficios sociales los mismos que son no remunerativos, como las aportaciones al sistema de pensiones y la liquidación de beneficios sociales.

Tradicionalmente, es el Estado el encargado de establecer la remuneración mínima vital a través del poder Ejecutivo que lo hace unilateralmente y a través de decretos supremos.

De ello se desprende que la remuneración mínima vital también tiene efectos en los trabajadores CAS, porque según su normatividad del D.L. N° 1057 modificado por la Ley N° 29849 estableció que la remuneración de los servidores sujetos al régimen CAS, no debe ser por debajo de la remuneración mínima vital.

Basualdo (2013) mencionó que: la remuneración es la contraprestación que se otorga al trabajador por realizar una labor o por el servicio que ha realizado a favor de la empleadora, es decir; es un derecho fundamental de la persona porque le sirve para su alimentación lo cual tiene relación con el derecho a la vida. Guarda una estrecha relación.

Dimensión 2: Beneficios y derechos laborales del CAS

El régimen especial CAS se creó para sustituir al régimen de servicios no personales – SNP, por ser un régimen que no reconocía los derechos y beneficios laborales de los trabajadores, quienes hacían las mismas labores que un trabajador

de los regímenes laborales de los sectores públicos (276 y 728), pues ya existía una relación laboral al encontrarse la persona trabajando bajo subordinación, prestando servicios personalmente a cambio de una remuneración, es decir; esto sucedía antes de la creación del CAS, a razón de ello se sustituye el SNP para darle a estos trabajadores los beneficios y reconocer los derechos laborales que las normas en materia laboral otorgan a los trabajadores del sector público, sin embargo; el nuevo régimen CAS solo reconoce algunos derechos y solo los otorga en forma parcial.

Ramos (2013) refirió que una de las características de los derechos laborales es que son inherentes a la persona como trabajador, quien no se puede separar de estos derechos, ya que al depender de un trabajo, éste es un medio para su subsistencia. Otra de las características, es que estos derechos laborales están vinculados unos a otros, es decir uno depende de otro y si cualquiera de ellos es transgredido o violado, los demás derechos también se ven afectados, por tal razón son integrales.

Según Toyama (2011), señaló que: nuestra Constitución le da un tratamiento prioritario a los derechos de los trabajadores, estableciendo en su normatividad constitucional que respecto del pago de las remuneraciones y de los beneficios, éstos tienen prioridad ante cualquier otro pago que el empleador tenga frente a acreedores y su importancia radica en que los beneficios sociales son todos aquellos que se le otorga al trabajador por el trabajo dependiente que realiza y por su condición como tal.

Es así, que se detallan todo lo que corresponde a aquellos que trabajan bajo esta forma de contrato:

Descanso físico

Uno de los derechos del empleado público dentro de los cuales se ubica el trabajador CAS, es la oportunidad del goce del descanso físico de 24 horas continuas por semana como mínimo y será determinado por la entidad teniendo en cuenta sus necesidades.

Toyama (2011) señaló que: según la Constitución en su artículo 25^o estableció el descanso como una de los derechos, en este caso al descanso que se debe tener semanal y anual para todos los trabajadores, derecho que viene siendo regulado por las normas de la materia y que disponen la obligatoriedad que tienen los trabajadores del descanso semanal, es decir; de 24 horas consecutivas el día domingo y debe ser remunerado, pero de común acuerdo con el trabajador puede pactarse el descanso otro día de la semana, teniendo en cuenta que en algunas entidades las actividades se hacen los días domingos, por ello el pacto es de acuerdo a las necesidades de la empleadora.

Vacaciones

Cuando el trabajador haya cumplido un año de prestación de servicios con la empleadora o la entidad, tiene derecho a gozar del beneficio del descanso físico por el periodo de 30 días calendarios, contados a partir del día siguiente de haber suscrito el CAS y se debe tener en cuenta que la renovación o prórroga del contrato no interrumpe el tiempo de servicios que se han acumulado, ya que la prestación de servicios sigue de manera continua.

Bringas (2012) manifestó que: el trabajador tiene el derecho constitucional de gozar del descanso vacacional al año, para poder distraerse o tomar esos días para asuntos personales, sin perder su derecho a la remuneración que habitualmente percibe. Este derecho está fundamentado en nuestra Carta Magna.

Munayco (2012) refirió que: respecto a los trabajadores CAS el descanso físico puede ser acumulable pero no es factible la indemnización como lo es en el caso del régimen laboral privado, es decir; se puede acumular varios periodos vacacionales y el trabajador los puede tomar en cualquier momento mientras dure la relación laboral. Siendo el caso que el contrato se extingue antes que el trabajador CAS haya cumplido el año de servicios, se le pagará una compensación como retribución por los meses trabajados, teniendo en cuenta que por lo menos antes del cese de labores haya prestado servicios por un mes de manera ininterrumpida, correspondiendo el pago en proporción a los meses y días trabajados.

Permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad

Las normas aplicables al CAS, establecen que la empleadora reconoce a la madre trabajadora de este régimen especial, el derecho de gozar del permiso de la hora diaria de lactancia materna luego de culminar el periodo post natal cuyo periodo corresponde hasta que su hijo cumpla un año de edad y es un derecho que la madre lo debe tomar dentro de la jornada de trabajo, cuyo horario es acordado entre el empleador y la madre que percibe este derecho, siendo además, que dicha hora de lactancia se considera laborada para efectos del pago de su correspondiente remuneración, asimismo, tienen su fundamento en las leyes específicas otorgadas para dicho permiso.

La Ley N° 29849 (2012) otorga a los servidores bajo el régimen CAS el derecho a gozar de las licencias con goce de haber en los casos de maternidad, paternidad, asimismo; se les faculta el derecho a gozar de otras licencias como los tienen los servidores de los regímenes laborales de la administración pública.

La licencia con goce de haber por maternidad, también se encuentra establecida en la Ley N° 26644 (1996) que dispuso para la administración pública que la licencia pre y post natal es por el periodo de 90 días, que posteriormente fue modificado mediante Ley N° 30367 (2015) que establece que el periodo de licencia por maternidad es de 98 días.

Servir (2017) concluyó que: los servidores sujetos al régimen de contratación administrativa de servicios – CAS, tienen el mismo derecho del goce de las mismas licencias que tienen los servidores de los regímenes generales.

Es así, tratándose de los varones, éstos tienen derecho a gozar de la licencia por paternidad, que anteriormente según la Ley N° 29409 (2009) estableció que los servidores CAS tenían derecho a gozar de cuatro días hábiles consecutivos por paternidad, periodo que fue modificado actualmente por la Ley N° 30807 que otorga 10 días calendarios consecutivos sin dejar de percibir su remuneración habitual.

Afiliación a EsSalud

Según la norma del CAS, establece que aquellas personas que prestan servicios bajo este régimen, es un asegurado regular del régimen contributivo de la Seguridad Social en Salud, es decir; es obligatoria la afiliación al EsSalud y la declaración y el pago de la aportación es obligación de la entidad pública.

Servir (2016) indicó que: la ley que regula el CAS establece que las personas que trabajan bajo este régimen, tiene el derecho de afiliarse al régimen contributivo de EsSalud y dicha contribución por parte del empleador es del 30% de la unidad impositiva tributaria.

Afiliación al régimen de pensiones

La afiliación es obligatoria a un régimen de pensiones y el trabajador puede elegir de manera autónoma entre el Sistema Nacional de Pensiones o el Sistema Privado de Pensiones.

Tratándose de nuevos trabajadores, la afiliación es obligatoria para las personas que son contratadas bajo el régimen especial CAS desde que inicia su contratación y si se tratara de trabajadores que ya han prestado sus servicios anteriormente en otras entidades del sector público o privado, entonces éstos ya cuentan con un sistema de pensiones que ya eligieron por tanto su derecho es alternativo. La afiliación a un sistema de pensiones le favorece al trabajador porque le brindará un soporte económico cuando deje de laborar por llegar al límite de edad.

Derecho a la sindicalización

La Constitución Política del Perú, reconoce a este derecho como un derecho fundamental correspondiente a toda relación laboral y es de aplicación para todos los servidores de las entidades públicas, sin discriminación.

Cuando se creó la ley que regula el contrato administrativo de servicios, los trabajadores no tenían el derecho a la sindicalización, pero posteriormente este derecho fue incorporado en la norma que modificó su reglamento donde se le dio

las facultades a los servidores que laboran en el sector público bajo el régimen CAS, para organizarse y formar sus sindicatos con un mínimo de 20 empleados, o para poder afiliarse a algún sindicato existente de servidores públicos. Este derecho le otorga la libertad sindical, la misma que debe ejercerla conforme a lo dispuesto por el Decreto Legislativo N° 010-2003-TR.

Servir (2016) concluyó que: el Convenio N° 87 de la OIT y la Constitución Política del Perú, han establecido que los servidores CAS tienen el pleno derecho a la libertad sindical, por ende; tienen la facultad de formar o constituir su organización sindical o afiliarse a un determinado sindicato.

Derecho a la huelga

Gonzales (2012) refirió que: el derecho a huelga es importante para los trabajadores porque a través de este derecho, pueden ejercer su defensa ante el empleador, para reclamar de manera organizada sus intereses económicos o profesionales. Es un derecho reconocido en la Carta Magna del Perú que lo establece especialmente para efectos de brindar la mayor protección al trabajador ante circunstancias con su empleador.

Por otro lado, este derecho reconocido se ejerce conforme a la ley de la materia en relaciones colectivas.

Aguinaldos

El aguinaldo es un beneficio que perciben los trabajadores del sector público en los meses de julio y diciembre.

El aguinaldo no es considerado de carácter remunerativo y se otorga por la existencia de una relación de trabajo que se configura mediante la firma de un contrato administrativo de servicios para los trabajadores bajo el régimen CAS, siendo un derecho que los empleadores deben cumplir otorgándoles los aguinaldos por fiestas patrias y navidad, considerando que no es una contraprestación sino un adicional a su remuneración.

Bringas (2012) señaló que con la Ley N° 29849 el Estado estableció la eliminación progresiva del régimen CAS, otorgando a la vez ciertos derechos laborales a los trabajadores bajo esta modalidad de contrato, como son; el pago de los aguinaldos que se otorgan en los meses de julio por fiestas patrias y diciembre por fiestas navideñas, que a diferencia de las gratificaciones del sector privado a quienes se les otorga una remuneración completa por dichas fechas, a los trabajadores CAS se les otorga el monto establecido en las leyes de presupuesto de cada año y de acuerdo a los requisitos que deben cumplir y son establecidos mediante decretos supremos.

Dimensión 3: Efectos de CAS

No garantiza todos los derechos laborales

La persona humana tiene la necesidad de tener un trabajo como un medio de su realización y como base del bienestar social y justamente por dicha prioridad, la persona se obliga a trabajar con contrato bajo este régimen especial, que no brinda seguridad al trabajador por transgredir los derechos laborales ya que en el régimen CAS hay una desigualdad de los mismos al no reconocerlos en su totalidad, sino; los limita a favor del empleador y por ende afectando la libertad de trabajo.

Según Zavala (2018) refirió que: nuestra Constitución Política consagra en su normatividad que el trabajo es un deber y también un derecho para toda persona, desprendiéndose a partir de dicho reconocimiento constitucional, que toda relación laboral no debe poner límites a la ejecución de los derechos constitucionales ni tampoco debe disminuir ni tratar de sobajar la dignidad del trabajador. En este aspecto, es necesario señalar que la Constitución reconoce el derecho a la igualdad ante la ley, considerándose que este derecho también forma parte del ámbito laboral cuyo fundamento se encuentra en el artículo 26 inciso primero de la citada normativa constitucional, que se refiere a uno de los principios como es el de igualdad que permita acceder a todas las oportunidades que se presenten sin que se discrimine a la persona.

No garantiza la estabilidad laboral

Haro (2012) señaló que: muchos de los trabajadores del régimen CAS cuentan con más de un año de servicios realizados de manera continua y están fuera del alcance de protección de la Ley N° 24041 que solo se aplica a aquellos trabajadores que están en el régimen del D.L. N° 276.

Resulta importante señalar, que el servidor CAS puede estar trabajando año tras año en una entidad pública, sin que la administración lo considere como un trabajador con contrato a plazo indeterminado a pesar que trabaja a plazo fijo cumpliendo un horario de trabajo al igual que otros trabajadores de los regímenes generales, como es el caso de los servidores que pertenecen al régimen laboral 276 que de acuerdo a su normatividad al pasar tres años de contratación continua, pueden ingresar a la carrera administrativa previa evaluación y sobre todo a plazo indeterminado y siguiendo las disposiciones establecidas en el artículo 15 del dispositivo legal del D.L. N° 276 el cual establece de manera precisa, que el contrato del servidor quien labora de manera permanente no puede ser renovado por más de tres años consecutivos, que de producirse tal hecho obtendrá el derecho a ser evaluado para su posible ingreso a la carrera administrativa.

Toyama (2011) señaló que: la estabilidad laboral es uno de los derechos del trabajador tutelado por la Constitución y sirve como garantía para ejercer los demás derechos laborales, los cuales se ven afectados al término de una relación laboral.

Según el Tribunal Constitucional (2013) señaló en el fundamento ocho: que no opera ni es posible la reposición en el régimen CAS, toda vez que se trata de un contrato de un régimen especial y que es transitorio, es decir es de carácter determinado, correspondiéndole únicamente el pago de una indemnización.

Variable 2: Situación laboral del sereno

Torres (2011) refirió que: el Perú no se encuentra ajeno a la protección de los derechos laborales del trabajador, es así; que ratificó e incorporó en la legislación peruana, que además de la protección de los derechos humanos, han incluido en su normativa cláusulas respecto a la protección del trabajador, a fin de que no se vulneren o sean afectados en sus derechos al trabajo. Acompañando a estos

instrumentos que protegen los derechos, los tratados internacionales como son los convenios internacionales relativos a los principios y derechos fundamentales en el trabajo fueron adoptados por la Organización Internacional del Trabajo – OIT e incorporados al ordenamiento jurídico peruano en el año 1998 a favor de la protección del trabajador como son: la libertad sindical con derecho a la negociación colectiva, la protección contra el trabajo forzoso, la protección contra el trabajo infantil y la protección contra la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Como se advierte, los instrumentos internacionales y los convenios internacionales aprobados por la OIT que son de ámbito universal y la Constitución Política del Perú, establecen disposiciones que garantizan que el trabajador se encuentre protegido.

Mendoza (2015) comentó que: el comercio internacional ha servido como vínculo entre éste y el Derecho al Trabajo, convirtiéndose en una importante causa para que de la iniciativa a su nacimiento. Es así, que en el Tratado de Libre Comercio–TLC entre Perú y Estados Unidos se incluyó entre sus cláusulas una de origen laboral, que establece el cumplimiento y el ordenamiento laboral entre las partes.

Dolorier (2010) mencionó que: uno de los derechos fundamentales reconocido en nuestra Constitución Política del año 1993 es el trabajo cuya regulación lo recoge el artículo 2 numeral 15 y artículo 59 de la citada norma constitucional donde la libertad de trabajo es un derecho humano. Para el autor cada persona bajo su autonomía y voluntad tiene plena libertad de decidir si trabaja o no, si lo hace de manera independiente o bajo subordinación que de hacerlo en forma dependiente tiene la facultad de elegir para que empresa o empleadora prestará sus servicios, ya que ninguna persona está obligada a trabajar sin recibir una retribución a cambio de la prestación de sus servicios. Esta libertad es garantizada y protegida por el Estado y desde esta perspectiva el trabajo no solo es un derecho que tiene la persona, también es un deber y como tal es la base del bienestar social y un medio para su realización. De esta manera los trabajadores se ven protegidos por la Constitución del Perú, sobre todo en los casos en los que se producen los despidos arbitrarios que es una forma de ser despojados de su

trabajo sin existir una causa justa.

Servir (2016) refirió que: la situación laboral del sereno por las funciones del servicio de vigilancia que realiza, se consideran de naturaleza física y en ese caso corresponde la calidad de obrero en aplicación al artículo 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades, cuyo régimen laboral es de la actividad privada.

Situación laboral

Para Servir (2016), la situación laboral lo define como el estado en que se encuentra un servidor que presta servicios en una empresa o está bajo dependencia de una empleadora y no solo está directamente vinculado al estado del entorno laboral sino también al estado de sus derechos laborales, refiriéndose a la calidad del trabajo, la seguridad, el bienestar laboral, la salud y el trato no discriminatorio, situación laboral que el caso de Perú está amparada en el marco constitucional, es decir la protección del Estado al trabajador como tal.

Origen del Derecho al trabajo

Saavedra (2016) indicó: que a lo largo del tiempo a través de un proceso evolutivo, apareció el Derecho al Trabajo como una medida de regulación de las relaciones laborales, este proceso nace desde la época greco-romana donde existían dos clases sociales: los dominados que eran los esclavos y los dominantes que era la clase pudiente, en esta época los esclavos eran explotados llegando a alquilar su trabajo sin recompensa.

En la edad media ya no existía la esclavitud y esta situación cambia al aparecer las primeras organizaciones gremiales que se agrupaban en tres categorías profesionales, el aprendiz, oficial y maestro, sin embargo, por la falta de adaptación a los cambios de esta nueva estructura hizo que las organizaciones gremiales fueran desapareciendo, luego en la Edad Moderna surge una revolución industrial por la transformación de la tecnología, ya que aparecen las maquinas concentrando a los trabajadores en las fábricas bajo el control del empresario, naciendo en este contexto el liberalismo donde se pone en manifiesto la oferta y la demanda de la mano de obra, existía un abuso de la clase obrera, situación que desencadenó la aparición del movimiento obrero y sindical con la finalidad de

defender sus intereses colectivos; es así, que el Estado con el fin de regular esta situación y poner límites al abuso introduce normas que protegen las relaciones laborales que actualmente se conoce como el Derecho al Trabajo.

Definición del Derecho al Trabajo

El Derecho Laboral conocido también como Derecho al Trabajo comprende un conjunto de normas como leyes y reglas que van a regular las relaciones laborales entre el servidor y el empleador y tiene como objetivo primordial velar por un desarrollo seguro de todas las circunstancias o situaciones que puedan presentarse en el ámbito laboral y apropiada para las partes que integran dicha relación, como son: el trabajador y el empleador.

El trabajo es parte del ser humano que se relaciona a su desarrollo personal, pero a través de la historia ha existido una serie de confrontaciones de intereses sociales y económicos, los derechos de los trabajadores se veían afectados por el abuso de los empleadores o de los patrones, es así; que el Derecho del Trabajo nace con la finalidad de regular las relaciones laborales.

Reyes (2012) indicó que: “El Derecho Laboral nació a consecuencia de las necesidades de regular las relaciones entre el trabajador y el patrón, con la finalidad de ser equitativo los derechos y obligaciones tanto uno para el otro y sostener el equilibrio social” (p.9). El bienestar laboral es el trabajo del Derecho Laboral, busca el equilibrio entre las partes en una relación laboral: trabajador y empleador, buscando la igualdad de los derechos y obligaciones que les corresponde a cada uno de acuerdo a su competencia.

Principios del Derecho al Trabajo

Definición

Los principios del Derecho Laboral, son la base que sirven para la formación de las normas por el carácter informativo que ostenta, para formar parte del ordenamiento jurídico porque a través de ellos se resolverán las situaciones que no ha previsto la legislación ante los vacíos o deficiencias de la ley, ya que el legislador se inspira de los principios al momento de resolver cierta situación por el carácter normativo que

tienen, sirven como soporte en la toma de decisiones porque otorgan al juez, al abogado, a los litigantes, a los operadores del derecho o intérprete los criterios necesarios para la interpretación de las normas laborales, además que su existencia proporciona una relación de igualdad entre el trabajador frente al empleador, para que este último respete en lo más mínimo la normatividad o interprete la norma que sea más favorable para el trabajador y de esta manera se garanticen sus derechos laborales.

Respecto a los principios del Derecho del Trabajo, Pla (1998) refirió que: “Los principios del derecho del trabajo constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo, por lo que no puede haber contradicción entre ellos y los preceptos legales”. (p.27). Sobre esta definición se rescata la importancia de estos principios, ya que son la base de las normas laborales por lo tanto deben estar vinculados uno a otro, para una adecuada interpretación.

Descripción de los Principios del Derecho al Trabajo

Principio protector

Es uno de los principales principios del Derecho del Trabajo ya que justamente este derecho nace con esa finalidad, de amparo a los trabajadores por la desigualdad que existe frente al empleador y constituir la parte más débil de una relación laboral, es así que su objetivo es de tutela y de protección al trabajador dentro de una relación laboral. Este principio a su vez tiene tres reglas que se mencionan:

Regla indubio pro operario

Este principio tiene relevante importancia por ser uno de los principios rectores del Derecho del Trabajo, asimismo; ha sido reconocido en la Constitución Política del Perú y ordenamiento legal. La regla se aplica cuando exista duda en la interpretación de una norma y se optará por aquella que sea más favorable al trabajador.

Plá (1998) señaló que: este principio solo se aplicará cuando exista una verdadera duda sobre la interpretación de la norma que es el elemento principal, entendiéndose esto, en caso la norma puede ser interpretada de diversas formas y no es que se trate de corregirla o de integrarla, sino que este principio se utilizará cuando se trate de una sola norma y se necesite determinar su verdadero sentido existiendo varios posibles.

Regla de la aplicación de la norma más favorable

Para el uso de esta regla el elemento principal es la existencia de la duda cuando se presentan distintas normas, entonces prevalecerá aquella que sea más favorable al trabajador.

Ramos (2013) mencionó que: se aplicará esta regla cuando existan casos en los cuales se presentan distintas normas para atender una misma situación laboral, y es entonces cuando se elige aquella norma que más favorezca al trabajador, ya sea que le conceda mayores derechos o beneficios. Se pueden presentar diferentes situaciones respecto a las normas, puede ser que se trate de normas que tengan mismo rango y ámbito, de rango semejante, pero de distintos ámbitos y de distinto rango y ámbito a la vez, siendo que en cualquiera de las tres situaciones, se aplicará la norma más beneficiosa para el trabajador.

Regla de la condición más beneficiosa

Esta regla se aplica cuando un trabajador ya tiene condiciones de las que viene gozando y si fuesen más beneficiosas, entonces una nueva norma o normativa no puede empeorar nunca esa situación anterior, por lo tanto este principio establece que se debe respetar dicha condición.

Toyama (sin fecha) indicó que: la aplicación de este principio va dirigido a los derechos que han nacido de los actos no normativos que el trabajador los adquirió de modo personal, como son derechos nacidos de un contrato de trabajo, acto unilateral o de un uso empresarial, de tal manera que el trabajador podrá exigir que estos derechos se conserven y el empleador tiene la obligación de mantenerlos.

Principio de la irrenunciabilidad de los derechos

El trabajador no puede privarse de los derechos que existen a su favor, tanto en la norma constitucional, en la Ley y en los convenios, pues existe la imposibilidad legal de que el trabajador se prive de manera voluntaria de los derechos laborales, por esa razón son irrenunciables y el empleador tiene la obligación de respetarlos y cuyo ejercicio está garantizado por la Constitución del Perú. Este principio fue reconocido en el marco constitucional peruano de los años 1979 y actualmente 1993, que en ambos caso todo pacto en contrario al principio de irrenunciabilidad de los derechos es nulo ya que la voluntad del trabajador de despojarse de sus propios derechos laborales no surte efectos toda vez que no puede disponer de los mismos.

Ramos (2013) refirió que: el trabajador carece de posibilidad para renunciar a sus derechos laborales, estos se encuentran protegidos por la Constitución, la Ley y los convenios, por tal razón; la sola voluntad de trabajador de despojarse de sus derechos no prima en el ordenamiento legal, y el Estado garantiza el ejercicio de este principio y cuyos derechos a su favor deben ser respetados por el empleador ya que cualquier acto contrario a este principio será nulo.

Principio de la continuidad de la relación laboral

Antes de tratar este principio, es preciso dejar en claro que cuando hablamos de contrato nos estaremos refiriendo a un contrato laboral diferente a un contrato civil regulado por el Código Civil, que en este caso protege los intereses personales de las partes que lo suscriben. En el caso del contrato de trabajo, se tiene que este da inicio a una relación laboral entre el trabajador y el empleador, que en materia del Derecho Laboral ambas partes pueden dar fin al contrato siempre y cuando exista la imposibilidad de continuar la relación laboral. Por otro lado el trabajador puede extinguir el contrato siempre que manifieste su voluntad de hacerlo con las formas previstas por ley y el empleador no podrá dar fin a la relación laboral mientras no exista una causa justa para hacerlo, es así, que se presume la continuidad en la prestación de servicio y en este caso este principio protege la estabilidad laboral.

Principio de la primacía de la realidad

Lalane (2015) refirió que: este principio ordena conceder primacía a lo que ocurre efectivamente en los hechos por sobre las apariencias, formas o denominaciones que las partes le hayan dado al contrato. En caso de discrepancia entre lo que se desprende de los hechos reales y concretos producidos durante el curso de una vinculación laboral y lo que surge de documentos, acuerdos o modalidades de formalización del contrato celebrado entre las partes, debe darse prevalencia a la realidad.

Es uno de los principios más usados en nuestra legislación peruana, para ser más específicos por el órgano jurisdiccional, que lo aplica en las diferentes sentencias por afectación del derecho al trabajo ya que según este principio, prevalece lo que ocurre en la realidad de los hechos y no lo que está escrito en el contrato. Este principio es usado por los jueces al momento de resolver las demandas interpuestas por los trabajadores contra los empleadores por fraude ante la ley, prevaleciendo los hechos sobre los documentos, específicamente lo que sucede y se aprecia en el terreno de los hechos.

Principio de igualdad de oportunidades

Haro (2012) mencionó que: este principio tiene su fundamento en la ordenamiento constitucional peruano de los años 1979 y 1993 , así como; en la OIT que prohíben el trato diferenciado por motivo de raza, opinión política, entre otros, que perjudiquen a los trabajadores en la igualdad de oportunidades. El trato diferenciado que se da a los trabajadores, será por las características especiales que tengan en relación a su capacidad, a su esfuerzo u otras situaciones que lo diferencien de los demás y en estas circunstancias no se violará el principio de igualdad de oportunidades, porque en estos casos existen motivos razonables que justifiquen dicho trato.

Relación Laboral

La relación laboral es el vínculo que se genera entre el trabajador y el empleador donde el primero ofrece su fuerza de trabajo ya sea a través de su capacidad física o intelectual y el segundo ofrece los medios necesarios como el capital o medios de producción para que el trabajador desarrolle una actividad determinada. En toda relación laboral existen elementos que lo constituyen, siendo uno de los más importantes el pago que se le brinda a la persona por el trabajo realizado, otro de los elementos es el monto del pago que varía de acuerdo a las circunstancias específicas, como por ejemplo; de acuerdo a las horas trabajadas, pueden ser por horas, horas extras, con jornada laboral, entre otros.

Conforme al Derecho Laboral, existe un elemento muy esencial que forma parte de las relaciones laborales y se encuentra regulado por un acto administrativo, en este caso por el contrato de trabajo, que es un acuerdo entre dos partes, a través del cual el trabajador brinda servicios al empleador a cambio de una remuneración, encontrándose bajo su subordinación.

Contrato de Trabajo

El Código Civil del Perú (1984) estableció que: el contrato de trabajo es un acuerdo entre dos a más personas quienes mediante la declaración de su voluntad y consentimiento crean, regulan, modifican o extinguen una relación jurídica patrimonial, es decir; si no hay consentimiento entonces no hay contrato, ya que el consentimiento y la manifestación de voluntad no recae solo en una de las partes, sino; es bilateral cuya finalidad es ponerse de acuerdo sobre el objeto del contrato.

Haro (2012) señaló que: en cuanto a las características de este tipo de contrato es que las obligaciones son de naturaleza civil y se celebra siempre a plazo determinado cuya contraprestación se denomina retribución.

A diferencia del contrato civil, el contrato laboral crea una relación de trabajo cuyas manifestaciones se dan a través de la entrega de boletas, la inscripción en planillas, aportaciones de EsSalud, descuentos por AFP o por ONP según sea el caso, gratificaciones por fiestas patrias, pago de compensación por tiempo de servicios, vacaciones, se crea dependencia, se le otorga documentos como

circulares, memorandos, entre otros, es decir; hay un vínculo de naturaleza laboral regulado por sus propias normas. El contrato de trabajo se caracteriza por la presencia de tres elementos que son esenciales en una relación laboral: la prestación de servicios por el servicio brindado por el trabajador, la subordinación porque está supeditado a órdenes y la remuneración que se otorga al trabajador por esa prestación del servicio.

Elementos de contrato de trabajo

Toyama (2015) refirió que: la prestación de servicios es personalísima, porque no puede ser delegada a otra persona o a un tercero. Esta prestación de servicios que brinda el trabajador ya sea de manera física o intelectual debe ser remunerada por el empleador, cuya obligación es pagar al trabajador una contraprestación por la actividad realizada. En cuanto a la subordinación, este es el elemento que diferencia al contrato de trabajo de un contrato de locación de servicios, toda vez que al estar presente este elemento e incluido con la prestación de servicios y remuneración, se configura una relación laboral con sus propias reglas y protegida por la normatividad en materia laboral.

Prestación de servicios

Cuando el trabajador realiza una actividad para el empleador, ésta debe realizarla de manera personal y directa, que en el caso del trabajador siempre será una persona natural muy diferente al empleador que en su caso puede ser persona natural o jurídica. La actividad que realiza el trabajador no puede ser delegada o transferida a un tercero ya que la regla general de la prestación de servicios es que ésta debe ser personalísima.

La subordinación

Toyama (2015) refirió que: mediante la subordinación como elemento del contrato de trabajo determina la relación laboral, de no existir este elemento, entonces estaríamos hablando de un contrato de locación de servicios bastando solamente la presencia de la prestación de servicios y la remuneración.

En cuanto a la subordinación, el trabajador presta sus servicios de manera dependiente, recibiendo órdenes del empleador quien tiene las facultades para dirigir, fiscalizar y sancionar pero teniendo en cuenta los límites que la normatividad laboral vigente le confiere.

La remuneración

En los contratos de trabajo la retribución recibe el nombre de remuneración y también es un elemento propio del contrato de trabajo, que consiste en el pago que el empleador realiza por el trabajo físico o intelectual que ejecuta el trabajador, es decir; es el pago por la contraprestación del servicio.

Toyama (2011) refirió que: la remuneración es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, con carácter contraprestativo.

Regímenes laborales y otras modalidades de contrato en la Municipalidad de Los Olivos

Actualmente en la Municipalidad de Los Olivos, existen tres modalidades laborales que son las generales: uno es el laboral público conocido como 276, que literalmente hablamos de la carrera administrativa, la otra modalidad es de la actividad privada conocido como 728 y la modalidad especial conocido como CAS.

Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 276

Conocido como la Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, es el régimen laboral más antiguo ya que su promulgación se efectuó en el año 1984 y es una ley que comprende a los servidores de carrera o nombrados y a los servidores contratados. Esta norma fue creada con sus propias regulaciones que establece como se debe ingresar a trabajar, toma en cuenta cuales son los derechos que corresponden, así como también; cuáles son sus deberes, es decir; ha establecido varios requisitos que se deben cumplir.

Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 728

Es una forma de régimen de trabajo que regula exclusivamente el sector privado como a las empresas y empleadores particulares. Fue promulgado en el año 1991

y es aplicable a los trabajadores que tienen por empleador al Estado y a empresas particulares, por lo cual su aplicación no es regular, ya que esta norma se dio por decisiones políticas del momento sin considerar criterios técnicos.

Régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057

Esta norma es un tercer régimen de naturaleza laboral creado para el sector público y que actualmente se viene usando en la Municipalidad de Los Olivos para contratar personal no solo de naturaleza administrativa sino también personal obrero tanto de limpieza pública, áreas verdes, personal de serenazgo.

Contrato de locación de servicios

Esta modalidad de contrato tiene su regulación establecida en el Código Civil peruano, específicamente en su artículo 1764, e indica que: por la locación de servicios el locador se obliga, sin estar subordinado al comitente que es el que realiza el contrato, para que los servicios que ofrece sean por un tiempo determinado y a cambio de ese trabajo que brinda, éste locador recibe una retribución. En esta modalidad de contrato la ausencia de subordinación es la característica principal que lo diferencia de los contratos de trabajo de los regímenes laborales generales, ya que en este tipo de trabajo una persona presta servicios ya sean servicios manuales o intelectuales, remunerado o no. La prestación de servicios es personal porque puede recibir la colaboración de otras personas, y debe estar plasmado en el contrato.

Dimensiones de la variable 2

Dimensión 1: Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972

Obrero municipal

El obrero es un trabajador que tiene por oficio realizar trabajos manuales o que requiere esfuerzo físico para realizar sus labores, también es conocido como operario.

Toyama (2011) indicó que: la remota diferenciación entre obreros y empleados es que la disciplina jurídica laboral calificaba como obreros a aquellos trabajadores que desarrollando esfuerzo físico realizaban trabajos manuales, mientras que los empleados por la labor intelectual, administrativa o de oficina que realizaban no requería de desplegar esfuerzo físico, pero actualmente esa diferenciación ha venido cambiando con el transcurrir del tiempo, es así por ejemplo, el criterio para obtener el pago de la prima del seguro Vida Ley, no depende de la condición de obrero o empleado; sino; de la exposición de riesgo en que se encuentra el trabajador. En cuanto a los regímenes laborales del sector público y privado, ambos tienen características que las asemejan o que las distinguen, pero en cuanto se refiere a principios ambos regímenes laborales tienen los principios de: irrenunciabilidad de los derechos que se encuentra reconocido por la Constitución y la Ley, de igualdad de oportunidades, induvicio pro operario, así como; otros derechos como las vacaciones, la compensación por tiempo de servicios, la seguridad social, la sindicalización, entre otros.

Regimen laboral de los obreros municipales

Gómez (2007) citado en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo en materia laboral y previsional (2017), efectuó una distinción entre el obrero y el empleado e indicó: que existe una diferencia entre el trabajo que cada uno de ellos realiza, considerando que las labores que realiza el personal obrero son manuales e intelectuales las labores del empleado. A pesar de que hay un avance de la tecnología, los obreros cada día se van especializando lo cual no significa que dejen de ser obreros pues ellos mantienen su naturaleza jurídica como tales. Siendo el patrullaje una de las funciones del policía o sereno municipal, en este pleno se analiza cual es la regulación normativa que le corresponde, considerando que por la naturaleza de las labores, le corresponde el régimen laboral de la actividad privada.

El serenazgo en los gobiernos locales

El serenazgo nace como una necesidad de protección y seguridad ciudadana por el vacío del servicio que prestaban los efectivos policiales en las calles, como consecuencia del terrorismo en los años 80. En esa época de lucha contra el

terrorismo la ciudadanía se vio desprotegida y creció la delincuencia, a tal extremo que hubo la necesidad de contratar policías para labores de seguridad y protección particular, situación que dio la iniciativa para crear el servicio de serenazgo como un apoyo a los gobiernos locales frente a la delincuencia y al estado de inseguridad de la población. Al inicio, estos servicios fueron prestados de manera voluntaria e individual por policías para funciones de custodia y seguridad, quienes realizaban estos trabajos en sus vacaciones o en sus días de franco y se les otorgaba un incentivo económico por los servicios prestados, es así; que había un apoyo mutuo entre la Policía Nacional y las municipalidades. En este apoyo interinstitucional, las municipalidades apoyaban con recursos materiales y humanos para facilitar la acción de patrullaje de los policías y la Policía Nacional apoyaba con los efectivos policiales y es en estas circunstancias que nace el serenazgo.

La Ley Orgánica de Municipalidades N° 27972 (2003) estableció que: el Alcalde tiene entre sus atribuciones y contando con el apoyo de las fuerzas policiales y el serenazgo, hacer cumplir las disposiciones que establece la municipalidad (artículo 20 inciso 19), y por otro lado el mismo cuerpo normativo dicta las disposiciones que deben realizar los gobiernos locales respecto a seguridad ciudadana (artículo 85).

Como se observa, desde los años 80 ya se hablaba de seguridad ciudadana, surgiendo la necesidad de una relación de apoyo mutuo entre la Policía Nacional y las municipalidades tanto de los gobiernos locales como provinciales. De esta manera las municipalidades crean a su interior las unidades orgánicas de seguridad ciudadana, cuyo objetivo es de proporcionar a la población mayor seguridad y prevención frente a la delincuencia. Para brindar este servicio, contratan personas preparadas y capacitadas en seguridad para realizar las funciones de prevención en el patrullaje que lo hace a través de las unidades móviles o haciendo rondas a pie, quienes reciben el nombre de serenos.

Sereno municipal

Es el servidor encargado de dar seguridad a la comunidad ya sea a través de patrullaje o a pie, dando aviso oportuno de alguna situación de riesgo. Está dotado de un radio de comunicación cuya función es hacer conocer a la central de

serenazgo o de su institución la comisión de un hecho. Su función es de prevención. Para ser sereno, debe cumplir cierto perfil, ya que cualquier persona no puede ocupar dicho puesto, para ello las municipalidades exigen el cumplimiento de ciertas condiciones mínimas para que realicen sus funciones de manera eficaz, sobre todo para brindar el auxilio a los ciudadanos y actuar en la prevención de los delitos.

La Municipalidad de Los Olivos (2018) exigió ciertos requisitos para contratar personal sereno para la Gerencia de Seguridad Ciudadana. Los serenos choferes tienen entre otras funciones el patrullaje usando vehículos por las diferentes zonas del distrito de Los Olivos, los serenos motorizados el patrullaje lo realizan con efectos de disuadir, de prevenir e intervenir cuando se presenten casos que perturben el orden público y realizan su función usando las motos, los serenos operadores móviles realizan servicio de apoyo en patrullaje, además de cumplir con otras funciones.

Protección por el riesgo laboral por sus funciones

Del Águila (2014) comentó que: existe una situación de riesgo en la jornada laboral del personal de serenazgo de las diferentes municipalidades del Perú, por el trabajo que realizan al estar continuamente en situación de peligro frente a la criminalidad, cuyo perfil del puesto requerido es para realizar funciones de resguardo de la seguridad ciudadana: Indicó la gran diferencia que existe entre el riesgo de los ciudadanos y de los serenos municipales, haciendo hincapié que el riesgo por el que atravesamos los ciudadanos día a día en cuanto a nuestra integridad física y contra nuestra vida es una posibilidad que puede ocurrir en cualquier momento, como por ejemplo un accidente, un robo, entre otros, mientras tanto el riesgo de los serenos de las municipalidades es permanente en toda su jornada laboral, porque tienen que resguardar nuestra seguridad, es decir están en constante peligro sin tener armas para poder defenderse frente a la delincuencia, a diferencia de los efectivos policiales que ellos sí cuentan con arma de protección. Sin tomar en cuenta esta situación de los serenos, ellos se encuentran desprotegidos por las municipalidades del país, toda vez que en muchos casos no están incluidos en la planilla de remuneraciones, para evitar de esta manera pagarles todos los

beneficios y obligaciones laborales que les corresponden, sin valorar el trabajo que realizan y a los que están expuestos diariamente.

Dimensión 2: Regularización de la relación laboral del sereno bajo el régimen de la actividad privada – D. Leg. 728

En nuestra legislación peruana también existe normas que regulan las relaciones laborales, sin embargo; las municipalidades actualmente vienen afectando la situación laboral de los trabajadores serenos, vulnerando sus derechos laborales por ser contratados como CAS, situación que va contra la dignidad del trabajador toda vez que las municipalidades no están protegiendo sus derechos que les corresponde como serenos.

Ahora bien, en relación al contrato administrativo de servicios, éste es un contrato especial de la Administración Pública y que recorta derechos a los trabajadores, es decir; en sentido general no les favorece laboralmente ya que quienes trabajan bajo esta forma de contratación no perciben todo lo que les corresponde laboralmente así como tienen los otros regímenes laborales. Como podemos observar este tipo de contrato fue creado para dar fin a los contratos de servicios no personales que se realizan en las municipalidades de nuestro país, ya que las administraciones públicas han venido realizando ese tipo de contratos para huir de la responsabilidad de pagar los beneficios laborales que a los trabajadores les deben otorgar, es decir; para escapar con las obligaciones laborales que al Estado le compete en su calidad de garante del trabajo de las personas y protector de los derechos laborales. Por otro lado, este tipo de contrato no es aplicable para los obreros, en este caso la administración pública no ha tomado en cuenta que existe la Ley N° 27469 publicada en el año 2001 donde establece que a los obreros les corresponde el régimen laboral de la actividad privada. De estos contextos se concluye que pese a existir normas que determinan el régimen laboral de los obreros y estando los serenos municipales incluidos en el mismo, siguen contratando personal serenos bajo el CAS, llegando en muchas oportunidades estos trabajadores a interponer demandas judiciales, que frente a este problema existe un pronunciamiento del VI Pleno Supremo en materia laboral y previsional, que dispone que a los serenos y policías municipales por la labor manual que

realizan les corresponde el régimen laboral de la actividad privada, regulada por el Decreto Legislativo N° 728.

Ahora bien, se dice que es Estado es garante del trabajo de las personas, recogido también el trabajo como derecho fundamental plasmado en nuestra Carta Magna y tiene la labor protectora de los derechos laborales de los trabajadores, sin embargo; en el caso de las municipalidades como Los Olivos, vemos que no se respetan los derechos laborales, ni la situación laboral de los serenos afectando su dignidad laboral y por ende la situación económica como sustento del trabajador y de su familia, ya que están optando por contratar bajo el contrato CAS y otros caso en la modalidad de locación de servicios, haciendo esto para evadir la responsabilidad de pagar los beneficios sociales que les corresponde, excluyéndolos de la planilla del régimen laboral de la actividad privada regulada por el Decreto Legislativo N° 728, que es el régimen al cual les corresponde, sin considerar que el régimen CAS les recorta sus derechos laborales, como es el reconocimiento del vínculo laboral dentro del régimen de la actividad privada, situación que hace que los serenos acudan en busca de tutela jurisdiccional para hacer prevalecer sus derechos, y en otros casos, no lo pueden hacer porque no cuentan con los medios necesarios para contratar abogados a fin de que solucione su situación laboral.

Como hemos visto, se vienen vulnerando los derechos de los serenos, considerando que deben ser reconocidos en la planilla del régimen de la actividad privada con todos los derechos y beneficios que les corresponde.

La Corte Suprema de Justicia de la República (2017) en el VI Pleno Jurisdiccional en materia laboral y previsional se pronunció que: de acuerdo a la naturaleza de las labores que realizan los serenos y policías municipales, a ellos les corresponde el régimen de la actividad privada.

Contrato a plazo indeterminado

Un contrato de trabajo a plazo indeterminado es aquel que no tiene un tiempo de finalización, es decir es permanente y generalmente concluye con la jubilación del trabajador, con su renuncia, muerte o despido.

Satisfacción laboral

Tratándose de la satisfacción en el trabajo, es preciso hablar de la seguridad laboral para definirla como la disciplina que va a describir, luego comprender, predecir y finalmente controlar el comportamiento de las personas en el trabajo y ante situaciones específicas, es decir; ante condiciones y factores que afectan o podrían afectar a su seguridad y salud del trabajador.

Bienestar social y familiar

El bienestar social se enfoca a la calidad de vida de todos los que trabajan dentro de una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social.

Definición de CAP

El CAP es definido como el cuadro de asignación de personal y es un documento de gestión que contienen los cargos clasificados en base a la estructura orgánica que se encuentra prevista en el Reglamento de Organización y Funciones de la empleadora (ROF) y a los objetivos y metas establecidas en su plan estratégico.

Definición de PAP

Es un instrumento de gestión el cual contempla el presupuesto o gasto que se empleará para los servicios específicos del personal permanente y del eventual, teniendo en cuenta la disponibilidad del presupuesto y consecuentemente llegar a cumplir las metas, los CAP y lo dispuesto por las normas en materia de austeridad en vigencia.

Dimensión 3: Los cambios que representa para el sereno municipal pertenecer al régimen de la actividad privada

Anteriormente, las municipalidades contrataban a los serenos bajo la modalidad contractual de servicios de terceros que es un contrato de naturaleza civil, regido en nuestro ordenamiento jurídico por el Código Civil Peruano y este tipo de contrato lo realizaron hasta el mes de junio del año 2009, y a partir del mes de julio

empezaron a contratar a los serenos con contratos administrativos de servicios (CAS) regulado actualmente por el Decreto Legislativo N° 1057, restringiendo de esta manera sus derechos laborales y sobre todo su estabilidad laboral, ya que estos contratos no son de naturaleza indeterminada porque las municipalidades lo celebran de manera mensual, cada dos meses, tres meses, según la decisión unilateral de la empleadora.

Por otra parte, las municipalidades no han tomado en cuenta la vigencia de la Ley N° 27469 promulgada por el Congreso de la Republica el 01 de junio del 2001, que a partir de esa fecha la norma dispuso que los obreros municipales pertenecen al régimen laboral de la actividad privada, asimismo; esta disposición fue adoptada por la actual Ley Orgánica de Municipalidades, es decir; está claro que los serenos son considerado como trabajadores obreros municipales de la actividad privada desde el 02 de junio del 2001, reconociendo este régimen todos los beneficios y derechos laborales más beneficioso que los del régimen de contratación administrativa de servicios – CAS, como son: compensación por tiempo de servicios, vacaciones, gratificaciones legales, asignación familiar, escolaridad, Seguro de Vida Ley, indemnización por despido o reposición, por lo tanto; las autoridades ediles deben incluir a los serenos municipales en las planillas de remuneraciones del régimen de la actividad privada, lo cual no vienen cumpliendo teniendo los serenos que recurrir a la vía jurisdiccional para hacer valer sus derechos.

Proteccion contra el despido

Los trabajadores de la actividad privada despedidos sin causa justa tienen derecho a una indemnización por despido equivalente a 1.5 remuneraciones por año, con un tope de 12 remuneraciones o alternativamente pueden solicitar la reposición laboral por despido incausado. Al contratar a los serenos mediante contratos CAS las municipalidades vulneran el derecho constitucional a protección contra el despido extinguiendo a su sola voluntad la relación laboral en las fechas que ellas mismas consignan en los contratos.

Compensacion por tiempo de servicios

El Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios (Decreto Supremo 001-97-TR) establece que los trabajadores de la actividad privada tienen derecho a una CTS equivalente a 1.17 remuneraciones por año que se deposita semestralmente en los meses de mayo y noviembre de cada año. Al contratar a los serenos mediante contratos de locación de servicios y mediante contratos CAS las municipalidades han evadido y continúan evadiendo dicho beneficio social, existiendo por ello una deuda laboral o devengados a favor de los serenos.

Vacaciones dobles

Según la norma relacionada a vacaciones, establece que dejar de gozar de manera oportuna del descanso vacacional obliga al empleador a abonar al trabajador no sólo la remuneración vacacional sino también una indemnización equivalente a una remuneración, En el régimen CAS dicha posibilidad no existe. Asimismo, las municipalidades tienen una deuda laboral por vacaciones dobles respecto a sus serenos que nunca disfrutaron de vacaciones por estar sometidos a contratos civiles.

Gratificaciones legales

La Ley 27735 dispone que los trabajadores de la actividad privada deban percibir una remuneración completa como gratificación legal en julio y diciembre de cada año. Al contratar a los serenos mediante contratos CAS las municipalidades evaden dicho pago y en su lugar abonan el aguinaldo reducido que fija el gobierno para los trabajadores públicos, y en el período anterior al 2010 no abonaron ni siquiera los aguinaldos por encontrarse los serenos sujetos a contratos de locación de servicios. Ello implica otro adeudo a favor de los serenos.

Asignacion familiar

La Ley 25129 regula la asignación familiar y establece que los trabajadores de la actividad privada sujetos al régimen laboral 728 que tengan a su cargo hijos menores de edad o hijos mayores cursando estudios superiores tienen derecho de

gozar de una asignación familiar mensual, y ésta es igual al 10 % de la Remuneración Mínima Vital (actualmente S/. 930.00).

Al contratar a los serenos mediante contratos CAS las municipalidades evaden dicha obligación laboral porque el Decreto Legislativo 1057 no lo contempla, y existe por ende otro crédito laboral a favor de los serenos que tengan hijos a su cargo.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Qué relación existe entre el contrato de serenos bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018?

Problemas específicos

¿Qué relación existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018?

¿Qué relación existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018?

¿Qué relación existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018?

1.5 Justificación del estudio

El presente estudio se justifica en: justificación teórica, práctica y metodológica.

Justificación teórica

Para la investigación del presente trabajo, se ha realizado la revisión de estudios anteriores relacionados al tema verificándose de lo revisado que han abordado en

parte esta problemática y se hizo la selección de referencias para integrarlas al marco teórico.

En tal sentido se justifica en que Zavala (2018), señaló que el Estado a pesar de ser garante del respeto de los derechos fundamentales laborales, creó el régimen CAS, pero con derechos laborales recortados, transgrediendo de esta manera el derecho a la igualdad por encontrarse en desventaja frente a los otros regímenes laborales de la administración pública. En este caso el CAS es de carácter temporal y la Municipalidad de Los Olivos ha optado por realizar este tipo de contratos para el personal sereno vulnerando sus derechos laborales.

Por otro lado, Servir (2016) refirió que: al sereno le corresponde la situación laboral de obrero según la actual Ley Orgánica de Municipalidades y al régimen laboral de la actividad privada, situación laboral que la Municipalidad de Los Olivos debe reconocer a los serenos municipales.

De acuerdo a la información obtenida y relevante, se sumó la recopilación de conocimientos, para obtener los resultados y a partir de ello se tomaron las medidas necesarias para solucionar la problemática, concluyendo y dando las recomendaciones correspondientes.

Justificación práctica

La importancia del presente trabajo de investigación, se sustenta en la situación laboral de los serenos que prestan sus servicios en la Municipalidad de Los Olivos, que como muchos gobiernos locales vienen vulnerando los derechos laborales y desconociendo la relación contractual de estos trabajadores. El titular de la entidad como responsable directo del gobierno local, no ha tomado las medidas administrativas correspondientes para salvaguardar la relación laboral de los serenos que durante esta gestión municipal 2015-2018 han sido y están siendo contratados bajo la modalidad de contratación administrativa de servicios, regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, así también por locación de servicios.

Por otro lado la administración municipal no ha tomado en cuenta el riesgo por el cual atraviesa este personal al momento de realizar sus funciones, ya que tienen que estar día a día prestando servicios de seguridad a la comunidad olivense

sin tener ningún seguro de vida que los proteja en caso de incidentes u ocurrencias, ya que su situación laboral no ha sido regulada conforme le corresponde.

Según la teoría de Del Águila (2014), el trabajo que realizan los serenos municipales es de constante riesgo, teniendo que estar enfrentándose en las calles a la delincuencia por ser ellos los primeros en dar la cara en su afán de defendernos, por la naturaleza de sus funciones. Las autoridades ediles no toman en cuenta la situación de los serenos, y la población desconoce la situación laboral de estos trabajadores y por el contrario exigen mayor presencia de los mismos en las calles.

Este trabajo se justifica porque servirá para buscar posibles soluciones y poder resolver el problema general planteado y probar la hipótesis dada. Es así, que este trabajo de investigación tiene como propósito salvaguardar la situación laboral de los serenos de la Municipalidad de Los Olivos, que como hemos visto, por el régimen CAS se vulneran sus derechos.

Justificación metodológica

En este trabajo de investigación se utilizó como aporte la encuesta y se elaboró como instrumento de recolección de datos el cuestionario toda vez que se sigue los pasos del método científico ya que nos permitió identificar si existe o no relación entre las variables: contrato de sereno bajo régimen CAS y la situación laboral del sereno y de esta manera brindar las propuestas de solución a fin de resolver el problema planteado. Metodológicamente esta investigación es de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional, diseño no experimental y se utilizó el método hipotético deductivo.

Asimismo, se aplicó un procesamiento de datos utilizando el programa SPSS y los resultados se establecieron en tablas y figuras y figuras utilizando el RHO de Spearman.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general:

Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Hipótesis Específicas:

Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar si existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Objetivos específicos

Determinar si existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Determinar si existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Determinar si existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de Investigación

Hernández, Fernández y Baptista (2014) indicaron que: el diseño es la elaboración de un plan y a través de éste nos va a permitir recabar toda la información que se necesita en una investigación, mediante procedimientos que se seguirán y que ayudarán a encontrar respuestas al problema planteado.

El presente trabajo de investigación tiene por finalidad comprender e interpretar la realidad de los hechos, es así que el modelo de investigación que se usó metodológicamente es de paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo; tipo básico; de nivel correlacional, diseño no experimental. Utilizando el método hipotético deductivo y siguiendo los pasos de la metodología científica.

Enfoque: Cuantitativo.

Este trabajo de investigación es de enfoque cuantitativo, porque se analizó la situación laboral de los serenos de la Municipalidad de Los Olivos a través de las variables tomándose una muestra de la población de trabajadores serenos operativos de la Gerencia de Seguridad Ciudadana. Posteriormente, se analizó los resultados de la información recogida de la muestra y se usó la estadística con la finalidad de obtener posibles conclusiones.

Hernández, et al., (2014) refirieron que: el enfoque cuantitativo está definido como un conjunto de procesos cuyo desarrollo es secuencial ya que tiene que seguir obligatoriamente todos los pasos sin saltar ninguno y se dice que es probatorio porque cuenta con hipótesis que deben ser probadas. Según la secuencia, este enfoque se inicia con: (a) una idea de la cual se desprenden los objetivos y las preguntas que se van a investigar, (b) se plantea el problema de estudio, (c) se recurre a estudios anteriores que se relacionen con el problema para construir el marco teórico, (d) se hace una visualización del alcance del estudio, (e) se elabora la hipótesis y se desarrollan las variables, (f) se desarrolla el diseño de investigación, (g) se define y desarrolla la muestra, (h) se hace la recolección de datos, (i) se hace un análisis de los datos y (j) finalmente se elabora el reporte de resultados.

Tipo: básico

La presente investigación es de tipo básico, porque su finalidad fue obtener información para ir recopilándola a efectos de construir una base de conocimientos que se adiciona a la información que ya existe.

Nivel: correlacional

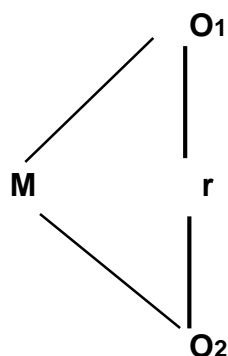
Hernández, et al., (2014) indicaron que: a través del nivel correlacional se conocerá cual es la relación que existe entre dos a más variables en una muestra.

Este trabajo de investigación es de nivel correlacional, porque midió dos variables: contrato de sereno bajo régimen CAS y situación Laboral, para establecer entre ambas una relación estadística y de esta manera llegar a conclusiones relevantes.

Diseño: No experimental

Según Hernández, et al., (2014) señalaron que: en los estudios que se realizan no se hace con la finalidad de crear una situación, porque ésta ya sucedió, así como sus efectos; entonces no se realiza una manipulación de las variables, sólo se trata de observar y describir dicha situación tal como están en su ambiente natural para luego confrontarlas con el marco teórico. Asimismo señalaron los autores, que el diseño no experimental se divide en: (a) diseño transversal y (b) longitudinal, siendo que en el caso del transversal se caracteriza porque se hace la recolección de datos en un solo momento para luego describir las variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado, en cambio el diseño no experimental longitudinal recoge datos en diferentes momentos y a lo largo del tiempo, en este caso la finalidad es hacer inferencias respecto al posible cambio de las variables, así como de sus determinantes y consecuencias.

En este trabajo de investigación, se usó el diseño no experimental transversal-correlacional, que se representará de la siguiente manera:



Donde:

- M = Representación de la muestra
 O₁ = Observación de la variable 1: Contrato de sereno bajo régimen CAS
 r = Relación entre variables y
 O₂ = Observación de variable 2: Situación laboral del sereno

Método: Hipotético deductivo

Para Hernández, et al., (2014) el método hipotético deductivo es el camino que sigue el investigador para plantear hipótesis, examinarlas y luego las conclusiones confrontarlas con los hechos.

En esta investigación se usó el método hipotético deductivo, porque a través de este método se procedió a abordar el problema de estudio desde sus aspectos generales hasta un aspecto particular y de esta manera se creó la hipótesis que continuó con la operacionalización de las variables, la recolección de datos y su respectiva interpretación.

2.2 Variables, operacionalización

Ramos (2007) refirió que: la variable es algo cambiante es decir una propiedad o una condición que varía y dicha variación es capaz o susceptible de ser medida, asimismo; adquiere valor para la investigación científica siempre y cuando puedan relacionarse entre sí.

Variable 1: Contrato de sereno bajo régimen CAS**Definición conceptual de la variable**

Zavala (2018) indicó que: el régimen de la contratación administrativa de servicios – CAS creado por el Ejecutivo en el año 2008 y actualmente regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, es una modalidad especial de contrato usado por la administración pública que tiene su propia normatividad, no le es de aplicación las normas de los Decretos Legislativos Nros. 276 y 728 correspondiente a los regímenes laborales de la actividad pública y de la actividad privada, respectivamente. Este régimen especial del CAS proporciona derechos y beneficios laborales limitados lo cual afecta a los trabajadores en su derecho al trabajo como derecho fundamental reconocido constitucionalmente.

Definición operacional

La variable el contrato de sereno bajo régimen CAS es de naturaleza cuantitativa es decir que se sacaron en 3 dimensiones que son: características del CAS, derechos y beneficios laborales del CAS y efectos del CAS, para completar los ítems, se tuvo en cuenta el cuestionario de preguntas como instrumento de la investigación y los ítems fueron politómicos para los cuales se usó la escala de Likert, cuya medición fue:

Muy en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Muy de acuerdo (5).

Tabla 1*Operacionalización de la variable 1: Contrato de sereno bajo régimen CAS*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ Rango
Características del CAS	Duración del CAS. Jornada semanal. Remuneración.	Del 1 al 3		
Derechos y beneficios laborales del CAS	Descanso físico. Vacaciones. Permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad.		Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	Inadecuado 13 - 30
	Afiliación a EsSalud. Afiliación al régimen de pensiones.	Del 4 al 11	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Moderado 31 - 47
	Derecho a la sindicalización. Derecho a la huelga.		De acuerdo (4)	Adecuado 48 - 65
	Aguinaldo julio – diciembre.		Muy de acuerdo (5)	
Efectos del CAS	No garantiza todos los derechos laborales. No garantiza la estabilidad laboral.	Del 12 al 13		

Variable 2: Situación laboral del sereno**Definición conceptual de la variable**

Servir (2016) refirió que: la situación laboral es el estado en que se encuentra un servidor que presta servicios a una empresa o está bajo dependencia de una empleadora, y no solo está directamente vinculado al estado del entorno laboral, sino también; al estado de sus derechos laborales, refiriéndose a la calidad del trabajo, la seguridad, el bienestar laboral, la salud y el trato no discriminatorio, situación laboral que está amparada en el marco constitucional peruano, es decir la protección del Estado al trabajador como tal.

Definición operacional

La variable situación laboral del sereno es de naturaleza cuantitativa es decir que se sacaron en 3 dimensiones que son: reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728 y los cambios que se representa pertenecer al régimen de la actividad privada, para poder completar los ítems, se tomó en cuenta el cuestionario de preguntas y los ítems fueron politómicos para los cuales se usó la escala de Likert, cuya medición fue:

Muy en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Muy de acuerdo (5).

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Situación laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala/ Valores	Niveles/ rango
Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972	Categoría laboral de obrero Riesgo laboral por sus funciones	Del 1 al 2	Muy en desacuerdo (1)	
Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728	Contrato a plazo indeterminado		En desacuerdo (2)	Deficiente 12-28
	Satisfacción laboral Bienestar social y familiar Inclusión en el CAP y PAP	Del 3 al 6	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4)	Regular 29 – 44
Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada	Protección contra el despido Compensación por tiempo de servicios Vacaciones dobles Gratificaciones legales Asignación familiar Estabilidad laboral	Del 7 al 12	Muy de acuerdo (5)	Eficiente 45 - 60

2.3 Población y muestra

Población

Arias (2012) indicó que: la población es un conjunto de elementos como objetos, sujetos que poseen características comunes o habituales y son los receptores de las conclusiones que resulten de la investigación, siempre que sean consideradas o forman parte del problema y de los objetivos del estudio.

Para este estudio se consideró como población a la totalidad de 60 serenos que laboran en la Gerencia de Seguridad Ciudadana de la Municipalidad de Los Olivos.

Muestra censal

En el presente trabajo de investigación, la muestra que se utilizó es la muestra censal, ya que la población es igual a la muestra, por lo tanto se aplicó el censo y se encuestó a la población de los 60 serenos de la Municipalidad de Los Olivos para realizar el estudio previo y obtener resultados reales.

Del Cid, Méndez, y Sandoval (2011) indicaron que: el censo sirve para que el investigador estudie a la totalidad de los elementos que componen una población.

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas e instrumentos

Arias (2012) refirió que: las técnicas e instrumentos de investigación son los que se van a seleccionar luego de efectuada la operacionalización de las variables y de haber definido los indicadores en base al problema, objetivos y el diseño de investigación. Es así que la técnica de investigación es un procedimiento que se usa para recolectar datos o información necesaria mediante un instrumento, es decir se usará un recurso o un formato para obtener dicha información, para ser procesada, analizada e interpretada posteriormente.

En esta investigación se usó la técnica de la encuesta y el instrumento que se usó fue el cuestionario.

La encuesta

Arias (2012) indicó que: a través de la encuesta como técnica de investigación va a permitir obtener la información respecto de un grupo o muestra de sujetos que se relaciona con ellos mismos o con un tema de estudio en particular.

En este trabajo de investigación, se usó preguntas cerradas dirigidas a la muestra censal de 60 serenos de la Municipalidad de Los Olivos quienes han sido afectados en sus derechos laborales al estar sujetos bajo una modalidad contractual que no les corresponde-CAS, para obtener información necesaria que sirvió para el trabajo de investigación.

El cuestionario

Según Hernández, et al., (2014) refirieron que: el cuestionario como instrumento importante, va a servir para que el investigador elabora un conjunto de preguntas sobre los aspectos que interesen a una investigación y se obtiene información a través de la contestación de los encuestados.

En este trabajo de investigación, la recolección de datos se realizó mediante la aplicación de un cuestionario, conformado en 25 preguntas cerradas, 13 preguntas de la variable 1: contrato de sereno bajo régimen CAS y 12 preguntas de la variable 2: situación laboral del sereno, en la Municipalidad de Los Olivos, cuyos valores fueron:

Muy en desacuerdo (1)

En desacuerdo (2)

Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)

De acuerdo (4)

Muy de acuerdo (5)

Tabla 3

Baremos para medición de la Variable 1: Contrato de sereno bajo régimen CAS

Nº	Intervalo	Niveles
1	Inadecuado	De 13 a 30
2	Moderado	De 31 a 47
3	Adecuado	De 48 a 65

Tabla 4

Baremos para medición de la Variable 2: Situación laboral

Nº	Intervalo	Niveles
1	Deficiente	De 12 a 28
2	Regular	De 29 a 44
3	Eficiente	De 45 a 60

Validez del instrumento

Arias (2012) refirió que: la validez del instrumento consiste en que las preguntas que se van a realizar deben tener una comunicación directa con los objetivos de la investigación, es decir; el cuestionario debe estar relacionado a todo aquello que se pretende conocer o medir.

El instrumento fue sometido a validación por 1 experta en metodología y 2 temáticos que son especialistas en la materia de investigación, cuya validez fue de suma importancia que permitió medir las dimensiones que están incluidas en el cuestionario. El tipo de validez fue de constructo y contenido.

Tabla 5

Validez del instrumento que miden las variables: Contrato de sereno bajo régimen CAS y situación laboral del sereno

Validadores	Pertinencia	Relevancia	Claridad
Dra. Flor de María Sánchez Aguirre	✓	✓	✓
Mg. Alexander Philander Retuerto Figueroa	✓	✓	✓
Mg. Justo Michael Marquez Cajavilca	✓	✓	✓

Nota: tomado del certificado de validez de los expertos

Confiabilidad

Hernández, et al., (2014) indicaron que: cuando se habla de confiabilidad de un instrumento de medición como es el cuestionario en este trabajo de investigación, se está refiriendo al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo como son en este caso particular los serenos de la Municipalidad de Los Olivos, produce resultados iguales.

Para obtener la fiabilidad del instrumento se realizó mediante la técnica denominada prueba piloto, la misma que se llevó a cabo en otra Municipalidad y con sujetos de características homogéneas a la unidad de análisis con la cual se trabajó: 14 serenos de la Municipalidad del distrito de Independencia.

En el caso de la prueba de confiabilidad del instrumento para medir las variables de este estudio de investigación, se aplicó la escala del Alfa de Cronbach que nos demostró si el instrumento cuenta con una confiabilidad alta y óptima para ser utilizada en el proceso de investigación.

Tabla 6

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable contrato de sereno bajo régimen CAS

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,711	,867	13

Nota: Tomado del resultado del análisis de confiabilidad del instrumento en el SPSS versión 24

Tabla 7

Resultados del análisis de confiabilidad del instrumento que mide la variable situación laboral del sereno

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,873	,874	12

Nota: Tomado del resultado del análisis de confiabilidad del instrumento en el SPSS versión 24

2.5 Métodos de análisis de datos

Luego de la recolección de datos, para fines de la presente investigación y para el análisis respectivo de los datos obtenidos, se empleó la estadística descriptiva, asimismo, se aplicó un procedimiento de datos utilizando el programa estadístico Statistical Package for the Social Sciences conocido como SPSS en la versión 24.0 y los resultados se establecieron en tablas y figuras utilizando la prueba de rho de Spearman.

Tabla 8

Escala de correlación según el rango de valores

Coeficiente	Tipo	Interpretación
De 0 a 0.20		Correlación prácticamente nula
De 0.21 a 0.40		Correlación baja
De 0.41 a 0.70	Positiva / relación directa	Correlación moderada
De 0.71 a 0.90		Correlación alta
De 0.91 a 1		Correlación muy alta

2.6 Aspectos éticos

El presente trabajo de investigación se desarrolló respetando el derecho de autor de los diversos libros, revistas, tesis, artículos y datos del internet que se han empleado para recopilar información que servirá como fuentes de información para el desarrollo de la tesis, realizando parafraseo, citas e indicando las fuentes que corresponden a cada autor y respetando la aplicación del manual APA otorgado por la Universidad César Vallejo. Asimismo, es necesario precisar que se respetó la confidencialidad de los encuestados y entrevistados que participaron en la presente investigación.

De la misma forma declaro la objetividad de la investigación al momento de realizar el procesamiento de la información obtenida para su análisis estadístico, sin alterar la información recopilada en beneficio de la investigación.

III. Resultados

3.1 Descripción y análisis de los resultados

Descripción y análisis de la variable 1: contrato de sereno bajo régimen CAS.

Tabla 9

Distribución de los porcentajes del contrato de Sereno bajo régimen CAS

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Moderado	17	28,3
Adecuado	43	71,7
Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018

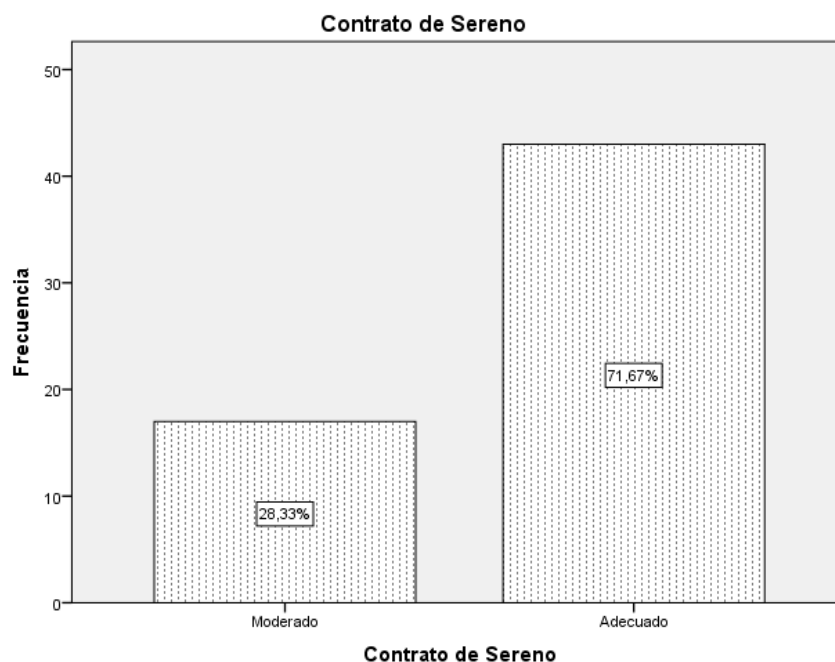


Figura 1. Distribución de los niveles del contrato de sereno bajo régimen CAS

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 28.33% es moderado, mientras que el 71.67% indica que es adecuado, por lo tanto el contrato de sereno bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios predomina que es adecuado.

Descripción y análisis de las dimensiones d la variable 1.

De la dimensión características del CAS.

Tabla 10

Distribución de los porcentajes de la características del CAS

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Inadecuado	4	6,7
Moderado	22	36,7
Adecuado	34	56,7
Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018

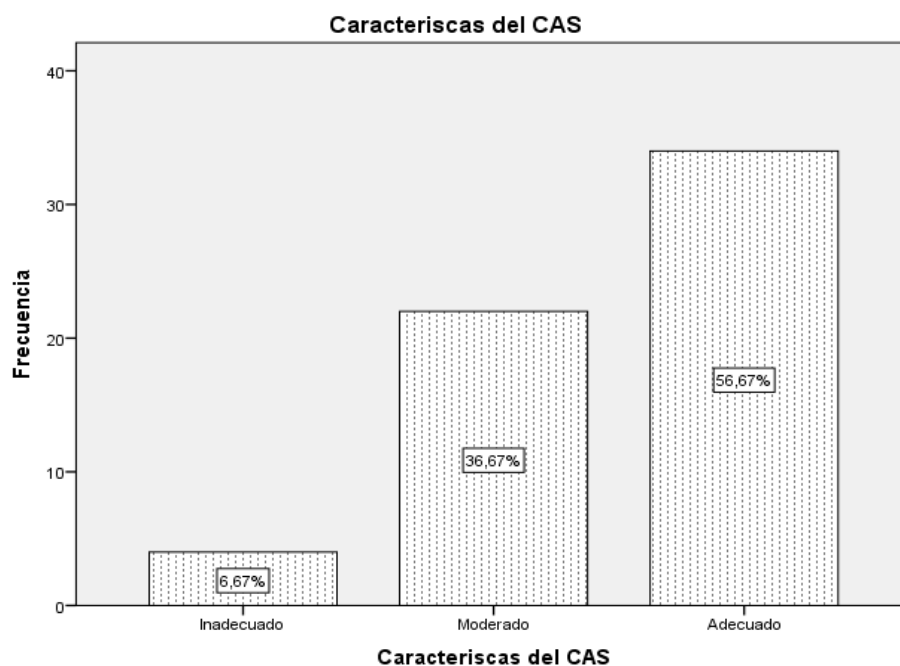


Figura 2. Distribución de los niveles de las características del CAS

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 56.7% es adecuado, el 36.7% es moderado, mientras que el 6.7% considera que es inadecuado, por lo tanto las características del CAS predomina que son adecuadas, porque los serenos no tienen otra opción de trabajo o de modalidad de trabajo por la necesidad de subsistencia.

De la dimensión derechos y beneficios laborales.

Tabla 11

Distribución de los porcentajes de Derechos y Beneficios Laborales del CAS

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Inadecuado	1	1,7
	Moderado	14	23,3
	Adecuado	45	75,0
	Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018

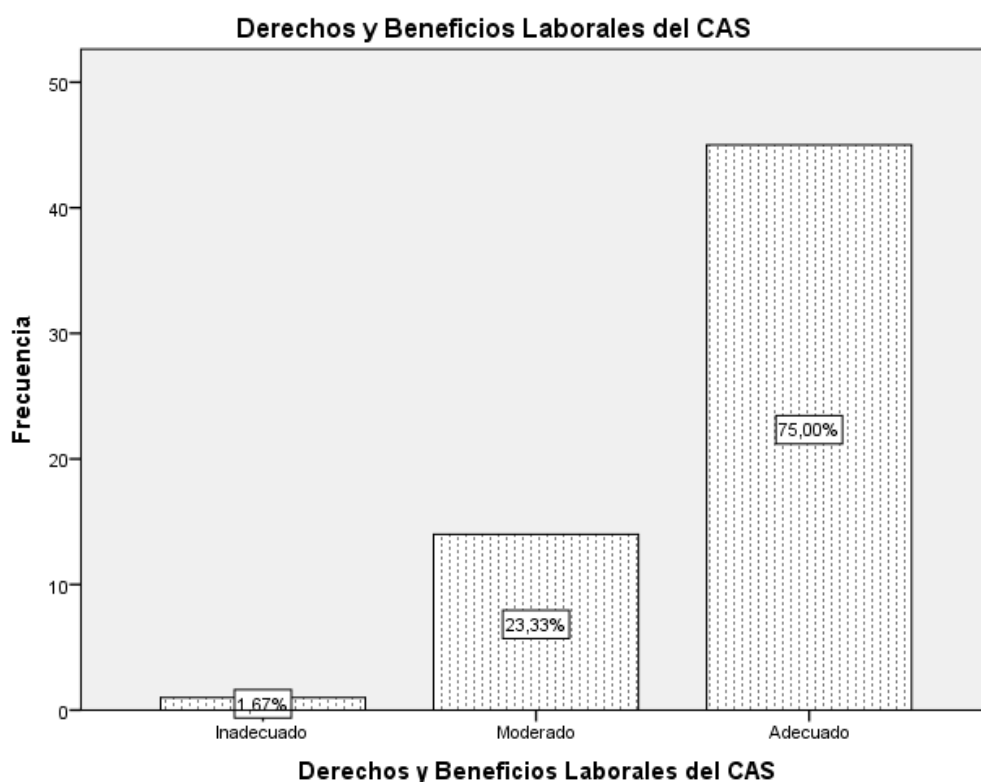


Figura 3. Distribución de los niveles de Derechos y Beneficios Laborales del CAS

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 75% es adecuado, el 23.3% es moderado, mientras que el 1.7% considera que es inadecuado, por lo tanto los derechos y beneficios laborales de CAS predomina que son adecuadas, porque los

trabajadores serenos no tienen otra opción de trabajo o de modalidad de trabajo por la necesidad de subsistencia y muchos de ellos desconocen sus derechos laborales.

De la dimensión efectos del CAS.

Tabla 12

Distribución de los porcentajes de Efectos del CAS

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Inadecuado	4	6,7
Moderado	16	26,7
Adecuado	40	66,7
Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018

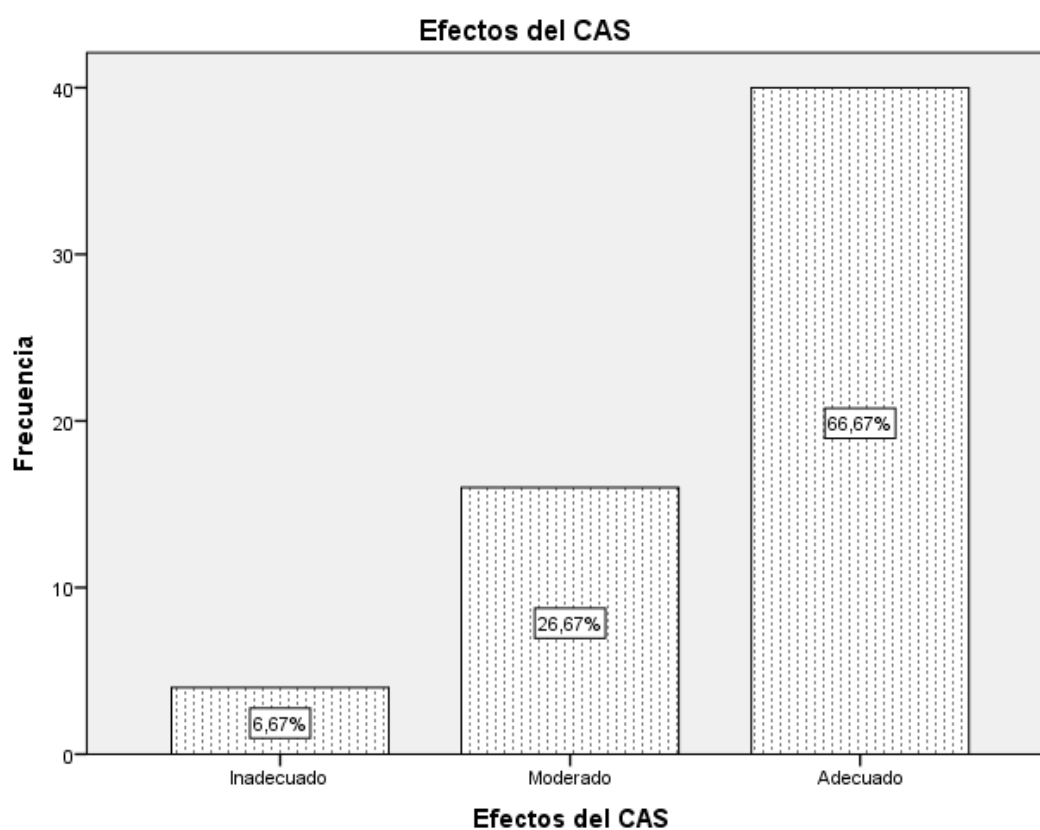


Figura 4. Distribución de los niveles de efectos del CAS

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 66.7% es adecuado, el 26.7% es moderado, mientras que el 6.7% es inadecuado, por lo tanto los efectos del CAS predomina que son adecuadas, porque los serenos consideran que el contrato CAS no garantiza todos los derechos laborales y la estabilidad laboral pero no tienen otra opción de trabajo o de modalidad de trabajo por la necesidad de subsistencia.

Descripción y análisis de la variable 2: situación laboral.

Tabla 13

Distribución de los porcentajes de la situación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Deficiente	1	1,7
Moderado	24	40,0
Eficiente	35	58,3
Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018

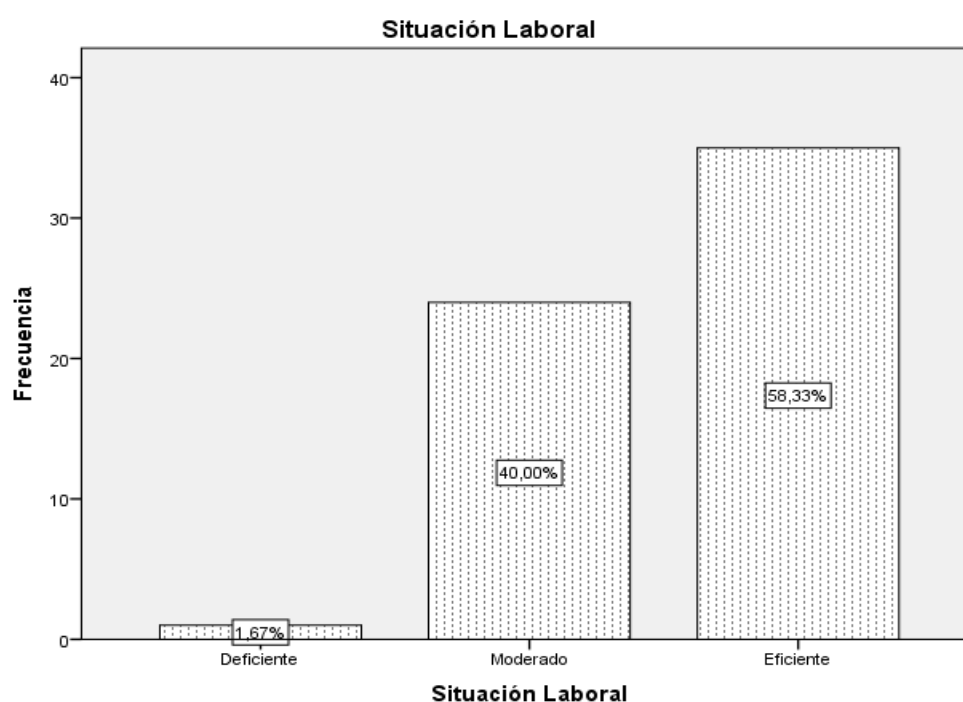


Figura 5. Distribución de los niveles de la situación laboral

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 58.3% es eficiente, el 40% es moderado, mientras que el 1.7% considera que es ineficiente, por lo tanto la situación laboral del sereno predomina que es eficiente regularla, ya que como CAS no tienen todos los beneficios.

Descripción y análisis de las dimensiones.

De la dimensión reconocimiento como obrero municipal.

Tabla 14

Distribución de los porcentajes del Reconocimiento como Obrero Municipal

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Deficiente	2	3,3
Moderado	20	33,3
Eficiente	38	63,3
Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018



Figura 6. Distribución de los niveles del reconocimiento como obrero municipal

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 63.3% es adecuado, el 40% es moderado, mientras que el 1.7% considera que es inadecuado, por lo tanto la situación laboral del sereno predomina que es adecuada en cuanto a su reconocimiento como obrero municipal según el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades.

De la dimensión regularización de la relación laboral.

Tabla 15

Distribución de los porcentajes de la regularización de la relación laboral

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	2	3,3
	Moderado	17	28,3
	Eficiente	41	68,3
	Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018

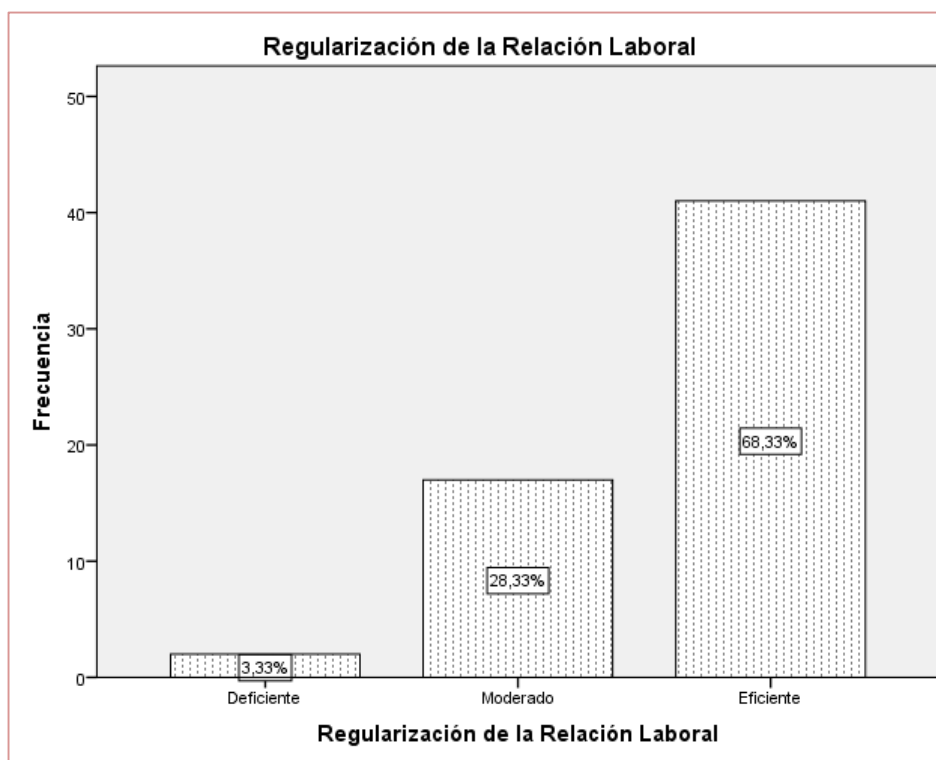


Figura 7. Distribución de los niveles de la regularización de la relación laboral

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 68.3% es eficiente, el 28.3% es moderado, mientras que el 3.3% considera que es ineficiente, por lo tanto es eficiente la regularización de la relación laboral del sereno bajo el régimen laboral que le corresponde, correspondiente al régimen laboral de la actividad privada.

De la dimensión los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada.

Tabla 16

Distribución de los porcentajes de los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada

Niveles		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Deficiente	3	5,0
	Moderado	12	20,0
	Eficiente	45	75,0
	Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018

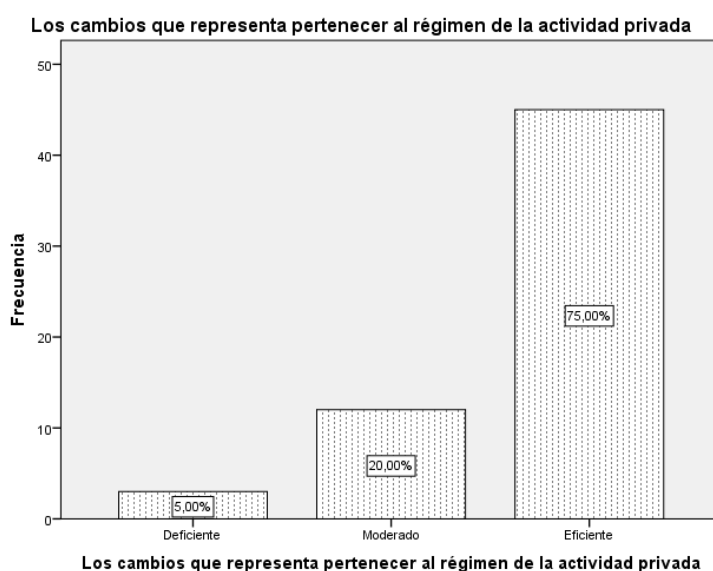


Figura 8. Distribución de los niveles de los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada.

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 75% es eficiente, el 20% es moderado, mientras que el 5% considera que es ineficiente, por lo tanto los serenos consideran eficiente los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada porque obtienen mayores beneficios y derechos que le corresponden por la labor que desempeñan.

3.2 Prueba de Contrastación de Hipótesis

Hipótesis General.

Ho: No existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

H₁: Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Tabla 17

Prueba de Spearman para la hipótesis general

			Contrato de Sereno	Situación Laboral
Rho de Spearman	Contrato de Sereno	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Situación Laboral	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al respecto, se observa que el nivel de significancia de la muestra es $p=0,000$ ($<0,001$); rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinado que existe una relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral. Así mismo se observa también un coeficiente de correlación de $Rho = 0,606$ que indica un grado de relación positiva moderada.

Hipótesis Específica.

Hipótesis Específica 1.

Ho: No existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

H₁: Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Tabla 18

Prueba de Spearman para la hipótesis específica uno

			Contrato de Sereno	Reconocimiento como Obrero Municipal
Rho de Spearman	Contrato de Sereno	Coeficiente de correlación	1,000	,371**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	60	60
	Reconocimiento como Obrero Municipal	Coeficiente de correlación	,371**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al respecto, se observa que el nivel de significancia de la muestra es $p=0,000$ ($<0,001$); rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinado que existe una relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal según el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades. Así mismo se observa también un coeficiente de correlación de Rho = 0,371 que indica un grado de relación positiva con correlación baja.

Hipótesis Específica 2.

Ho: No existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de la relación laboral bajo el régimen 728, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

H1: Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de la relación laboral bajo el régimen 728, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Tabla 19

Prueba de Spearman para la hipótesis específica dos

			Contrato de Sereno	Regularización de la relación laboral
Rho de Spearman	Contrato de Sereno	Coefficiente de correlación	1,000	,445**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Regularización de la relación laboral	Coefficiente de correlación	,445**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al respecto, se observa que el nivel de significancia de la muestra es $p=0,000$ ($<0,001$); rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinado que existe una relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de su relación laboral según el régimen de la actividad privada. Así mismo se observa también un coeficiente de correlación de $Rho = 0,445$ que indica un grado de relación positiva moderada.

Hipótesis Específica 3.

Ho: No existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

H1: Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Tabla 20

Prueba de Spearman para la hipótesis específica tres

			Contrato de Sereno	Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada
Rho de Spearman	Contrato de Sereno	Coefficiente de correlación	1,000	,521**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada		Coefficiente de correlación	,521**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al respecto, se observa que el nivel de significancia de la muestra es $p=0,000$ ($<0,001$); rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinado que existe una relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada. Así mismo se observa también un coeficiente de correlación de $Rho = 0,521$ que indica un grado de relación positiva moderada.

IV. Discusión

De acuerdo a la metodología utilizada para esta tesis, se aplicó una encuesta a una muestra censal de 60 serenos de la Municipalidad de Los Olivos, debido a que la población de serenos fue disminuyendo mes a mes por motivos institucionales, como la no renovación de contratos CAS, resultando importante la información obtenida mediante las encuestas.

Luego del proceso de la información, los resultados obtenidos por las encuestas en relación a la hipótesis general, se obtuvo que el nivel de relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral que fue determinado por el Rho Spearman resultó = 0.606, lo cual significa que existe relación significativa positiva moderada, con un $p=0,000$ donde $p<0,001$) lo cual se corrobora que existe relación, por otro lado el 43% de los serenos municipales consideran adecuado el contrato CAS pero el 58.3% considera eficiente su situación laboral, en este caso se demuestra que las dos variables son proporcionadas. Beltrán (2013) consideró que se debe crear un sistema de contratación justo para los trabajadores que gocen de todos los beneficios que en materia laboral les corresponde.

En cuanto a los resultados que se obtuvieron de la encuesta de los serenos municipales, en relación a la hipótesis específica 1, la relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y el reconocimiento como obrero municipal resultó un coeficiente de correlación de Rho = 0.371, que indica un grado de relación positiva con correlación baja, con un $p=0,000$ donde $p<0,001$), existiendo un nivel de significancia. Asimismo, se corrobora con el 63% de los serenos municipales que consideran eficiente el reconocimiento como obrero municipal, mientras un 2% considera deficiente, y para ello se debe plantear estrategias de solución para no afectar los derechos laborales de los trabajadores. Zavala (2018) consideró que el contrato CAS restringe derechos laborales, por lo tanto, se concluye que los serenos municipales por el trabajo que realizan no deben ser contratados bajo un régimen especial, como es el caso del contrato CAS.

De los resultados obtenidos de los serenos municipales encuestados en relación a la hipótesis 2, el nivel de relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y y la regularización de su relación laboral, se obtuvo como resultado que el

coeficiente de correlación de $Rho = 0.445$ que significa un grado de correlación positiva y moderada y un nivel de significancia $p=0,000$ donde $p<0,001$). De otra parte se tiene que, el 75.0% de los serenos encuestados, consideran adecuado los derechos y beneficios laborales del CAS y el 68.3% indican que es eficiente pertenecer al régimen de la actividad privada, mientras el 2% lo considera deficiente. Con estos resultados se corrobora la relación que existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de su situación laboral. Gómez (2007) citado en el VI Pleno Jurisdiccional Supremo hizo una apreciación sobre las funciones de los obreros y los empleados indicando la diferencia entre ambos por las funciones efectuadas, señalando que a los serenos les corresponde el régimen de labores como obreros, por tanto, se tiene que buscar estrategias para incluir a estos trabajadores en la planilla de obreros municipales, que corresponde a un contrato de la actividad privada.

En cuanto a los resultados que se obtuvieron de la encuesta a los serenos municipales en relación a la hipótesis 3, el nivel de relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada, determinado por el Rho de Spearman es $= 0.521$, lo cual significa que existe relación significativa con un grado de relación positiva y moderada, con un $p=0,000$ donde $p<0,001$). Asimismo, de los resultados a los 60 serenos encuestados, se concluyó que el 75% considera eficiente los cambios que representa pertenecer al régimen 728, y el 20% considera moderado, mientras el 3% lo considera deficiente, esto significa que para la mayor parte de los encuestados, el régimen de la actividad privada es el adecuado para ellos. Servir (2016) refirió que, la situación laboral de los serenos por las funciones que realizan, les corresponde la del régimen laboral de obreros según lo establecido en la Ley Orgánica de Municipalidades (Ley N° 27972) bajo el régimen de la actividad privada. Asimismo, de acuerdo a los resultados de la encuesta, se obtuvo como resultados que el contrato de sereno bajo régimen CAS en relación a los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada, el 75% de los serenos consideraron eficiente dicho cambio, el 12% lo consideró moderado, mientras que el 3% lo consideró deficiente. En este caso consideran que pertenecer al régimen laboral de obreros, les otorga mayores beneficios.

V. Conclusiones

Primera.- Se logró determinar la relación que existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos en el periodo 2018 y el resultado obtenido según el Rho de Spearman fue 0.606 siendo considerado como significativa con un grado de relación positiva y moderada, llegándose a la conclusión que las dos variables se encuentran directamente relacionadas, es decir; en la medida que el contrato de sereno bajo régimen CAS es adecuado, la situación laboral del sereno también es eficiente.

Segunda.- Se logró determinar la relación que existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal, según el art. 37 de la Ley N° 27972 en la Municipalidad de Los Olivos en el periodo 2018 y el resultado obtenido fue según el Rho de Spearman de 0.371 siendo considerado como significativa con un grado de relación positiva y correlación baja, por lo cual se llegó a la conclusión que las dos variables se encuentran directamente relacionadas, es decir; en la medida que el contrato de sereno bajo régimen CAS es adecuado, su reconocimiento como obrero municipal es eficiente.

Tercera.- Se logró determinar la relación que existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728 en la Municipalidad de Los Olivos en el periodo 2018 y el resultado obtenido fue según el Rho de Spearman de 0.445 siendo considerado como significativa con un grado de relación positiva y moderada, por lo cual se llegó a la conclusión que las dos variables se encuentran directamente relacionadas, es decir; en la medida que el contrato de sereno bajo régimen CAS es adecuado, la regularización de su relación laboral es eficiente.

Cuarta.- Se logró determinar la relación que existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada en la Municipalidad de Los Olivos en el periodo 2018 y el resultado obtenido fue según el Rho de Spearman de 0.521 siendo considerado como significativa con un grado de relación positiva y moderada, y se llegó a la conclusión que las dos variables se encuentran directamente relacionadas, es decir; en la medida que el contrato de sereno bajo régimen CAS es adecuado, los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada es eficiente.

VI. Recomendaciones

Primera.- Se recomienda que la Municipalidad de Los Olivos capacite a los serenos municipales, con la finalidad de que conozcan el régimen laboral por la cual están siendo contratados, sus derechos y beneficios que se les ofrece de acuerdo al contrato a celebrar, a efectos de tener información para hacer respetar sus derechos y cumplir las normas establecidas en su modalidad de contrato.

Segunda.- Se recomienda que la Municipalidad de Los Olivos brinde protección laboral a los serenos municipales, por las labores de riesgo que desempeñan todos los días y que se realicen las acciones administrativas para reconocer las labores que realizan como obreros municipales.

Tercera.- Se recomienda que la Municipalidad de Los Olivos a fin de evitar multas por parte del Ministerio de Trabajo, se realicen las acciones necesarias y se reconozca la relación laboral del sereno como uno del régimen de la actividad privada.

Cuarta.- Se recomienda que la Municipalidad de Los Olivos brinde protección laboral a los serenos municipales de la Municipalidad de Los olivos, por las labores de riesgo que desempeñan todos los días.

VII. Referencias

- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación*. (6ta.edición). Editorial Episteme. Caracas. Venezuela.
- Autoridad de Servicio Civil – SERVIR. (2017). Informe. *Régimen especial de contratación administrativa de servicios*. Recuperado en: file:///C:/Users/usuario/Desktop/AAAAAAAAA/MATERIAL/SERVIR.pdf
- Basualdo, A. (2013). *El incremento de remuneraciones en el contrato administrativo de servicios*. Soluciones Laborales N° 61 / Enero 2013.
- Becerra, K. (2011). *El contrato administrativo de servicios y la jurisprudencia de la justicia ordinaria post sentencia STC N°00002-2010-/PI-TC*. Recuperado en: file:///C:/Users/usuario/Desktop/AAAAAAAAA/MATERIAL/contrato_administrativo_de_servicios.pdf
- Beltrán, L. (2013). En su tesis *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*. Lima-Perú. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Bringas, G. (2012). *Aguinaldo por fiestas patrias para trabajadores CAS*. Soluciones Laborales. Año 5. Número 55. Julio 2012.
- Código Civil del Perú. (1984). Lima.
- Congreso de la República del Perú. (1984). *Decreto Legislativo N° 276*. Lima. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (1996). *Ley N° 26644 que precisa el goce del derecho de descanso prenatal y post natal de la trabajadora gestante*. Lima. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2003). *Ley N° 29409. Ley Orgánica de Municipalidades*. Lima. Diario Oficial El Peruano.
- Congreso de la República del Perú. (2008). *Decreto Supremo N° 1057*. Lima. Diario

Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2009). *Ley N° 29409 que concede el derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.*

Lima. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2011). *Decreto Supremo 065-2011-PCM.*

Lima. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2012). *Ley N° 29849 que establece la eliminación progresiva del régimen especial del Decreto Legislativo N° 1057 y otorga derechos laborales.* Lima. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2015). *Ley N° 30367 que protege a la madre trabajadora contra el despido arbitrario y prolonga su periodo de descanso.*

Lima. Diario Oficial El Peruano.

Congreso de la República del Perú. (2018). *Ley N° 30807 que modifica la Ley 29409, Ley que concede derecho de licencia por paternidad a los trabajadores de la actividad pública y privada.* Lima. Diario Oficial El Peruano.

Constitución Política del Perú. (1993). Lima.

Corte Suprema del Perú. (2016). *El III y IV Plenos Jurisdiccionales Supremos en materia laboral y previsional.* Edición Poder Judicial. Lima – Perú.

Corte Suprema de Justicia (2017). *VI Pleno Jurisdiccional Supremo en Materia Laboral y Previsional.* Recuperado en: <http://enace.edu.pe/wp-content/uploads/2018/03/VI-Pleno-Jurisdiccional-Supremo-en-materia-laboral-y-Previsional.pdf>

Del Águila R. (2014). Revista online: *Los Derechos de los serenos municipales. ¿Seguridad ciudadana sin seguridad laboral?* Recuperado de: <http://www.laboraperu.com/derechos-laborales-serenos-municipales.html>

Del Cid, A. Méndez, R. y Sandoval, F. (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología.* Segunda edición. Pearson Educación. México.

- Dolorier, J. (2010). *Tratado práctico de derecho laboral*. Tomo I. Lima Perú. Editorial El Búho E.I.R.L.
- Figuroa, A. (2013). *Las horas extras del trabajador público ¿Están permitidas? ¿Se pagan? ¿Se compensan?* Actualidad Gubernamental, N° 54 - Abril 2013.
- Gálvez, E., Gutiérrez, E. y Picazzo, E. (2011). *El trabajo decente: nuevo paradigma para el fortalecimiento de los derechos sociales*. Artículo de la Revista mexicana de sociología. México.
- Gonzales, L. (2012). *Negociación colectiva y huelga en el Derecho Laboral peruano*. Soluciones Laborales. Editorial El Búho E.I.R.L. Lima. Perú.
- Haro J. (2012). *Derecho Laboral en la Administración Pública – El Régimen de la Contratación Administrativa de Servicios CAS*. 2da. Edición. Perú. Editorial San Marcos.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. P. (2014). *Metodología de la investigación*, sexta edición. México.
- Huamali, M. (2017). En su tesis *El Reconocimiento de la Relación Laboral Bajo el Régimen de la Actividad Privada del D.L. N° 728 de los Obreros Choferes de Serenazgo de la Municipalidad de la Molina, 2017*. Lima-Perú. Universidad Cesar Vallejo.
- Huamán, L. (2016). *¿Cómo entender la prórroga automática del CAS a la luz de los plenos supremos laborales de 2014 y 2016?* Actualidad Gubernamental. Lima-Perú.
- Lalane, J. (2015). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. Revista virtual Segunda época. Año 10. N° 11. Argentina.
- López, M. (2013). En su tesis *Mecanismos jurídicos para el mejoramiento del registro obligatorio de empleadores y control, supervisión continúa del cumplimiento de las normas laborales*. La Paz-Bolivia. Universidad Mayor de San Andrés.

- Mendoza, L. (2015). *Principales incumplimientos laborales del Estado peruano en el marco del Tratado de Libre Comercio con estados Unidos*. Revista Derecho y Sociedad 46.
- Munayco, E. (2012). *Tratamiento de las vacaciones de los trabajadores CAS*. Soluciones Laborales. Año 5. Número 49. Enero 2012.
- Municipalidad de Los Olivos. (2017). Proceso CAS N° 001-2017/MDLO. Lima. Recuperado de:
file:///C:/Users/usuario/AppData/Local/Temp/Rar\$Dla0.745/Bases_Cas001.pdf
- Navarro, A. (2017). En su tesis *Motivación y desempeño laboral de los serenos de la Municipalidad distrital de Ventanilla, 2016*. Lima – Perú, Universidad César Vallejo.
- Neves, J. (2007). *Introducción al Derecho al Trabajo*. (2da. Edición). Fondo Editorial Pontifica Universidad Católica del Perú. Lima-Perú.
- OIT. (2016). *Promover el empleo, proteger a las personas*. Recuperado de:
https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm.
- Palomino, N. (2016). En su tesis *Consecuencias jurídicas y económicas que se derivan de la aplicación del régimen especial CAS al personal de la municipalidad provincial de Trujillo*, Perú, Universidad Nacional de Trujillo.
- Plá, A. (1998). *Los Principios del Derecho del Trabajo*. 3era. Edición. Ediciones Depalma. Buenos Aires.
- Prieto, J. (2015). En su tesis *Alcances de la seguridad laboral en el desempeño de los trabajadores de las empresas de vigilancia de Bogotá D.C*. Bogotá. Universidad Militar Nueva Granada.
- Pro Inversión. *Régimen laboral de la actividad privada en el Perú*. Revisado en:
<http://www.proinversion.gob.pe/apec/pdf/4%20Regimen%20Laboral.pdf>

- Quiroz, L. (2011). *Jurisprudencia laboral para el abogado litigante-Remuneraciones*. Soluciones Laborales. Editorial El Búho. Lima. Perú.
- Ramos, C. (2007). *Como hacer una tesis de Derecho y no envejecer en el tiempo*. Editorial El Búho EIRL. Lima - Perú.
- Ramos, J. (2013). *Los principios del Derecho Laboral*. Recuperado de: <http://institutorambell.blogspot.com/2013/09/los-principios-del-derecho-laboral-jose.html>
- Ramos, J. *Los derechos del trabajador como derechos humanos y su protección constitucional e internacional*. Recuperado de: <https://es.slideshare.net/JOSERAMOSFLORES/los-derechos-del-trabajador-como-derechos-humanos-y-su-proteccion-constitucional-e-internacional-jose-ramos-flores>
- Revista: *Tratamiento laboral de las gratificaciones legales*. Recuperado en: [http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB05257DFE00540D52/\\$FILE/tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf](http://www2.congreso.gob.pe/sicr/cendocbib/con4_uibd.nsf/095DCB802E2F85FB05257DFE00540D52/$FILE/tratamiento_laboral_gratificaciones_legales.pdf)
- Reyes, L. (2012). *Derecho Laboral*. México. Recuperado de: https://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-24-Derecho_laboral.pdf
- Saavedra, R. (2016). *Revalorando el Derecho Laboral*. Lima-Perú. Revista virtual Vol. 4.
- Saona, B. (2013). En su tesis *Necesidad de aplicar el trabajo decente de forma efectiva. Una propuesta para Chile*. Universidad de Chile- Facultad de Economía y Negocios.
- Sentencia Casación Laboral N° 7945 (Sala de Derecho Constitucional y Social Transitoria 02 de enero de 2018). Recuperado de: <http://www.gacetajuridica.com.pe/boletin-nvnet/ar-web/Cas8544-2017Lima.pdf>

- Servir. (2016). *Informe Técnico N° 1180-2016-SERVIR/GPGSC*. Recuperado de:
https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1180-2016-SERVIR-GPGSC.pdf
- Servir. (2016). *Informe Técnico N° 1564-2016-SERVIR/GPGSC*. Recuperado de:
https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1564-2016-SERVIR-GPGSC.pdf
- Servir (2016). *Informe Técnico N° 1820-2016-SERVIR/GPGSC*. Recuperado de:
https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Informes_Legales/2016/IT_1820-2016-SERVIR-GPGSC.pdf
- Servir (2017). *Informe Técnico N° 400-2017-SERVIR/GPGSC*. Recuperado de:
https://storage.servir.gob.pe//normatividad/Informes_Legales/2017/IT_400-2017-SERVIR-GPGSC.pdf
- Torres, J. (2010). *Análisis y perspectivas del contrato administrativo de servicios en el Perú. A casi dos años de vigencia*. Recuperado de:
<https://www.gestiopolis.com/perspectivas-contrato-administrativo-servicios-peru/>
- Toyama, J. (sin fecha). *Principio de condición más beneficiosa. Manifestaciones y límites en el ordenamiento jurídico*. Recuperado:
<https://docplayer.es/71945595-Principio-de-condicion-mas-beneficiosa.html>
- Toyama E. (2011). *Derecho Individual del Trabajo – La relación laboral: constitución y desarrollo*. Soluciones Laborales. Lima Perú. Editorial El Búho E.I.R.L.
- Toyama, J. (2015). *El Derecho Individual de Trabajo en el Perú*. Editorial El Búho. Lima Perú.
- Tribunal Constitucional (2013). *EXP. N.° 06462 (Sala Segunda del Tribunal Constitucional 28 de noviembre de 2017)*. Recuperado de:
<https://tc.gob.pe/jurisprudencia/2018/06462-2013-AA.pdf>
- Tribunal Constitucional. (2013). *Expediente 2168-2013-PA/TC*. Recuperado en:
[https://legis.pe/sereno-cas-es-reconocido-como-obrero-municipal-y-se-](https://legis.pe/sereno-cas-es-reconocido-como-obrero-municipal-y-se)

ordena-su-incorporacion-al-regimen-728/

Vargas, P. (2015). En su tesis *Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad provincial de Huanta*. Ayacucho. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.

Vargas, N. (2015). En su trabajo de tesis *Constitucionalidad y derechos civiles del contrato administrativa de servicios – CAS*. Juliaca-Perú. Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez.

Zavala, L. (2018). *¿La regla de Derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del Contrato Administrativo de Servicios*. Recuperado de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/1314-4420-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/1314-4420-1-PB%20(1).pdf)

Anexos

Anexo 1: Artículo científico

“Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018”

Roxana Merly Torres Suárez

Shanix_01@hotmail.com

Universidad César Vallejo

Resumen

El trabajo de investigación se realizó con la finalidad de analizar la problemática laboral de los serenos municipales que laboran en la Municipalidad distrital de Los Olivos en el año 2018, quienes son contratados bajo el régimen CAS cuando en realidad les corresponde el régimen de la actividad privada, situación que viene vulnerando sus derechos y beneficios laborales, es así; que se tiene como objetivo general determinar la relación que existe entre el contrato bajo el régimen CAS y su situación laboral. La metodología utilizada fue el enfoque cuantitativo, se utilizó el método hipotético deductivo y un tipo de estudio básico, con un diseño no experimental de nivel correlacional y por su temporalidad fue transversal al haberse obtenido la recolección de datos en un solo momento. Se usó el método hipotético deductivo abordando el problema de estudio desde un aspecto general hasta un aspecto particular. La información se obtuvo usando la encuesta como técnica de recolección de datos y como instrumento de investigación el cuestionario, es así que se realizó una encuesta a una muestra censal de 60 serenos para obtener toda la información necesaria que se complementa con la obtenida de los trabajos previos. Los resultados que se obtuvieron en esta investigación, es que existe una relación significativa con Rho Spearman de 0.606 y se concluyó que el contrato de sereno bajo régimen CAS se relaciona con su situación laboral en un grado de relación positiva moderada, por lo cual se acepta la hipótesis alterna y descartando la hipótesis nula.

Palabras claves: *vulneración de derechos, contrato CAS, situación laboral.*

Abstract

The research work was carried out with the purpose of analyzing the labor problems of the municipal serene that work in the District Municipality of Los Olivos in 2018, who are hired under the CAS modality when in fact they correspond to the regime of the activity private, situation that is violating their rights and labor benefits, it is like that; whose general objective is to determine the relationship that exists between the contract under the CAS regime and their employment situation, based on a quantitative approach, the research was carried out, using the deductive hypothetical method and a type of basic study, of non-experimental design with a correlational level and because of its temporality, it was cross-sectional having obtained the data collection in a single moment. The hypothetical deductive method was used addressing the study problem from a general aspect to a particular aspect. The information was obtained using the survey as a data collection technique and as a research tool the questionnaire, so a survey was conducted on a census sample of 60 serenades to obtain all the necessary information that complements that obtained from the works. Previous. The results obtained in this investigation, is that there is a significant relationship with Rho Spearman of 0.606 and it was concluded that the serene contract under the CAS regime is related to their work situation in a moderate positive relationship, for which reason it is accepted the hypothesis alternates and discarding the null hypothesis.

Keywords: violation of rights, CAS contract, employment situation

Introducción

La seguridad ciudadana y la vigilancia dan seguridad a la población y no solo se debe tener en cuenta lo importante que es sentirse protegido, sino también es necesario que se tenga en cuenta quienes son las personas que nos dan esa protección.

Actualmente se viene hablando del trabajo decente reconocida por la Organización Internacional de Trabajo (2006), que hace referencia al trabajo digno

y con un ingreso justo, lo cual se relaciona con el trabajo que brindan las personas para garantizar la seguridad ciudadana.

Saona (2013), en su trabajo de investigación propuso para el país de Chile la aplicación del trabajo decente, concluyendo que los países no le han dado la debida importancia a este concepto primordial en la vida de los trabajadores.

Por su parte López (2013), planteó en su tesis la implementación de mecanismos jurídicos para el registro obligatorio de empleadores, al haber investigado que en Bolivia había una decadencia de normas sociolaborales, y pese a ello el Estado no cumplía sus propias leyes vulnerando los derechos de los trabajadores.

Beltrán (2013), en su trabajo de investigación señaló que a partir de los años 80 las leyes de presupuesto han venido prohibiendo los nombramientos o contrataciones de personas, y esta situación trajo como consecuencia que se contrate personal por servicios no personales – SNP, cuyo contrato no ofrece beneficios laborales a los trabajadores, optando luego por realizar contratos bajo el régimen CAS, es así que considera que en la Administración Pública debe existir un solo régimen laboral para que no se vulneren o afecten los derechos laborales de los trabajadores.

Vargas (2015), en su tesis con el título basado en la *Contratación de obreros en diferentes regímenes laborales en la Municipalidad provincial de Huanta*, refirió que la Municipalidad viene contratando personal obrero bajo diferentes regímenes laborales por falta de documentos de gestión, desconocimiento de los funcionarios, falta de disponibilidad presupuestal.

Esta situación se viene presentando actualmente en muchas entidades municipales del Perú, que vienen contratando personas para hacer labores de serenos municipales bajo el régimen especial del CAS, como es la Municipalidad de Los Olivos, que ha realizado varias convocatorias para contratación administrativa de servicios de serenos operativos, choferes y motorizados, todos bajo la modalidad de CAS, siendo que esta modalidad de contrato no reconoce todos los beneficios laborales a los servidores de serenazgo, y de esta manera se

vulneran su derechos laborales. Por su parte Zavala (2018) indicó que el contrato CAS afecta los derechos laborales y el Estado siendo concededor del ordenamiento constitucional que protege los derechos fundamentales de índole laboral, creó el régimen CAS a plazo determinado y con la limitación de derechos y beneficios laborales.

Servir (2017) refirió que el estado creó la modalidad de contrato por servicios no personales – SNP en el sector público que consideró más flexible a su favor, sin embargo esta modalidad de contrato se creó por las restricciones presupuestales de los años 90 con la finalidad de no pagar beneficios sociales.

Como ya se mencionó anteriormente, existe la vulneración de los derechos laborales de los serenos municipales a quienes por sus labores, numerosa jurisprudencia los vienen reconociendo como obreros municipales de acuerdo a lo establecido en el art. 37 de la Ley N° 27972, Ley Orgánica de Municipalidades.

Es así, que se ha buscado alternativas de solución a fin de evitar contratar serenos bajo el régimen CAS, porque a ellos les corresponde el régimen laboral de la actividad privada, así como los derechos y beneficios de esta norma como es el Decreto Legislativo N° 728, por tanto, se formula el problema de investigación como El contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

1. Metodología

El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, fue hipotético-deductivo, tipo de investigación básico, de diseño no experimental, el nivel de la investigación fue descriptiva – correlacional, de corte transversal, la población estuvo conformada por 60 serenos de la Municipalidad de Los Olivos. Para la recolección de datos se aplicó la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Los resultados se procesaron a través del software estadístico SPSS versión 24.0.

2. Resultados

Análisis descriptivo de la variable 1: Contrato de sereno bajo régimen CAS

Tabla 1

Distribución de los porcentajes del contrato de Sereno bajo régimen CAS

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Moderado	17	28,3
Adecuado	43	71,7
Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018

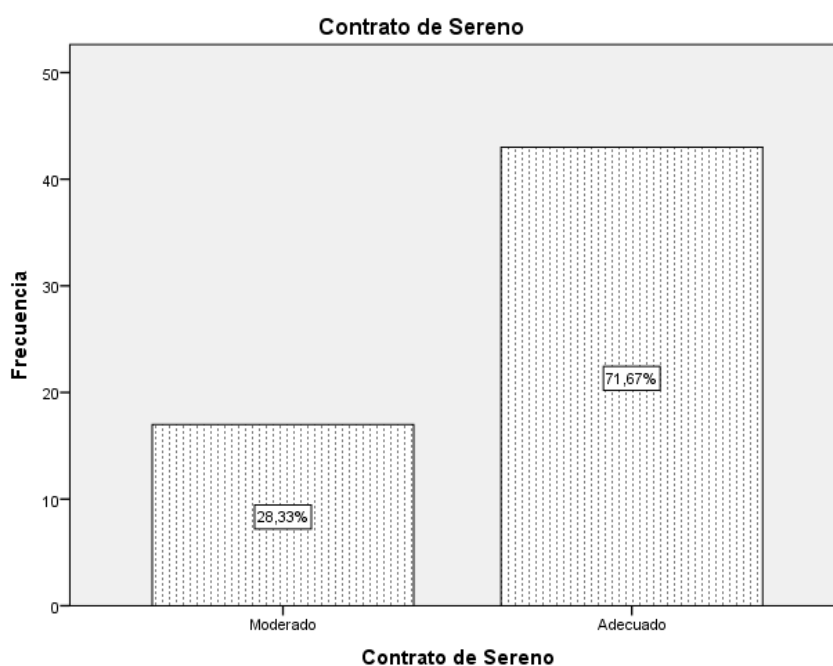


Figura 1. Distribución de los niveles del contrato de sereno bajo régimen CAS

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 28.33% es moderado, mientras que el 71.67% indica que es adecuado, por lo tanto el contrato de sereno bajo el régimen de Contrato Administrativo de Servicios predomina que es adecuado.

Análisis descriptivo de la variable 2: situación laboral

Tabla 2

Distribución de los porcentajes de la situación laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Válido Deficiente	1	1,7
Moderado	24	40,0
Eficiente	35	58,3
Total	60	100,0

Nota: tomado de la encuesta realizada a los serenos de la Municipalidad de Los Olivos – 2018

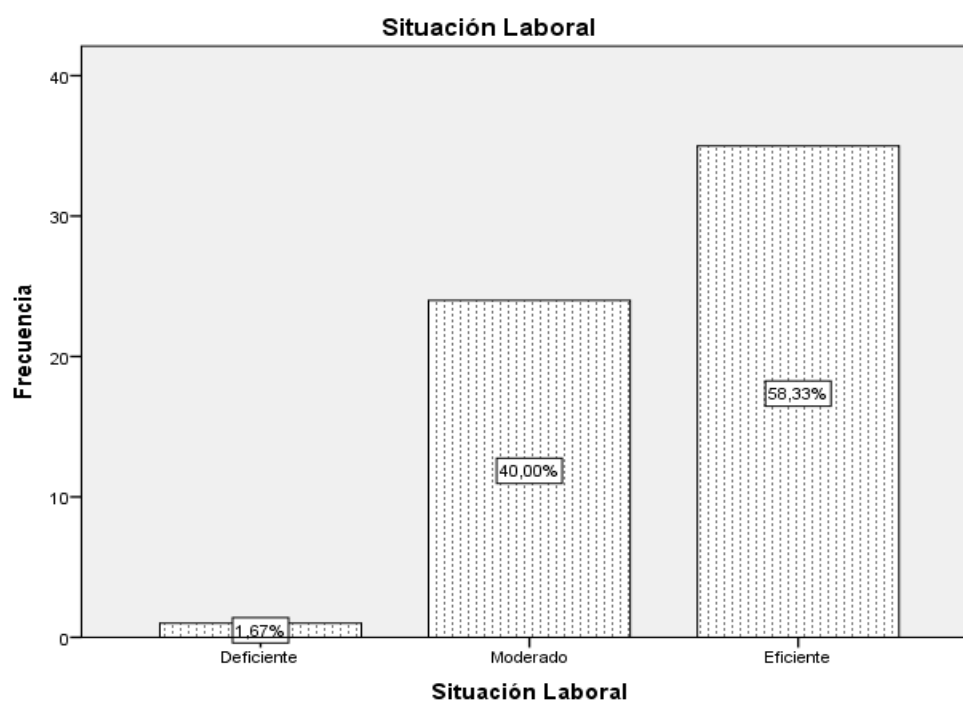


Figura 2. Distribución de los niveles de la situación laboral

Interpretación.

De lo observado se puede verificar que la muestra censal de los 60 trabajadores indica que el 58.3% es eficiente, el 40% es moderado, mientras que el 1.7% considera que es ineficiente, por lo tanto la situación laboral del sereno predomina que es eficiente regularla, ya que como CAS no tienen todos los beneficios.

Análisis Inferencial

Formulación de la hipótesis

Ho: No existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

H₁: Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.

Tabla 3

Prueba de Spearman para la hipótesis general

			Contrato de Sereno	Situación Laboral
Rho de Spearman	Contrato de Sereno	Coeficiente de correlación	1,000	,606**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	Situación Laboral	Coeficiente de correlación	,606**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Al respecto, se observa que el nivel de significancia de la muestra es $p=0,000$ ($<0,001$); rechazando la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, determinado que existe una relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral. Así mismo se observa también un coeficiente de correlación de $Rho = 0,606$ que indica un grado de relación positiva moderada.

3. Discusión

De acuerdo a la metodología utilizada para esta tesis, se aplicó una encuesta a una muestra censal de 60 serenos de la Municipalidad de Los Olivos, debido a que la población de serenos fue disminuyendo mes a mes por motivos institucionales,

como la no renovación de contratos CAS, resultando importante la información obtenida mediante las encuestas.

Luego del proceso de la información, los resultados obtenidos por las encuestas en relación a la hipótesis general, se obtuvo que el nivel de relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral que fue determinado por el Rho Spearman resultó = 0.606, lo cual significa que existe relación significativa positiva moderada, con un $p=0,000$ donde $p<0,001$) lo cual se corrobora que existe relación, por otro lado el 43% de los serenos municipales consideran adecuado el contrato CAS pero el 58.3% considera eficiente su situación laboral, en este caso se demuestra que las dos variables son proporcionadas. Beltrán (2013) consideró que se debe crear un sistema de contratación justo para los trabajadores que gocen de todos los beneficios que en materia laboral les corresponde.

4. Conclusión

Se logró determinar la relación que existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos en el periodo 2018 y el resultado obtenido según el Rho de Spearman fue 0.606 siendo considerado como significativa con un grado de relación positiva y moderada, llegándose a la conclusión que las dos variables se encuentran directamente relacionadas, es decir; en la medida que el contrato de sereno bajo régimen CAS es adecuado, la situación laboral del sereno también es eficiente.

5. Recomendación

Se recomienda que la Municipalidad de Los Olivos a fin de evitar multas por parte del Ministerio de Trabajo, se realicen las acciones necesarias y se reconozca la relación laboral del sereno como uno del régimen de la actividad privada.

6. Referencias

Beltrán, L. (2013). En su tesis *Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el Estado*. Lima-Perú. Pontifica Universidad Católica del Perú.

- López, M. (2013). En su tesis *Mecanismos jurídicos para el mejoramiento del registro obligatorio de empleadores y control, supervisión continúa del cumplimiento de las normas laborales*. La Paz-Bolivia. Universidad Mayor de San Andrés.
- OIT. (2016). *Promover el empleo, proteger a las personas*. Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm.
- Saona, B. (2013). En su tesis *Necesidad de aplicar el trabajo decente de forma efectiva. Una propuesta para Chile*. Universidad de Chile- Facultad de Economía y Negocios.
- Servir (2017). *Informe Técnico N° 400-2017-SERVIR/GPGSC*. Recuperado de: https://storage.servir.gob.pe/normatividad/Informes_Legales/2017/IT_400-2017-SERVIR-GPGSC.pdf
- Vargas, P. (2015). En su tesis *Contratación de obreros en regímenes laborales en la Municipalidad provincial de Huanta*. Ayacucho. Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga.
- Zavala, L. (2018). *¿La regla de Derecho debe prevalecer sobre el principio jurídico laboral? Análisis del Contrato Administrativo de Servicios*. Recuperado de: [file:///C:/Users/usuario/Downloads/1314-4420-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/usuario/Downloads/1314-4420-1-PB%20(1).pdf)

Anexo 2

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: Contrato del sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018

Autor: Roxana Merly Torres Suarez

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos
<p>Problema General: ¿Qué relación existe entre el contrato de serenos bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de la relación laboral bajo el régimen 728, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer</p>	<p>Objetivo general: Determinar si existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>1. Determinar si existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.</p> <p>2. Determinar si existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de la relación laboral bajo el régimen 728, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.</p> <p>3. Determinar si existe relación entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa</p>	<p>Hipótesis general: Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.</p> <p>Hipótesis Específica:</p> <p>1. Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y su reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.</p> <p>2. Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y la regularización de la relación laboral bajo el régimen 728, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018.</p> <p>3. Existe una relación directa entre el contrato de sereno bajo régimen CAS y los cambios que representa pertenecer</p>	Variable 1: Contrato del sereno bajo régimen CAS				
			Características del CAS	- Duración del CAS. - Jornada semanal - Remuneración	Del 1 al 3	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Inadecuado 13 - 30 Moderado 31 - 47 Adecuado 48 - 65
			Derechos y beneficios laborales del CAS	- Descanso físico - Vacaciones - Permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad - Afiliación a EsSalud - Afiliación al régimen de pensiones - Derecho a la sindicalización - Derecho a la huelga - Aguinaldos (julio-diciembre)	Del 4 al 11		
			Efectos del CAS	- No garantiza todos los derechos laborales - No garantiza la estabilidad laboral.	Del 12 al 13		
			Variable 2: Situación laboral del sereno				
			Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972.	- Condicion laboral de obrero - Proteccion por el riesgo laboral por sus funciones	1Del 14 al 15	Muy en desacuerdo (1)	Eficiente 12-28

al régimen de la actividad privada, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018?	pertenecer al régimen de la actividad privada, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018	al régimen de la actividad privada, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018	Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728	<ul style="list-style-type: none"> - Contrato a plazo indeterminado - Satisfacción laboral - Bienestar social y familiar - Inclusión en el CAP y PAP 	Del 16 al 19	En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Regular 29 – 44
			Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada	<ul style="list-style-type: none"> - Protección contra el despido - Compensación por tiempo de servicios - Vacaciones dobles - Gratificaciones legales - Asignación familiar - Estabilidad laboral 	Del 20 al 25	De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Deficiente 45 - 60
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra		Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar		
Tipo: Básica Nivel: Correlacional Diseño: No experimental Método: Hipotético deductivo	Población: 60 Muestra censal: 60		Variable 1: Contrato del sereno bajo régimen CAS Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Roxana Merly Torres Suarez Año: 2018 Monitoreo: Roxana Merly Torres Suarez Ámbito de Aplicación: Municipalidad de Los Olivos Forma de Administración: Directa Tiempo: 15 minutos		DESCRIPTIVA: Se utilizó el programa SPSS y los resultados se establecieron en tablas y figuras. RHO de SPEARMAN		
			Variable 2: Situación laboral del sereno Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario Autor: Roxana Merly Torres Suarez Año: 2018 Monitoreo: Roxana Merly Torres Suarez Ámbito de Aplicación: Municipalidad de Los Olivos Forma de Administración: Directa Tiempo: 15 minutos				

Anexo 3

Permiso de la Institución

SUMILLA: SOLICITO AUTORIZACION
PARA REALIZAR TRABAJOS DE
INVESTIGACIÓN.

Señor
Pedro Moisés del Rosario Ramírez
Alcalde de la Municipalidad de Los Olivos



Atención: Sub Gerente de Recursos Humanos


Yo, **ROXANA MERLY TORRES SUAREZ**, identificada con DNI. N° 19221885 de profesión Abogada, quien labora en la Sub Gerencia de Recursos Humanos de la Municipalidad de Los Olivos, ante usted me presento y expongo:

Que, estando próxima a culminar la maestría en Gestión Pública en la Universidad Particular Cesar Vallejo de Lima Norte, solicito a usted permiso para realizar trabajo de investigación en la Municipalidad de Los Olivos, cuyo proyecto de investigación es titulado: "Contratación de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018", para optar el grado de Maestro en Gestión Pública.

Por lo expuesto:

Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Los Olivos, 31 de octubre de 2018


ROXANA MERLY TORRES SUÁREZ
DNI. 19221885



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
LOS OLIVOS

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

Los Olivos, 31 de Octubre de 2018

OFICIO N° 244-2018-MDLO/GAF/SGRHH

SEÑORITA
ROXANA MERLY TORRES SUÁREZ
ATENCION.-

De mi consideración:

Por intermedio del presente documento aprovecho la ocasión para expresar mis cordiales saludos y a la vez hacer de su conocimiento que de acuerdo a la solicitud de permiso para realizar trabajo de investigación, ha sido admitida y aprobada en nuestra institución para que proceda con la ejecución del trabajo de investigación respecto a su proyecto de tesis intitulado: **"Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018"**.

Si otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE LOS OLIVOS
SUB GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
LIC. MIGUEL VENTURA HILARIO
SUB GERENTE (e)

Anexo 4

Instrumento



MUNICIPALIDAD
DISTRITAL DE
LOS OLIVOS

Cuestionario aplicado a los serenos municipales

Tengo el agrado de saludarle y a la vez comunicarle que estoy realizando una encuesta con el propósito de recopilar datos relacionados al contrato del sereno bajo régimen CAS y su situación laboral, en la Municipalidad de Los Olivos, 2018. Gracias por su colaboración.

INSTRUCCIONES: Marcar con un aspa (x) la alternativa que Ud. considere conveniente. Las respuestas son:

Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

VARIABLE 1: CONTRATO DE SERENO BAJO REGIMEN CAS						
Dimensión: Características del CAS		1	2	3	4	5
1	¿Está de acuerdo con la duración del contrato bajo régimen CAS?					
2	¿Está de acuerdo con la jornada laboral de 48 horas semanales como máximo bajo el régimen CAS?					
3	¿Considera usted que tiene derecho a una remuneración igual o mayor al mínimo legal?					
Dimensión: Derechos y beneficios laborales del CAS		1	2	3	4	5
4	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho al descanso físico de 24 horas a la semana?					
5	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a vacaciones?					
6	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad?					
7	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a un seguro de salud?					
8	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a un régimen de pensiones?					
9	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a la libre sindicalización?					
10	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a aguinaldo julio - diciembre?					
11	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a la huelga?					
Dimensión: Efectos del CAS		1	2	3	4	5
12	¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, garantiza todos los derechos laborales?					
13	¿Considera usted que con el régimen CAS se afecta el derecho a la estabilidad laboral?					

VARIABLE 2: SITUACION LABORAL DEL SERENO						
Dimensión: Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972		1	2	3	4	5
14	¿Considera usted que le corresponde la condición laboral de obrero según el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972?					
15	¿Considera usted que en la condición de obrero tendría protección por el riesgo laboral de sus funciones?					
Dimensión: Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728		1	2	3	4	5
16	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará el derecho a suscribir contrato a plazo indeterminado?					
17	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará satisfacción laboral?					
18	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará bienestar social y familiar					
19	¿Cree usted que con la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le incluye en el CAP y PAP?					
Dimensión: Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada		1	2	3	4	5
20	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 tiene protección contra el despido?					
21	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la compensación por tiempo de servicios para los serenos?					
22	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a las vacaciones dobles para los serenos?					
23	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a las gratificaciones legales para los serenos?					
24	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la asignación familiar para los serenos?					
25	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la estabilidad laboral para los serenos?					

Anexo 5

Validez del Instrumento



CARTA DE PRESENTACIÓN

Dra. Flor de María Sánchez Aguirre

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Posgrado en MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede Los Olivos promoción 2017-2, aula 206-A, requiero validar los instrumentos con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título del Proyecto de investigación es:

"Contrato del sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018"

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Roxana Merly Torres Suarez
DNI. 19221885



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: Contrato de sereno bajo régimen CAS

Zavala (2018) indicó que: el régimen de la contratación administrativa de servicios CAS creado por el Ejecutivo en el año 2008 y actualmente regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, es una modalidad especial de contrato usado por la administración pública que tiene su propia normatividad, no le es de aplicación las normas de los Decretos Legislativos Nros. 276 y 728 correspondiente a los regímenes laborales de la actividad pública y de la actividad privada, respectivamente. Este régimen especial del CAS proporciona derechos y beneficios laborales limitados lo cual afecta a los trabajadores en su derecho al trabajo como derecho fundamental reconocido constitucionalmente.

Dimensiones de la variable "contrato de sereno bajo régimen CAS"

1. Dimensión: Características del CAS

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

- Duración del CAS
- Jornada semanal.
- Remuneración.

2. Dimensión: Derechos y beneficios laborales del CAS

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

- Descanso físico.
- Vacaciones.
- Permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad.
- Afiliación a EsSalud.
- Afiliación al régimen de pensiones.
- Derecho a la sindicalización.
- Derecho a la huelga.
- Aguinaldo Julio – Diciembre.

3. Dimensión: Efectos del CAS

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

- No garantiza todos los derechos laborales
- No garantiza la estabilidad laboral

Prof. Dr. [Signature]

**Variable 2: Situación laboral del sereno**

Servir (2016) refirió que: la situación laboral es el estado en que se encuentra un servidor que presta servicios a una empresa o está bajo dependencia de una empleadora, y no solo está directamente vinculado al estado del entorno laboral, sino también; al estado de sus derechos laborales, refiriéndose a la calidad del trabajo, la seguridad, el bienestar laboral, la salud y el trato no discriminatorio, situación laboral que está amparada en el marco constitucional peruano, es decir la protección del Estado al trabajador como tal.

Dimensiones de la variable "situación laboral del sereno"**1. Dimensión: Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972**

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

Categoría laboral de obrero

Riesgo laboral por sus funciones.

2. Dimensión: Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

Contrato a plazo indeterminado

Satisfacción laboral

Bienestar social y familiar

Inclusión en el CAP y PAP

3. Dimensión: Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

Protección contra el despido

Compensación por tiempo de servicios

Vacaciones dobles

Gratificaciones legales

Asignación familiar

Estabilidad laboral



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Variable 1. *Contrato de sereno bajo régimen CAS*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Contrato de sereno bajo régimen CAS	Zavala (2018) indicó que: el régimen de la contratación administrativa de servicios CAS creado por el Ejecutivo en el año 2008 y actualmente regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, es una modalidad especial de contrato usado por la administración pública que tiene su propia normatividad, no le es de aplicación las normas de los Decretos Legislativos Nros. 276 y 728 correspondiente a los regímenes laborales de la actividad pública y de la actividad privada, respectivamente. Este régimen especial del CAS proporciona derechos y beneficios laborales limitados lo cual afecta a los trabajadores en su derecho al trabajo como derecho fundamental reconocido constitucionalmente.	La variable el contrato de sereno bajo régimen CAS es de naturaleza cuantitativa es decir que se sacaron en 3 dimensiones que son: características del CAS, derechos y beneficios laborales del CAS y efectos del CAS, para poder completar los ítems, se tendrá en cuenta el cuestionario de preguntas y los ítems politómicos que son con la escala de Likert, la medición será: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5).	Características del CAS	Duración del CAS Jornada semanal Remuneración	Muy en desacuerdo (1)	Cuestionario
			Derechos y beneficios laborales del CAS	Descanso físico Vacaciones Permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad. Afiliación a EsSalud Afiliación al régimen de pensiones. Derecho a la sindicalización. Derecho a la huelga. Aguinaldo Julio – Diciembre.	En desacuerdo (2)	
Efectos del CAS	No garantiza todos los derechos laborales. No garantiza la estabilidad laboral	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)				
		De acuerdo (4)				
		Muy de acuerdo (5)				



Variable 2. Situación laboral del sereno

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Situación laboral del sereno	Servir (2016) refirió que: la situación laboral es el estado en que se encuentra un servidor que presta servicios a una empresa o está bajo dependencia de una empleadora, y no solo está directamente vinculado al estado del entorno laboral, sino también; al estado de sus derechos laborales, refiriéndose a la calidad del trabajo, la seguridad, el bienestar laboral, la salud y el trato no discriminatorio, situación laboral que está amparada en el marco constitucional peruano, es decir la protección del Estado al trabajador como tal.	La variable situación laboral del sereno es de naturaleza cuantitativa es decir que se sacaron en 3 dimensiones que son: Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728 y los cambios que se representa pertenecer al régimen de la actividad privada, para poder completar los ítems, se tendrá en cuenta el cuestionario de preguntas y los ítems politomicos que son con la escala de Likert, la medición será: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5).	Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972.	Categoría laboral de obrero Riesgo laboral por sus funciones		
			Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728.	Contrato a plazo indeterminado. Satisfacción laboral. Bienestar social y familiar Inclusión en el CAP y PAP.	Muy en desacuerdo (1)	
			Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada	Protección contra el despido. Compensación por tiempo de servicios. Vacaciones dobles. Gratificaciones legales. Asignación familiar. Estabilidad laboral.	En desacuerdo (2)	
					Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Cuestionario
					De acuerdo (4)	
					Muy de acuerdo (5)	



Ady Pribyl

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTRATO DE SERENO BAJO RÉGIMEN CAS

N°	DIMENSIONES / ítems CARACTERÍSTICAS DEL CAS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
1	¿Está de acuerdo con la duración del contrato bajo régimen CAS?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo con la jornada laboral de 48 horas semanales como máximo bajo el régimen CAS?	X		X		X		
3	¿Considera usted que tiene derecho a una remuneración igual o mayor al mínimo legal?	X		X		X		
DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DEL CAS.								
4	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho al descanso físico de 24 horas a la semana?	X		X		X		
5	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a vacaciones?							
6	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad?	X		X		X		
7	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a un seguro de salud?	X		X		X		
8	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a un régimen de pensiones?	X		X		X		
9	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a la libre sindicalización?	X		X		X		
10	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a aguinaldo julio - diciembre?	X		X		X		
11	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a la huelga?	X		X		X		
EFFECTOS DEL CAS								
12	¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, garantiza todos los derechos laborales?	X		X		X		
13	¿Considera usted que con el régimen CAS se afecta el derecho a la estabilidad laboral?	X		X		X		



Handwritten signature

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SITUACIÓN LABORAL DEL SERENO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RECONOCIMIENTO COMO OBRERO MUNICIPAL SEGÚN EL ART. 37 DE LA LEY 27972								
1	¿Considera usted que le corresponde la condición laboral de obrero según el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972?	X		X		X		
2	¿Considera usted que en la condición de obrero tendría protección por el riesgo laboral de sus funciones?	X		X		X		
3	¿Considera usted que le corresponde la condición laboral de obrero según el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972?	X		X		X		
REGULARIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL BAJO EL RÉGIMEN 728.								
4	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará el derecho a suscribir contrato a plazo indeterminado?	X		X		X		
5	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará satisfacción laboral?	X		X		X		
6	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará bienestar social y familiar?	X		X		X		
7	¿Cree usted que con la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le incluye en el CAP y PAP?	X		X		X		
LOS CAMBIOS QUE REPRESENTA PERTENECER AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA								
8	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 tiene protección contra el despido?	X		X		X		
9	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la compensación por tiempo de servicios para los serenos?	X		X		X		
10	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a las vacaciones dobles para los serenos?	X		X		X		
11	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a las gratificaciones legales para los serenos?	X		X		X		
12	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la asignación familiar para los serenos?	X		X		X		
13	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la estabilidad laboral para los serenos?	X		X		X		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: SANCHEZ BOLAÑOS Flor de María DNI: 09104533

Especialidad del validador: METODOLOGIA

03 de 11 del 2018



CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor

ALEXANDER PHILANDER RETUERTO FIGUEROA

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Posgrado en MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede Los Olivos promoción 2017-2, aula 206-A, requiero validar los instrumentos con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título del Proyecto de investigación es:

“Contrato del sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018”


Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Roxana Merly Torres Suarez

DNI. 19221885



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: *Contrato de sereno bajo régimen CAS*

Zavala (2018) indicó que: el régimen de la contratación administrativa de servicios CAS creado por el Ejecutivo en el año 2008 y actualmente regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, es una modalidad especial de contrato usado por la administración pública que tiene su propia normatividad, no le es de aplicación las normas de los Decretos Legislativos Nros. 276 y 728 correspondiente a los regímenes laborales de la actividad pública y de la actividad privada, respectivamente. Este régimen especial del CAS proporciona derechos y beneficios laborales limitados lo cual afecta a los trabajadores en su derecho al trabajo como derecho fundamental reconocido constitucionalmente.

Dimensiones de la variable “contrato de sereno bajo régimen CAS”

1. Dimensión: Características del CAS

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

Duración del CAS
Jornada semanal.
Remuneración.

2. Dimensión: Derechos y beneficios laborales del CAS

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

Descanso físico.
Vacaciones.
Permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad.
Afilación a EsSalud.
Afilación al régimen de pensiones.
Derecho a la sindicalización.
Derecho a la huelga.
Aguinaldo Julio – Diciembre.

3. Dimensión: Efectos del CAS

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

No garantiza todos los derechos laborales
No garantiza la estabilidad laboral



Variable 2: Situación laboral del sereno

Servir (2016) refirió que: la situación laboral es el estado en que se encuentra un servidor que presta servicios a una empresa o está bajo dependencia de una empleadora, y no solo está directamente vinculado al estado del entorno laboral, sino también; al estado de sus derechos laborales, refiriéndose a la calidad del trabajo, la seguridad, el bienestar laboral, la salud y el trato no discriminatorio, situación laboral que está amparada en el marco constitucional peruano, es decir la protección del Estado al trabajador como tal.

Dimensiones de la variable “situación laboral del sereno”

- 1. Dimensión:** Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972
De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:
Categoría laboral de obrero
Riesgo laboral por sus funciones.

- 2. Dimensión:** Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728
De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

Contrato a plazo indeterminado
Satisfacción laboral
Bienestar social y familiar
Inclusión en el CAP y PAP

- 3. Dimensión:** Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada
De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:
Protección contra el despido
Compensación por tiempo de servicios
Vacaciones dobles
Gratificaciones legales
Asignación familiar
Estabilidad laboral



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Variable 1. *Contrato de sereno bajo régimen CAS*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Contrato de sereno bajo régimen CAS	Zavala (2018) indicó que: el régimen de la contratación administrativa de servicios CAS creado por el Ejecutivo en el año 2008 y actualmente regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, es una modalidad especial de contrato usado por la administración pública que tiene su propia normatividad, no le es de aplicación las normas de los Decretos Legislativos Nros. 276 y 728 correspondiente a los regímenes laborales de la actividad pública y de la actividad privada, respectivamente. Este régimen especial del CAS proporciona derechos y beneficios laborales limitados lo cual afecta a los trabajadores en su derecho al trabajo como derecho fundamental reconocido constitucionalmente.	La variable el contrato de sereno bajo régimen CAS es de naturaleza cuantitativa es decir que se sacaron en 3 dimensiones que son: características del CAS, derechos y beneficios laborales del CAS y efectos del CAS, para poder completar los ítems, se tendrá en cuenta el cuestionario de preguntas y los ítems politómicos que son con la escala de Likert, la medición será: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5).	Características del CAS	Duración del CAS Jornada semanal Remuneración	Muy en desacuerdo (1)	Cuestionario
			Derechos y beneficios laborales del CAS	Descanso físico Vacaciones Permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad. Afiliación a EsSalud Afiliación al régimen de pensiones. Derecho a la sindicalización. Derecho a la huelga. Aguinaldo Julio – Diciembre.	En desacuerdo (2)	
Efectos del CAS	No garantiza todos los derechos laborales. No garantiza la estabilidad laboral	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)				
		De acuerdo (4)				
		Muy de acuerdo (5)				



Variable 2. *Situación laboral del sereno*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Situación laboral del sereno	Servir (2016) refirió que: la situación laboral es el estado en que se encuentra un servidor que presta servicios a una empresa o está bajo dependencia de una empleadora, y no solo está directamente vinculado al estado del entorno laboral, sino también; al estado de sus derechos laborales, refiriéndose a la calidad del trabajo, la seguridad, el bienestar laboral, la salud y el trato no discriminatorio, situación laboral que está amparada en el marco constitucional peruano, es decir la protección del Estado al trabajador como tal.	La variable situación laboral del sereno es de naturaleza cuantitativa es decir que se sacaron en 3 dimensiones que son: Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728 y los cambios que se representa pertenecer al régimen de la actividad privada, para poder completar los ítems, se tendrá en cuenta el cuestionario de preguntas y los ítems politomicos que son con la escala de Likert, la medición será: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5).	Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972.	Categoría laboral de obrero Riesgo laboral por sus funciones		
			Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728.	Contrato a plazo indeterminado. Satisfacción laboral. Bienestar social y familiar Inclusión en el CAP y PAP.	Muy en desacuerdo (1) En desacuerdo (2)	
			Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada	Protección contra el despido. Compensación por tiempo de servicios. Vacaciones dobles. Gratificaciones legales. Asignación familiar. Estabilidad laboral.	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Muy de acuerdo (5)	Cuestionario


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTRATO DE SERENO BAJO RÉGIMEN CAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CARACTERÍSTICAS DEL CAS								
1	¿Está de acuerdo con la duración del contrato bajo régimen CAS?	X		X		X		
2	¿Está de acuerdo con la jornada laboral de 48 horas semanales como máximo bajo el régimen CAS?	X		X		X		
3	¿Considera usted que tiene derecho a una remuneración igual o mayor al mínimo legal?	X		X		X		
DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DEL CAS.								
4	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho al descanso físico de 24 horas a la semana?	X		X		X		
5	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a vacaciones?	X		X		X		
6	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad?	X		X		X		
7	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a un seguro de salud?	X		X		X		
8	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a un régimen de pensiones?	X		X		X		
9	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a la libre sindicalización?	X		X		X		
10	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a aguinaldo julio - diciembre?	X		X		X		
11	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a la huelga?	X		X		X		
EFECTOS DEL CAS								
12	¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, garantiza todos los derechos laborales?	X		X		X		
13	¿Considera usted que con el régimen CAS se afecta el derecho a la estabilidad laboral?	X		X		X		


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SITUACIÓN LABORAL DEL SERENO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
RECONOCIMIENTO COMO OBRERO MUNICIPAL SEGÚN EL ART. 37 DE LA LEY 27972								
1	¿Considera usted que le corresponde la condición laboral de obrero según el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972?	X		X		X		
2	¿Considera usted que en la condición de obrero tendría protección por el riesgo laboral de sus funciones?	X		X		X		
3	¿Considera usted que le corresponde la condición laboral de obrero según el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972?	X		X		X		
REGULARIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL BAJO EL RÉGIMEN 728.								
4	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará el derecho a suscribir contrato a plazo indeterminado?	X		X		X		
5	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará satisfacción laboral?	X		X		X		
6	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará bienestar social y familiar?	X		X		X		
7	¿Cree usted que con la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le incluye en el CAP y PAP?	X		X		X		
LOS CAMBIOS QUE REPRESENTA PERTENECER AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA								
8	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 tiene protección contra el despido?	X		X		X		
9	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la compensación por tiempo de servicios para los serenos?	X		X		X		
10	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a las vacaciones dobles para los serenos?	X		X		X		
11	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a las gratificaciones legales para los serenos?	X		X		X		
12	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la asignación familiar para los serenos?	X		X		X		
13	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la estabilidad laboral para los serenos?	X		X		X		




Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUENTA CON SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: ALEXANDER PHILANDER RETUERTO FIGUEROA DNI: 70997340

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

03 de 11 del 2018


.....
Alexander P. Retuerto Figueroa
ABOGADO
Reg. CALN. 1816

CARTA DE PRESENTACIÓN

Mg. JUSTO MICHAEL MARQUEZ CAJAVILCA

Presente

Asunto: **VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO**

Me es grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante del Programa de Posgrado en MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UCV, en la sede Los Olivos promoción 2017-2, aula 206-A, requiero validar los instrumentos con lo cual recogeré la información necesaria para desarrollar mi investigación y con la cual optaré el grado de Maestro.

El título del Proyecto de investigación es:

“Contrato del sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018”

Y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención he considerado conveniente recurrir a usted ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación que hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole nuestros sentimientos de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.


Roxana Merly Torres Suarez
DNI. 19221885



DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

Variable 1: *Contrato de sereno bajo régimen CAS*

Zavala (2018) indicó que: el régimen de la contratación administrativa de servicios CAS creado por el Ejecutivo en el año 2008 y actualmente regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, es una modalidad especial de contrato usado por la administración pública que tiene su propia normatividad, no le es de aplicación las normas de los Decretos Legislativos Nros. 276 y 728 correspondiente a los regímenes laborales de la actividad pública y de la actividad privada, respectivamente. Este régimen especial del CAS proporciona derechos y beneficios laborales limitados lo cual afecta a los trabajadores en su derecho al trabajo como derecho fundamental reconocido constitucionalmente.

Dimensiones de la variable “contrato de sereno bajo régimen CAS”

1. Dimensión: Características del CAS

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

Duración del CAS

Jornada semanal.

Remuneración.

2. Dimensión: Derechos y beneficios laborales del CAS

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

Descanso físico.

Vacaciones.

Permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad.

Afiliación a EsSalud.

Afiliación al régimen de pensiones.

Derecho a la sindicalización.

Derecho a la huelga.

Aguinaldo Julio – Diciembre.

3. Dimensión: Efectos del CAS

De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

No garantiza todos los derechos laborales

No garantiza la estabilidad laboral



Variable 2: Situación laboral del sereno

Servir (2016) refirió que: la situación laboral es el estado en que se encuentra un servidor que presta servicios a una empresa o está bajo dependencia de una empleadora, y no solo está directamente vinculado al estado del entorno laboral, sino también; al estado de sus derechos laborales, refiriéndose a la calidad del trabajo, la seguridad, el bienestar laboral, la salud y el trato no discriminatorio, situación laboral que está amparada en el marco constitucional peruano, es decir la protección del Estado al trabajador como tal.

Dimensiones de la variable “situación laboral del sereno”

- 1. Dimensión:** Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972
De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:
Categoría laboral de obrero
Riesgo laboral por sus funciones.

- 2. Dimensión:** Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728
De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:

Contrato a plazo indeterminado
Satisfacción laboral
Bienestar social y familiar
Inclusión en el CAP y PAP

- 3. Dimensión:** Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada
De acuerdo a esta dimensión los indicadores son:
Protección contra el despido
Compensación por tiempo de servicios
Vacaciones dobles
Gratificaciones legales
Asignación familiar
Estabilidad laboral



MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE.

Variable 1. *Contrato de sereno bajo régimen CAS*

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Contrato de sereno bajo régimen CAS	Zavala (2018) indicó que: el régimen de la contratación administrativa de servicios CAS creado por el Ejecutivo en el año 2008 y actualmente regulado por el Decreto Legislativo N° 1057, es una modalidad especial de contrato usado por la administración pública que tiene su propia normatividad, no le es de aplicación las normas de los Decretos Legislativos Nros. 276 y 728 correspondiente a los regímenes laborales de la actividad pública y de la actividad privada, respectivamente. Este régimen especial del CAS proporciona derechos y beneficios laborales limitados lo cual afecta a los trabajadores en su derecho al trabajo como derecho fundamental reconocido constitucionalmente.	La variable el contrato de sereno bajo régimen CAS es de naturaleza cuantitativa es decir que se sacaron en 3 dimensiones que son: características del CAS, derechos y beneficios laborales del CAS y efectos del CAS, para poder completar los ítems, se tendrá en cuenta el cuestionario de preguntas y los ítems politómicos que son con la escala de Likert, la medición será: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5).	Características del CAS	Duración del CAS Jornada semanal Remuneración	Muy en desacuerdo (1)	Cuestionario
			Derechos y beneficios laborales del CAS	Descanso físico Vacaciones Permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad. Afiliación a EsSalud Afiliación al régimen de pensiones. Derecho a la sindicalización. Derecho a la huelga. Aguinaldo Julio – Diciembre.	En desacuerdo (2)	
Efectos del CAS	No garantiza todos los derechos laborales. No garantiza la estabilidad laboral	Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)				
		De acuerdo (4)				
		Muy de acuerdo (5)				



Variable 2. Situación laboral del sereno

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala	Instrumento
Situación laboral del sereno	Servir (2016) refirió que: la situación laboral es el estado en que se encuentra un servidor que presta servicios a una empresa o está bajo dependencia de una empleadora, y no solo está directamente vinculado al estado del entorno laboral, sino también; al estado de sus derechos laborales, refiriéndose a la calidad del trabajo, la seguridad, el bienestar laboral, la salud y el trato no discriminatorio, situación laboral que está amparada en el marco constitucional peruano, es decir la protección del Estado al trabajador como tal.	La variable situación laboral del sereno es de naturaleza cuantitativa es decir que se sacaron en 3 dimensiones que son: Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972, Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728 y los cambios que se representa pertenecer al régimen de la actividad privada, para poder completar los ítems, se tendrá en cuenta el cuestionario de preguntas y los ítems politómicos que son con la escala de Likert, la medición será: Muy en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4), Muy de acuerdo (5).	Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972.	Categoría laboral de obrero Riesgo laboral por sus funciones		
			Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728.	Contrato a plazo indeterminado. Satisfacción laboral. Bienestar social y familiar Inclusión en el CAP y PAP.	Muy en desacuerdo (1)	
			Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada	Protección contra el despido. Compensación por tiempo de servicios. Vacaciones dobles. Gratificaciones legales. Asignación familiar. Estabilidad laboral.	En desacuerdo (2)	
					Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)	Cuestionario
					De acuerdo (4)	
					Muy de acuerdo (5)	



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CONTRATO DE SERENO BAJO RÉGIMEN CAS

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
CARACTERÍSTICAS DEL CAS								
1	¿Está de acuerdo con la duración del contrato bajo régimen CAS?	✓		✓		✓		
2	¿Está de acuerdo con la jornada laboral de 48 horas semanales como máximo bajo el régimen CAS?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que tiene derecho a una remuneración igual o mayor al mínimo legal?	✓		✓		✓		
DERECHOS Y BENEFICIOS LABORALES DEL CAS.								
4	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho al descanso físico de 24 horas a la semana?	✓		✓		✓		
5	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a vacaciones?	✓		✓		✓		
6	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a permiso por lactancia, licencia por maternidad y paternidad?	✓		✓		✓		
7	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a un seguro de salud?	✓		✓		✓		
8	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a un régimen de pensiones?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a la libre sindicalización?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a aguinaldo julio - diciembre?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que los serenos bajo régimen CAS tienen derecho a la huelga?	✓		✓		✓		
EFECTOS DEL CAS								
12	¿Cree usted que el régimen de contratación CAS, garantiza todos los derechos laborales?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que con el régimen CAS se afecta el derecho a la estabilidad laboral?	✓		✓		✓		


CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SITUACIÓN LABORAL DEL SERENO

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	RECONOCIMIENTO COMO OBRERO MUNICIPAL SEGÚN EL ART. 37 DE LA LEY 27972							
1	¿Considera usted que le corresponde la condición laboral de obrero según el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972?	✓		✓		✓		
2	¿Considera usted que en la condición de obrero tendría protección por el riesgo laboral de sus funciones?	✓		✓		✓		
3	¿Considera usted que le corresponde la condición laboral de obrero según el art. 37 de la Ley Orgánica de Municipalidades, Ley 27972?	✓		✓		✓		
	REGULARIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL BAJO EL RÉGIMEN 728.							
4	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará el derecho a suscribir contrato a plazo indeterminado?	✓		✓		✓		
5	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará satisfacción laboral?	✓		✓		✓		
6	¿Cree usted que la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le dará bienestar social y familiar?	✓		✓		✓		
7	¿Cree usted que con la regularización de su relación laboral bajo el régimen 728, le incluye en el CAP y PAP?	✓		✓		✓		
	LOS CAMBIOS QUE REPRESENTA PERTENECER AL RÉGIMEN DE LA ACTIVIDAD PRIVADA							
8	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 tiene protección contra el despido?	✓		✓		✓		
9	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la compensación por tiempo de servicios para los serenos?	✓		✓		✓		
10	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a las vacaciones dobles para los serenos?	✓		✓		✓		
11	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a las gratificaciones legales para los serenos?	✓		✓		✓		
12	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la asignación familiar para los serenos?	✓		✓		✓		
13	¿Considera usted que con el régimen del Decreto Legislativo 728 la Municipalidad de Los Olivos reconoce el derecho a la estabilidad laboral para los serenos?	✓		✓		✓		



Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO CUENTA CON SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: JUSTO MICHAEL MARQUEZ CASAVILCA DNI: 43273026

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

07 de Julio del 2018

Firma del Experto Informante.
Especialidad

CAL : 67484

Anexo 6

**BASE DE DATOS DE LA PRUEBA PILOTO
MUNICIPALIDAD DE INDEPENDENCIA**

VARIABLE 1: Contrato de sereno bajo régimen CAS

Dimensiones

Colaborador	Características del CAS			Derechos y beneficios laborales del CAS								Efectos del CAS	
	Preg. 1	Preg. 2	Preg. 3	Preg. 4	Preg. 5	Preg. 6	Preg. 7	Preg. 8	Preg. 9	Preg. 10	Preg. 11	Preg. 12	Preg. 13
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3
2	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5
4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5
5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5
6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5
7	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1
8	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4
12	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	1	4	3
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
14	2	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4

VARIABLE 2: *Situación laboral del sereno*

Dimensiones

Colaborador	Reconocimiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley 27972		Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728				Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada					
	Preg 14	Preg 15	Preg 16	Preg 17	Preg 18	Preg 19	Preg 20	Preg 21	Preg 22	Preg 23	Preg 24	Preg 25
1	4	4	4	4		4	4	4	4	4	4	4
2	3	2	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5
3	3	1	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
4	3	2	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5
5	3	2	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5
6	3	2	5	5	5	3	5	5	2	5	5	5
7	4	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4
8	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4
9	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
14	3	5	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4

Base de datos de la muestra censal

VARIABLE 1: Contrato de sereno bajo regimen CAS													VARIABLE 2: Situación laboral del sereno																					
Dimensiones													Dimensiones																					
Colaborador	Características del CAS			Derechos y beneficios laborales del CAS									Efectos del CAS		Tratamiento como obrero municipal según el Art. 37 de la Ley		Regularización de la relación laboral bajo el régimen 728				Los cambios que representa pertenecer al régimen de la actividad privada					SV1	SD1V1	SD2V1	SD3V1	SV2	SD1V2	SD2V2	SD2V3	
	Proq. 1	Proq. 2	Proq. 3	Proq. 4	Proq. 5	Proq. 6	Proq. 7	Proq. 8	Proq. 9	Proq. 10	Proq. 11	Proq. 12	Proq. 13	Proq. 14	Proq. 15	Proq. 16	Proq. 17	Proq. 18	Proq. 19	Proq. 20	Proq. 21	Proq. 22	Proq. 23	Proq. 24	Proq. 25									
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	32	8	48	8	16	24	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	32	8	48	8	16	24	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	32	8	48	8	16	24	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	32	8	48	8	16	24	
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	32	8	48	8	16	24	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	53	12	32	9	50	8	18	24
7	2	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	1	2	1	4	3	3	3	1	1	1	1	5	4	45	8	35	2	29	3	13	13
8	2	3	4	3	3	3	3	1	1	1	1	3	4	3	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	32	9	16	7	41	7	10	24	
9	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	5	4	4	5	5	1	1	1	4	4	2	44	10	24	10	40	9	18	13	
10	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	5	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	46	8	28	10	28	8	14	6	
11	2	1	1	5	5	5	5	4	4	4	3	1	3	3	5	3	3	3	3	4	4	4	1	1	1	43	4	35	4	35	8	12	15	
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	32	8	48	8	16	24	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	32	8	48	8	16	24	
14	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	12	31	8	48	8	16	24	
15	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	54	13	32	9	50	8	17	25	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	32	8	48	8	16	24	
17	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49	9	32	8	48	8	16	24	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	12	32	8	48	8	16	24	

19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	52	12	32	8	49	8	16	25		
20	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	4	4	3	48	8	33	7	35	6	11	18	
21	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	55	14	32	9	51	8	17	26	
22	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	48	12	31	5	40	7	16	17
23	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	64	14	40	10	55	9	16	30	
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64	15	40	9	58	8	20	30	
25	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	53	13	33	7	43	6	13	24	
26	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	14	40	8	60	10	20	30	
27	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	50	11	32	7	44	7	13	24	
28	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	49	3	40	6	58	10	19	29	
29	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	49	3	40	6	56	10	20	26	
30	1	3	3	2	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49	7	34	8	59	10	20	29	
31	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	57	13	35	9	48	8	18	22	
32	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	56	10	39	7	43	6	16	21	
33	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62	13	40	9	60	10	20	30	
34	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	46	11	27	8	44	8	16	20	
35	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	56	11	36	9	55	10	18	27	
36	1	2	4	2	3	4	5	5	5	3	3	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	3	5	46	7	30	9	50	9	17	24	
37	4	4	1	3	4	5	1	3	2	4	5	3	1	1	1	1	1	2	3	3	3	4	4	4	4	40	9	27	4	31	2	7	22	
38	4	1	1	1	1	1	2	3	4	5	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	31	6	20	5	51	7	16	28	
39	2	4	3	3	5	3	1	3	4	1	3	3	3	3	5	4	1	2	4	2	4	3	4	1	1	38	9	23	6	34	8	11	15	
40	5	4	1	4	4	5	1	1	1	5	5	4	1	4	2	4	1	3	4	3	2	4	3	4	3	41	10	26	5	37	6	12	19	
41	4	1	5	4	4	3	5	1	3	2	4	4	4	4	4	2	4	3	5	1	4	4	4	5	1	44	10	26	8	41	8	14	19	
42	5	4	4	4	5	3	1	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	1	4	4	1	4	48	13	27	8	39	6	16	17
43	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	45	10	29	6	56	7	19	30	
44	1	5	3	3	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	9	36	5	58	8	20	30	
45	5	1	4	3	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	45	10	27	8	42	6	16	20
46	4	1	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	2	3	4	4	50	9	33	8	44	7	16	21
47	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	2	4	3	3	5	4	5	4	4	4	49	9	32	8	44	6	12	26

48	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	3	3	3	2	3	2	5	4	5	4	4	4	49	9	32	8	42	6	10	26
49	4	1	2	4	4	2	4	5	3	4	1	4	5	2	4	3	2	2	1	1	4	5	5	5	4	43	7	27	9	38	6	8	24
50	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	55	11	36	8	56	9	17	30
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	46	12	32	2	48	8	16	24
52	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	52	13	33	6	42	8	12	22
53	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	50	11	29	10	44	7	13	24
54	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	4	50	12	30	8	46	8	16	22
55	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	49	11	30	8	47	7	15	25
56	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	41	9	27	5	40	5	16	19
57	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	59	11	39	9	50	8	16	26
58	4	3	3	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	5	5	5	55	10	37	8	48	6	15	27
59	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	50	12	30	8	44	8	12	24
60	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	53	11	35	7	51	6	16	29



Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Flor de María Sánchez Aguirre, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "**Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018**" del (de la) estudiante **Roxana Merly Torres Suarez** constato que la investigación tiene un índice de similitud de 23% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 10 de octubre del 2019



Firma

Flor de María Sánchez Aguirre

DNI: 09104533

Feedback Studio - Google Chrome
ev.tumitin.com/.../1049616741&lang=es&no=11201439970.pdf

feedback studio Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018

ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:
B^a Roxana Merly Torres Suarez

ASESORA:
D^{ra} Flor de María Sánchez Aguirre

SECCIÓN

Página: 1 de 80 Número de palabras: 20408

Print-only Report High Resolution Activado

Resumen de coincidencias

23 %

1	Entregado a Universidad... Trabajo de investigación	7 %
2	repositorio.ucv.edu.pe Fondo de literatura	4 %
3	www.laboraperu.com Fondo de literatura	2 %
4	Entregado a Pontificia... Trabajo de investigación	1 %
5	Entregado a Universidad... Trabajo de investigación	1 %
6	Entregado a Universidad... Trabajo de investigación	1 %
7	Entregado a Universidad... Trabajo de investigación	<1 %





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Torres Suárez Roxana Merly
 D.N.I. : 19221885
 Domicilio : Av. 2 de Octubre, HZ. V-1 Lote 3 - Los Olivos
 Teléfono : Fijo : Móvil : 968815395
 E-mail : shanix_01@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado
 Facultad :
 Escuela :
 Carrera :
 Título :

Tesis de Posgrado Doctorado
 Maestría
 Grado : Maestría
 Mención : Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Torres Suárez Roxana Merly

Título de la tesis:

Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación
 laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 22 de mayo de
2019



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Roxana Merly Torres Suárez

INFORME TITULADO:

Contrato de sereno bajo régimen CAS y su situación
laboral en la Municipalidad de Los Olivos, 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 22 de Enero de 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por mayoría



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN