



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE DERECHO Y HUMANIDADES

ESCUELA PROFESIONAL DE DERECHO

“Influencia del régimen CAS en la estabilidad laboral de los
trabajadores de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco
2017”

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Abogada

AUTORA:

Eustaquio Tuestas Jeanette Del Pilar (ORCID: [0000-0001-7351-1934](https://orcid.org/0000-0001-7351-1934))

ASESORA:

Dra. Vargas Flores, Rosa Luz, (ORCID: [0000-0002-7570-2467](https://orcid.org/0000-0002-7570-2467))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Derecho Laboral

TRUJILLO - PERÚ

2017

Dedicatoria

A DIOS, por darme la vida, por guiarme en cada paso de mi vida y por permitirme cumplir con éxito esta meta.

A mis queridos padres, Antonio Hernán Eustaquio Bustamante y Gladys Esmeralda Tuestas Fabián, quienes me han apoyado para poder llegar a esta instancia de mis estudios, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moral, emocional, psicológicamente y son fuente inagotable de inspiración, que me alienta en cristalizar mis anhelos y aspiraciones, en bien para mi formación personal y profesional.

Agradecimiento

La presente tesis es el resultado de un trabajo hecho con esfuerzo y dedicación por lo cual tengo que agradecer a las personas que influyeron en su elaboración.

A mi abuelita qué está en el cielo María Alvidia Fabián Flores, mujer que fue parte fundamental en mi desarrollo profesional, espiritual, moral y familiar. La que muchas veces hizo el papel de madre asistiéndome de manera incondicional. Para ella este logro.

A mi hermana Ángela Esmeralda Eustaquio Tuestas, quien me apoya incondicionalmente para lograr en terminar y concluir con éxito mi carrera profesional de derecho.

A la Dra. Rosa Luz Vargas Flores, quien con sus conocimientos y experiencia hizo posible la culminación de esta investigación y así obtener resultados satisfactorios.

Índice de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de Tablas	v
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. MÉTODOLOGÍA	18
3.1. Diseño de investigación:	18
3.2. Variables, operacionalización	18
3.3. Población y muestra	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad .	22
3.5. Métodos de análisis de datos:	22
3.6. Validación y confiabilidad del instrumento	23
3.7. Aspectos éticos:	23
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:.....	24
V. CONCLUSIÓN	45
VI. RECOMENDACIONES:	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	49

Índice de Tablas

Tabla 1: DIMENSIÓN PROCESO DE SELECCIÓN	24
Tabla 2: DIMENSIÓN PROCESO DE CONTRATACIÓN	27
Tabla 3: DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES	30
Tabla 4: REPOSICIÓN JUDICIAL	32
Tabla 5: DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS LEGALES	36
Tabla 6: RELACIÓN ENTRE LAS VARIABLES: INFLUENCIA DEL RÉGIMEN CAS Y ESTABILIDAD LABORAL EN EL ÁREA DE SERENAZGO, 2017	38

Resumen

La presente investigación denominada “Influencia del régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2017”, tuvo como objetivo principal determinar de qué manera influye del régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017, esta fue una investigación de tipo descriptiva, diseño de investigación correlacional, se utilizó como técnica a la encuesta y su instrumento, el cuestionario de preguntas, la que se aplicó a una población de 20 personas, la presente investigación concluye que el régimen CAS influye significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.

Palabras Clave: Estabilidad laboral, Municipalidad, trabajador, Serenazgo.

Abstract

The main objective of this research, called “Influence of the CAS regime on the labor stability of the Serenazgo workers of the District Municipality of Víctor Larco 2017”, was to determine how the CAS regime influences the labor stability of the workers of Serenazgo de la District Municipality of Víctor Larco 2017, this was a descriptive research, correlational research design, it was used as a technique to the survey and its instrument, the questions questionnaire, which was applied to a population of 20 people, the present research concludes that the CAS regime significantly influences the job stability of the Serenazgo workers of the District Municipality of Víctor Larco 2017.

Keywords: Labor stability, Municipality, worker, Serenazgo.

I. INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo de investigación se trató acerca de la problemática existente en el régimen laboral de los trabajadores comprendidos en el área de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera de la provincia de Trujillo, departamento de La Libertad.

El Serenazgo como institución municipal, al brindar servicios de seguridad en general, tiene el compromiso de prestar auxilio, protección, orden, seguridad ciudadana en una convivencia pacífica de una determinada vecindad y en esa labor sujeto a un determinado régimen laboral, debe obtener sus beneficios laborales, económicos y sociales de acuerdo con la vigencia de la normatividad constitucional y legal correspondiente.

Al ser trabajadores municipales podemos decir que el sereno efectúa su servicio para las municipalidades tanto provinciales como distritales relacionado a la seguridad ciudadana el cual abarca las emergencias y la vigilancia a través de un personal (serenos) quienes son formados para tal misión, para ello se organizan jerárquicamente y dependen de la Gerencia de Seguridad Ciudadana coordinando con la policía de su sector los planes operativos a efectuarse en su jurisdicción.

En el ámbito internacional podemos apreciar que frente a la realidad en que vivimos siendo esta un tanto inseguro, el Serenazgo es el encargado de velar por la seguridad de los ciudadanos actuando en una alianza con la misma ciudadanía. En países como Colombia o Venezuela los serenos son denominados Policía Comunitario el cual actualmente viene dando buenos resultados en Bogotá y Quito donde se presenta como un apropiado modelo a seguir en otras ciudades latinoamericanas asediadas por la delincuencia común y el crimen organizado.

En Chile el sereno es denominado como seguridad ciudadana y está encargado de velar por la seguridad de determinados lugares, así como de apoyo en fiscalización

de las entidades públicas hacia los comerciantes. El personal de seguridad ciudadana es contratado bajo el régimen laboral privado y no se encuentran sujetos a la estabilidad laboral ya que sus contratos son por tiempo definido y renovable, no están sujetos a la estabilidad laboral y periódicamente son cambiados por nuevo personal.

Respecto del régimen laboral en Ecuador y Colombia los serenos están bajo el régimen laboral público, es decir estos serenos son contratados para trabajar directamente para el Estado de cada país, los cuales están sujetos a una jornada laboral y el cumplimiento de funciones y deberes, existiendo así diversas modalidades de regímenes laborales para estos trabajadores municipales.

En el ámbito nacional encontramos que la seguridad ciudadana está siendo realizada por el Serenazgo el cual se encuentra dentro de casi todas las municipalidades provinciales y distritales de nuestro país de los cuales también están sujetos a distintos regímenes laborales, así por ejemplo en las Provincias de Cajamarca, Loreto y Piura encontramos que los serenos se encuentran laborando bajo el régimen del Decreto Legislativo 728 la que es una norma cuya función es la promoción del empleo y es de obligatorio cumplimiento así como el estado debe de proteger a los trabajadores en la relación laboral, la cita norma se encarga de regular la relación entre trabajadores y los trabajadores y sus empleadores en el ámbito laboral, donde se han constituido medidas que protejan a los trabajadores considerados como débiles en tal relación. Sin embargo, en zonas como es Piura, Tumbes o San Martín algunos serenos no están bajo el régimen laboral 728 sino que en muchos casos son bajo el Contrato de Administración de Servicios (CAS), esto quizás a que se busca tomar medidas donde bajen los costos y aumentar la eficiencia: reducción de tamaño, reestructuración, tercerización, etc., según Castellanos (2012).

En el ámbito local, en la Municipalidad Distrital de Laredo y en la Municipalidad Distrital de Moche trabajan bajo el régimen 728; sin embargo existen todavía algunos que están bajo el régimen CAS, y después de pasar un cierto tiempo bajo dicho régimen, pasan al régimen 728; distinto ocurre en la Municipalidad Provincial de Trujillo, ya que la mayoría del personal está bajo el Régimen CAS, caso similar ocurre en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, según datos obtenidos del personal competente de la Oficina de Recursos Humanos de dichas municipalidades.

Por lo que apreciamos, que en cierto modo existe diversidad de regímenes laborales bajo los cuales laboran los serenos de dichas municipalidades ocasionando una inestabilidad laboral, la cual impacta negativamente en ellos y en las tareas que realizan. A su vez, se tiene conocimiento que la inestabilidad laboral produce niveles altos de estrés o tensión en el trabajador, contraponiéndose a la noción de identidad con el centro de trabajo, así los serenos tienen la percepción la inseguridad en su trabajo lo que les genera estrés, pues tiene el temor de perder su trabajo, esto corrobora que se puede tener actitud negativa y por ende generar un bajo rendimiento.

Enfocándonos en el tema de investigación en el área de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, estos se encuentran regulados por el Decreto Legislativo 728 así como por el Régimen CAS, la cual como mencionamos líneas arriba fomenta el empleo pero además genera la suspensión o extinción del contrato de trabajo ante causas previstas dentro de dicho decreto y benefician de algún modo a la Municipalidad, esto genera un cierto grado de inestabilidad para el sereno, pues se suspendería su vínculo laboral por invalidez temporal; enfermedad y el accidente comprobados; la maternidad durante el descanso pre y post natal; o el descanso vacacional u otros establecidos por la citada norma, asimismo la extinción se dará cuando la ley misma lo permita lo cual genera un grado de inestabilidad por parte del sereno, puesto que al tener la potestad para culminar o resolver el vínculo genera una ansiedad o dependencia del sereno por mantener su trabajo lo que

ocasiona que en muchos casos sea despedido por no cumplir las metas o los objetivos propuestos o por otros factores.

Al hablar de Influencia del régimen CAS en la estabilidad laboral del área de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, del año 2017 se investigaron los fenómenos sociales y administrativos acontecidos en el contexto de los trabajadores de dicha institución municipal, sobretodo en el área de Serenazgo, suscitando una investigación de naturaleza cualitativa, lo que permitió demarcar y especificar el problema objeto de la investigación.

En la actualidad entre los serenos y especialmente dentro del área de Serenazgo de dicha municipalidad existe inestabilidad laboral, pues, la constancia de los problemas entre los miembros de la plana directiva, así como la inseguridad de no poder tener la estabilidad laboral, los problemas socioeconómicos que tiene, la escasa capacidad para liderar y conducir dicha área, los problemas laborales entre los trabajadores y la plana jerárquica por la falta de cumplimiento de responsabilidades establecidas tal, así como la existencia de vulneración de algunos derechos laborales hacia los serenos, han llevado a que en dicha área existan problemas relacionados en una inseguridad laboral por parte de los serenos, los cuales son problemas que aquejan su real desempeño y los cuales en la presente investigación tratamos de analizar.

Después de analizar la presente investigación nos formulamos la siguiente interrogante: ¿De qué manera influye el régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017?

La presente investigación se justifica en los siguientes aspectos: a) **teórica**, La importancia de este informe se basa en la carencia de investigaciones con respecto al tema propuesto, por lo que se pretende aumentar indagaciones sobre la influencia que tiene el régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017, b) **práctico**, los estudios a fines al tema son insuficientes, el presente trabajo fue un aporte científico con la

adaptación del instrumento de recolección de datos, su validación y será una referencia académica. Se pretende aportar con una visión y desarrollo más específico y claro con la (s) variable (es) de estudio, y c) **metodológico**, su importancia radica en que se aplicó los métodos científicos para poder llegar a dar respuestas a los objetivos planteados, ya que se busca una respuesta a estos utilizando herramientas elaborados con información del tema propuesto.

Los objetivos de la presente investigación es la siguiente: **Objetivo general:** Determinar de qué manera influye el régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017, y los **Objetivos específicos,** a) Establecer de qué manera influye el proceso de selección en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad distrital de Víctor Larco 2017, b) Establecer de qué manera influye el proceso de contratación en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017, c) Establecer de qué manera influye las condiciones laborales en la estabilidad laboral en los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017, d) Establecer de qué manera influye la reposición judicial en la estabilidad laboral en los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017, e) Establecer de qué manera influye el Cumplimiento de los Plazos legales en la estabilidad laboral en los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2017, y f) Determinar el régimen de contratación de los serenos en la Municipalidad de Víctor Larco en el año 2017.

II. MARCO TEÓRICO

La presente investigación cuenta con el siguiente antecedente, en el plano Internacional encontramos a: Revista Internacional del Trabajo (2010) en su estudio denominado: *Los efectos de la estabilidad laboral en el trabajador y la dependencia del empleo en el Municipio de Zulia*; la cual analiza la dependencia del trabajador a su trabajo y la inestabilidad que siente por no tener un trabajo seguro; la presente investigación concluye que los trabajadores perciben que la estabilidad laboral genera motivación y productividad en casi la mitad de los trabajadores de la Municipalidad de Zulia, sin embargo existen casos donde se da la inestabilidad laboral la que hace que el personal que no tenga una antigüedad o este contratado de forma indeterminada disminuya su rendimiento en su trabajo lo que genera que la abandone, así como que la sensación de inseguridad, la necesidad económica y la empleabilidad están interrelacionadas e influyen en la actitud del trabajador.

Por otro lado, tenemos a Cabrera, J. (2015) en su tesis: *Estudio de los Factores que conllevan a la Estabilidad Laboral del personal que trabaja en la Distribuidora San Pablo, San Pedro Carchá*. Guatemala, para obtener el grado de Doctor en Administración de Empresas por la Universidad Rafael Landívar de Guatemala; la cual tuvo como objetivo principal determinar los Factores que conllevan a la Estabilidad Laboral del personal que trabaja en la Distribuidora San Pablo, fue una investigación de tipo no experimental diseño descriptivo utilizando como técnica la encuesta y su instrumento el cuestionario de preguntas aplicándose a una población de 40 trabajadores de dicha empresa, la cual tuvo una confiabilidad de 0.954 de alfa de cron Bach y fue validado por expertos en la materia, aplicándose a los encuestados, de los resultados se arribaron a las siguientes conclusiones: Los efectos persuaden que los factores de motivo, presunción se desarrolla entre dos o más personas y liderato son más en desarrollo. Por su parte el factor retribución es deferente o reputado al destacado sobresaliente en la permanencia de los que laboran. Por tanto, se localiza que Distribuidora San Pablo tiene aspectos que presumen a su personal a pesar de que no reciben salarios altos, su planeamiento

ha servido para sostenerse competitiva en el estudio o lugar que se desarrolla y fidelizar a su personal.

En el ámbito Nacional encontramos a: Villena, L. (2014) Tesis denominada: *Efectos del Decreto Legislativo 728 en los contratos de trabajo de los trabajadores municipales de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cajamarca*, tesis para optar el grado de Magíster por la Universidad Nacional de Piura, la presente tuvo como objetivo general al de determinar los efectos del D.L. 728 y CAS dentro de los contratos de los trabajadores municipales de la Municipalidad Distrital de San Miguel de Cajamarca, la cual fue una investigación descriptiva, utilizando para ello la aplicación de la encuesta a una muestra de 80 serenos, el instrumento tuvo una confiabilidad de ,921 de alfa de Cronbach, siendo esta aceptada, la presente investigación concluye que un 59% de encuestados expreso que el decreto legislativo 728 no los protege ante un eventual despido, dado que ante una causal expuesta dentro de dicha norma el trabajador puede ser despedido, por su parte un 80% expreso que tiene a quedarse sin trabajo cada vez que es elegido una nueva autoridad, esto en base a que al no pertenecer a un partido político se ven perjudicados.

Por último en el ámbito local encontramos a: Palacios, P. (2016) en su tesis denominada *Mecanismos de Protección Laboral frente a la Intromisión del empleador en la Estabilidad Laboral en los trabajadores municipales de la Municipalidad Distrital de Laredo*, tesis para obtener el título de abogado por la Universidad Privada San Pedro, la cual tuvo como objetivo general establecer los mecanismos de protección frente a la Intromisión del empleador en la Estabilidad laboral de los trabajadores municipales de la Municipalidad Distrital de Laredo, siendo una investigación de tipo no experimental, diseño de investigación descriptiva, que usó como técnicas el análisis documental y la encuesta, la presente investigación concluye que los mecanismos de protección ante la intromisión del empleador en la estabilidad laboral ocurre en todas las entidades, sean estas públicas o privadas, por lo que el trabajador municipal se ve desamparado salvo que recurra a la aplicación de las medidas de protección que tenemos en nuestro

ordenamiento jurídico, por lo general es en la vía judicial que procede la reposición e indemnización ante un despido arbitrario o encausado, en muchos casos las entidades públicas requieren contratar personal, pero no lo hacen con las formalidades establecidas, así dentro de los trabajadores municipales de la entidad estudiada encontramos que la gran mayoría de ellos siente que a pesar de tener una antigüedad superior de 04 años no se sienten estables en su trabajo, a pesar de que ellos se encuentran sujetos a una estabilidad perenne, y ni que decir de los CAS, dado que están sujetos a un régimen laboral el cual le recorta beneficios laborales, que les perjudica tanto moralmente como económico y sobre todo a tener el pensamiento de que si les renovaron el contrato, sin embargo podemos decir que dentro de la municipalidad muchos trabajadores CAS en el área de Serenazgo por sus buenas funciones y desempeño han logrado obtener la estabilidad, esto luego de que sean promovidos o pasado a otro régimen de contratación.

Teorías relacionadas al tema de la investigación son las siguientes: a) Teoría General de los Derechos Laborales, puede ser denominada como un conjunto de normas jurídicas, doctrinas y reglamentos que regulan las relaciones laborales con relación al reclutamiento, términos, condiciones y terminación en el empleo de acuerdo (Salinas; 2008), asimismo el autor de Pérez (2009) el trabajo es un deber social y un derecho fundamental, dado que la definición de la sociedad actual así como del derecho sitúa a las personas como tal y le da deberes y le otorga derechos derivados de la misma sociedad, por lo que esta puede exigir a sus miembros el derecho de reclamación de la existencia con la dignidad de la persona. La libertad de trabajo es un acto previo a la relación laboral la cual es regulada ya que el hombre si bien está libre de escoger un trabajo, el Estado no puede permitir que este se encuentre solo o se vulneren sus derechos a efecto de un contrato, pacto o un convenio la cual menoscabe el sacrificio de la libertad del hombre, ya sea por la causa del trabajo dado que el trabajo no puede ser una enajenación de todo ser humano, sino todo lo contrario pues dentro de la relación laboral la libertad será un atributo esencial del trabajador. El trabajador debe de desempeñarse en su trabajo bajo la autoridad de un jefe, pero jamás más allá de las ordenes o instrucciones que se den en la relación laboral.

b) Derecho Laboral como un Derecho Unitario, el derecho al trabajo deviene en un estatuto unitario, en base a los principios que nacen de una misma raíz; que son necesidades espirituales y materiales, de toda clase trabajadora y de quienes lo componen, la cual tiene una misma finalidad que es la justicia social para todos los trabajadores en base a los derechos humanos. (Preciado; 2012); c) Teoría de lo esencial en la relación de trabajo La relación del trabajo implica uno de los problemas fundamentales del derecho laboral, es decir, no solo abarca a la relación que hay entre trabajador – empleador, pues existen otras series de relaciones laborales, como sería la de trabajador sindicato. La doctrina se ha preocupado por este dilema, ya que el trabajo permite que se eludan patrones de simulación, que apoyaban al empleador de sustraer sus responsabilidades en la prestación de los servicios personales que proceden de la norma de trabajo, a decir de Ramírez (2008) el conflicto en determinar una relación laboral que une de un lado al empleador o al empleado teniendo su génesis en el acuerdo de voluntades de estos, o solo bastara la aplicación del Derecho de trabajo para incorporar al trabajador a la empresa. Siguiendo con este autor podemos decir que existen 02 teorías llamadas: la teoría Contractualitas, la cual se origina de la noción de que sin el contrato de trabajo no se podrá formar válidamente la relación de trabajo; por su parte la teoría relacionista o llamada incorporación nos dice que los enrolamientos del trabajador a la empresa implicaron el establecimiento de una relación laboral y se aplicó los criterios de aplicación de las normas laborales.

Los principios del Derecho de Trabajo son los cimientos que fundamentan el derecho, y desde ahí se parte para tutelar un derecho, es decir, son las razones o verdades fundamentales para el comienzo del estudio de tal disciplina, las ideas fundamentales nacen en estos principios; en la doctrina jurídica se han propuesto innumerables formular para definir los principios jurídicos, sin embargo, no existe una definición clara ni unánime aceptada sobre su significado (Pla; 1990). Los principios cobran validez según Cornaglia (2001) desde una axiología metajurídica, esto significa que son perjuicio pueden llegar a ser positivizados en una regla escrita, los principios fundamentales en el derecho no solo se adentran sino plasman los fundamentos mismo del derecho al ser jurídicamente positivo. Si bien

puede ser plasmada en normas e instituciones jurídicas, tiene su raíz en el ámbito de las valoraciones ético-políticas, es decir, en el ambiente moral de cada sociedad, por lo que el operador del derecho las utiliza. (Pla; 1990). Los principios actúan como proposiciones ideales en el derecho de trabajo, siendo considerados directrices generales como también inductoras del derecho y pasan a ser integrados a un sistema jurídico. (Godinho; 2014).

Las funciones que cumplen los principios del derecho del trabajo, podemos afirmar que cumplen a decir de Pla Rodríguez (1990) y Cornaglia (2001) son las siguientes funciones: *a) Informadora*: ya que inspiran al Poder Legislativo y los demás órganos que puedan realizar normas, orientarlas con su sentido en el proceso de crear normas laborales; sobre el particular los principios se encargan de influenciar una fase pre jurídica, la cual es de carácter política en el proceso de construcción de la norma las cuales actuaran como iluminadores, como fuentes materiales del Derecho de Trabajo, *b) Interpretativa*: pues operan como criterios orientadores en las decisiones de los jueces u otros intérpretes jurídicos, ya que dentro de una fase jurídica, los principios actúan como un instrumento de auxilio para interpretar las normas. (Pla; 1990), y *c) Normativa*: es normativa porque no solo actúa como una fuente supletoria ante una norma positiva, sino que constituye una fuente formal; es decir, normativa de imperativa aplicación con capacidad para desactivar a otras fuentes, sobre el particular Cornaglia (2001) nos dice que esta última función supletoria concurre a integrar el derecho cuando no exista norma alguna para la resolución de un caso, pero además cumple una función normativa, pues puede restringir alguna norma jurídica hasta su propia invalidación.

El Principio de Irrenunciabilidad de derechos, aplica en el caso que el titular de un derecho que nació de una norma imperativa pretende por su propia voluntad, abandonar (renunciar) dicho derecho. Esta renuncia es inválida. Como ejemplos tenemos: -El trabajador se compromete a recibir sólo una gratificación al año. -El trabajador acuerda no recibir el aumento que se generó por convenio colectivo, - La organización colectiva acuerda no negociar colectivamente a futuro.

El Principio de igualdad ante la ley, de trato y de oportunidades, la igualdad ante la ley vincula al Estado en el ejercicio de cada una de sus funciones primordiales: la legislativa, la administrativa y la jurisdiccional.

La igualdad de trato vincula a la autonomía privada en sus diversas exteriorizaciones, normativas o no normativas. La discriminación no se producirá cuando la distinción se encuentre justificada en la naturaleza de la actividad o las condiciones de su ejercicio. En si la Igualdad de oportunidades: Derecho desigual igualatorio. La doctrina considera que no constituye discriminación un régimen de amparo de la maternidad en beneficio de las mujeres que estén en tal situación, porque esa es una causa objetiva y razonable de distinción.

El Principio Protector, este principio se traduce en si en la inspiración primordial del derecho laboral, donde la protección hacia el trabajador se da en busca de una paridad entre las partes que están involucradas, el cual desde sus orígenes busca proteger a la parte más frágil dentro de la sociedad, en este caso es el trabajador; del cual se derivan tres reglas: a) In dubio pro operario, El principio enuncia que si una regla se interpreta de diferentes sentidos, se debe elegir el más propicio para el trabajador. El cual debe ser una cierta duda. No superar a través de la hermenéutica jurídica. No aplica la muestra de los hechos, ejemplos: La duda recae sobre una regla y el sentido ayuda al trabajador. -La duda recae sobre una regla y el sentido ayuda a una organización sindical. - La duda recae sobre una cláusula normativa de un CC y el sentido ayuda o protege al trabajador, b) La aplicación de la regla más favorable, es cuando dos o más reglas ajustan simultáneamente el mismo hecho, de manera incompatible entre sí. Los puntos sucesivos para la decisión de la regla aplicable son: la jerarquía, la especialidad y la temporalidad. Se prefiere la superior sobre la inferior, la especial sobre la general y la posterior sobre la anterior. Y en el Derecho del trabajo, se ha enunciado, ordenado la regla más favorable, en otra dicción cuando dos reglas arreglan incompatiblemente el mismo hecho, debe elegirse la que conceda más servicios para el trabajador.

Principio de la Primacía de la realidad, en caso de disconformidad en que sucede en la praxis y lo que emerge de documentos o acuerdos, se debe elegir lo primero

y al ámbito de hechos. Art. 4 del D.S. N° 003-97-TR: en toda prestación personal de servicios pagados y subalterno, da importancia la existencia de un contrato de trabajo a plazo indefinido: El Principio de Continuidad o “permanencia” o “estabilidad”. El principio parte del presunto pacto de trabajo es un contrato de tracto sucesivo, es un vínculo de duración prolongada en el período entre empleador y trabajador, en el tiene resistencia en su duración.

Principio de Razonabilidad, es legal e imparcial conforme a las condiciones del individuo duración, forma y espacio. También está en función de los valores que categóricamente agrupan la base axiológica del orden jurídico (libertad, igualdad, solidaridad, paz, seguridad, orden, bienestar, etc.). Es un límite oficial, preciso y flexible, adaptable, adjudicable a aquellas áreas de conducta donde la regla no determina límites inflexibles o de hacer cumplir con rigor los reglamentos, donde no puede prevenir toda la situación posible. Por otro Principio de Buena Fe, se interpreta en el cumplimiento digno y delicado de las obligaciones contractuales. El contrato no sólo crea deberes de orden patrimonial sino también personal, crea un vínculo estable y consecuente la cual exige la confianza mutua. el Principio de inmediatez. Principio de tipicidad, Este principio nos dice que se debe establecer de manera expresa los sucesos considerados infracciones laborales.

Con respecto a la Administración Pública, esta puede ser definida como el conjunto de instituciones y organizaciones públicas, cuya misión es gestionar y administrar los entes públicos estatales. Están dirigidas por individuos, contando con personal idóneo, en las diversas áreas divididas. Es un nexo que se da entre la población y el partido político ganador. Atiende y satisface las peticiones que los ciudadanos puedan acercar. A la administración pública le compete también el orden público. En la administración pública vemos a trabajadores como son los que trabajan en oficina, los docentes, los médicos, policías y demás fuerzas de seguridad que velan por la seguridad de todos los ciudadanos, entre otros. Para una buena administración pública, es importante que las partidas presupuestales y recursos humanos se usen, distribuyan y se controlen correctamente, sino se da una deficiencia en el funcionamiento de la entidad.

Acorde a lo establecido dentro de nuestra normatividad, los requisitos para postular a una convocatoria CAS son la existencia de requerimiento que realice la administración pública y que se cuente con el presupuesto, esto se da a través de un procedimiento el cual se realizan distintas etapas, la ley misma establece que se realiza de manera obligatoria un concurso público para ocupar tal puesto laboral: a) **Primero** la convocatoria se realizara por medio del anuncio a través de la página digital de la entidad contratante, y en la página del Ministerio de Trabajo. Hay que especificar que la contratación bajo esta figura no es estable y es inferior a un año; el cual es renovando mediante adendas que no deben sobrepasar el límite de un año.

PROCESO DE CONTRATACION CAS			
Etapas Preparatorias	Etapas de Convocatoria	Etapas de Selección	Contrato
<ul style="list-style-type: none"> Requerimiento del área usuaria: Primero se hace una descripción del empleo que se requiere, así como los requisitos indispensables que debe cumplir el proveedor o persona que postula, la cual esta descrita en la hoja de la plaza, y por último se debe tener la justificación para poder contratar. Disponibilidad presupuestaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Publicación del requerimiento o plaza, debe realizar en un portal web de la entidad o visible para los postulantes. Se debe hacerse y mantener como mínimo 05 días hábiles. 	Evaluación objetiva del postulante: esta se da de la siguiente manera: <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del currículo - Entrevista personal - Otros requisitos que son opcionales 	La persona que ha sido seleccionada será la que celebre el contrato con un tiempo determinado que será renovable hasta máximo un año fiscal.

Fuente: Elaboración Propia

Un dato adicional que este régimen solo se dará bajo el cargo de confianza y la permanencia de los trabajadores contratados depende de la estabilidad que tengan sus jefes: b) **Segundo se da la Evaluación**, Esta etapa se determina mediante el desempeño del trabajador, el cual será perenne y permanente, calificándose de forma constante el quehacer del trabajador, la evaluación estará como siempre a

cargo del superior inmediato y c) **Tercero se da la contratación;** es aquí donde después de haberse realizado el proceso, termina a través de la contratación del trabajador por un contrato a tiempo determinado y bajo las normas del régimen CAS.

La estabilidad laboral, quiere decir que el empleo debe ser permanente, el contrato de trabajo debe mantenerse en el tiempo, es decir, que no culmine súbitamente sin razón justificada y prevista en la ley. Evidentemente, toda persona, necesita un trabajo estable, que no se encuentre preocupado, que al día siguiente deje de trabajar, es decir la estabilidad se dará siempre en cuanto haya un contrato de trabajo. Ya sea un contrato de trabajo a plazo indeterminado o plazo fijo, en el primer caso tendrá que una persona laborar cotidianamente, sin fecha de término del contrato, salvo las causales legales de terminación del contrato, en el segundo caso, el trabajador permanecerá dentro del plazo fijado en el contrato, la misma que debe ser respetada por el empleador, salvo que exista causal legal para la finalización de esta. (Castillo; 2014).

El Régimen Laboral 276 – La Carrera Administrativa, basado en un conjunto de normas, principios y de procesos que está regulado por la ley de las bases del Decreto Legislativo 276 promulgado en el año de 1984. Este régimen es caracterizado por un método oculto donde la entrada a dicho trayecto hace por el grado más chico, porque se promueve conforme pasen los años, a los servidores que hayan cumplido con los requisitos previamente establecidos. De la misma manera el autor Castillo (2012) nos dice que esta carrera es permanente y está basado en los principios de: *a) igualdad de oportunidades, b) de estabilidad laboral, c) de la garantía del nivel adquirido y e) de una retribución justa y equitativa.* Así mismo esta legislación distingue como empleador público a toda persona cuya labore en instituciones de administración pública, ya sea nombrado, con el acuerdo laboral, con las seriedades establecidas por una misma legislación donde se establece una jornada legal, la cual está sujeto a una retribución equitativa, por su parte esta ley se encarga de estipular que solo en esta carrera administrativa todo trabajador publico nombrado que preste servicios permanentemente tiene derecho a ser un trabajador estable de manera indeterminada.

La Régimen Laboral 728 - Régimen Laboral de la Actividad Privada, esta norma es regida por la Legislación de promoción del empleo, Decreto Legislativo 728, promulgado el 08 de noviembre de 1991; esta norma fue fundada con el propósito para proteger a todos los propietarios para que no sufran ante la crisis económica, por lo que nuestros operadores relativizaron la estabilidad laboral absoluta otorgándole a los empresarios la potestad de celebrar contratos de trabajo bajo un tiempo temporal, accidental y por obra o de servicios, ampliándose para ello las causales de extinción del mismo y la de cesar colectivamente a sus trabajadores. Para Castillo (2012), el presente decreto fue dado acorde a la reforma de nuestro país, la cual buscaba crear entidades las cuales serían enclaves que se encontraran ligadas a las reformas económicas planteadas. Por lo que se permitió a estas entidades públicas a detener la inflación y el déficit fiscal y la regulación de los mercados y aplicar el régimen laboral de la actividad privado, y finalmente Castillo (2012) dato importante nos dice que la presente norma está orientada a regular el empleo en el ámbito privado, al aplicarse en el sector público, esto significo la aplicación de normas supletorias para establecer los deberes y derechos de los servidores públicos bajo este régimen.

BENEFICIO LABORAL: DECRETO LEGISLATIVO N° 1057 (CAS)	
Remuneración mínima	Si
Vacaciones remuneradas	30 días por cada año de servicios.
Aguinaldo	S/ 300 en Fiestas Patrias y Navidad (según lo establecido en las leyes anuales de presupuesto del sector público).
Seguro de salud	Afiliado regular a ESSALUD (base máxima de aporte 30% de 1 UIT).
Afiliación a sistema de pensiones	Sí (sistema nacional de pensiones o sistema privado de pensiones).
Jornada laboral máxima	8 horas diarias o 48 semanales.
Descanso semanal	24 horas consecutivas como mínimo.
Refrigerio	Sí

Licencias con goce de haber	Por maternidad / paternidad y otras según la regulación laboral general.
Seguridad y salud en el trabajo	Se les aplica la regulación general correspondiente (Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Libertad sindical	Sí
Seguro complementario de trabajo de riesgo	Cuando corresponda según la actividad realizada.

El expediente 2168-2013-PA/TC La Sala, revocando la decisión de primera instancia, a reconocido la relación laboral entre la entidad municipal con el demandante, por lo tanto, se ordenó el pago de beneficios sociales conforme al régimen privado regulado por el D.L. 728. De igual forma, al habersele despedido inca usadamente, se ordenó la reposición a su centro de labores. Debe tenerse en cuenta, además, que esta decisión se condice con el fallo de la Corte Suprema en la Casación que constituye precedente obligatorio número 7945- Cusco donde:

Los trabajadores que tienen la condición de obreros municipales se encuentran sujetos al régimen laboral de la actividad privada regulado por el T.U.O. del D.L. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por Decreto Supremo N° 003-97-TR; en efecto, en ningún caso pueden ser contratados bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios.

El Acuerdo Plenario de la Corte Superior de Justicia (CSJ) Áncash – 2016, en este acuerdo plenario realizado en la región de Ancash, se desarrolló el tema 04 el cual se hizo un debate sobre a qué régimen laboral pertenecen los serenos, vigilantes y policías municipales; si estos pertenecen al régimen público o privado. Después de una confortación de debates, se acuerda por unanimidad, adopta la segunda posición, la misma que habiendo sido objeto de debate por sus integrantes, concluyó lo siguiente: Se adopta la segunda ponencia ya que los vigilantes y los policías municipales pertenecen al régimen laboral privado regulado por el Decreto

Legislativo N° 728, con la atingencia de que los serenos deben ser considerados servidores públicos, por cuanto realizan labor mixta: intelectual o manual, cuya actividad está regulada por la Ley N° 24041, dada la naturaleza de las labores que cumplen.

III. METODOLOGÍA

3.1. Diseño de investigación:

La presente investigación se trabajó bajo el marco de una investigación de tipo **No experimental, Correlacional, y de corte Transversal**, debido a que no hubo manipulación de la variable y solamente se evidencian los fenómenos en su ámbito, en un determinado espacio de tiempo como es el año 2017.

En este informe se utilizó el **diseño correspondiente al correlacional**, puesto que se recogió información asociada al objeto de estudio; no se manipuló no hay variable, se utilizó la investigación, por lo cual solamente se investiga, detalla y vincula las variables y sucesos objetivos.

ESQUEMA:

Utilizándose el diseño correlacional el gráfico que utilizamos en este desarrollo de investigación, es a continuación:

3.2. Variables, operacionalización

Variable Independiente:

Influencia del Régimen CAS. Es una forma de contrato de la Administración Pública, privada del Estado, la cual relaciona a una institución, empresa pública con un sujeto natural a fin beneficie de manera no autosuficiente. Rigiéndose por reglas del derecho público y concede a las partes los resultados y las exigencias, deber que dispone el Decreto Legislativo N° 1057 y su ordenamiento aceptado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. (Medina; 2012).

Variable dependiente:

Estabilidad laboral. La estabilidad laboral es la permanencia en el empleo, es decir, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador debe mantenerse en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo (Castillo; 2014).

Operacionalización de la Variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Influencia del Régimen CAS	Es una forma de contrato de la Administración Pública, privada del Estado, la cual relaciona a una empresa pública con un sujeto de forma natural a fin beneficie de manera no autosuficiente. Rigiéndose por reglas del derecho público y concede a las partes los resultados y las exigencias, deber que dispone el Decreto Legislativo N° 1057 y su ordenamiento aceptado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. (Medina; 2012).	La presente variable se midió aplicando una encuesta la cual se aplicó a la muestra seleccionada, y los datos se procesaron a través del programa Excel, presentándose en gráficos y tablas; usando el método de análisis inductivo deductivo de la legislación laboral, la doctrina y la jurisprudencia nacionales para corroborar nuestra hipótesis.	Proceso de selección	<ul style="list-style-type: none"> - Concurso público. - Calificación aptitudes y habilidades. - Realización de una carrera laboral. - Influencia en la estabilidad laboral. 	Nominal

			Proceso de Contratación	<ul style="list-style-type: none"> - Se toma el número de plazas. - Eliminación de los postulantes que no reúne los requisitos - Se da acorde a la partida presupuestal - Influye en la estabilidad laboral. 	
			Condiciones Laborales	<ul style="list-style-type: none"> - Acorde a ley - Respeto mutuamente de los contratos - Condiciones seguras - Influencia de las condiciones laborales en la estabilidad laboral. 	
Estabilidad Laboral	La estabilidad laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no	La presente variable se midió aplicando una encuesta la cual se aplicó a la muestra seleccionada, y el análisis de casos como se han obtenido la estabilidad laboral los serenos	Reposición judicial	Los procesos judiciales por despido del trabajador en su mayoría concluyen con la orden de reposición	Nominal

	<p>termine de un momento a otro sin motivo (Castillo; 2014)</p>	<p>de la Municipalidad de Víctor Larco.</p>		<p>En las sentencias judiciales se ha establecido el régimen laboral al cual pertenecen los serenos</p>	
<p>Cumplimiento de los Plazos legales</p>	<p>Los serenos por ley están dentro del régimen laboral privado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lograr el tiempo establecido por la ley. - Incentivo laboral. - Aplicación de la vía judicial. - Influencia en la estabilidad laboral. 			

3.3. Población y muestra

Población al ser pequeña fue conformada por 20 trabajadores Serenos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

Muestra: fue conformada por 20 trabajadores serenos de la MDVLH, a quienes se aplicaron la encuesta y será por conveniencia.

Criterios:

Criterio de Inclusión: Personal que trabaje como sereno dentro de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

Criterio de Exclusión: Personal que no trabaje como sereno en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

El método estuvo dado por la investigación:

La herramienta estuvo conformada por el formulario de 20 preguntas que incluyen las 2 variables de estudio.

3.5. Métodos de análisis de datos:

Los métodos que se usaron a continuación:

- a) Se hizo una matriz que incluía la base de datos para redactar la investigación adquirida.
- b) Estadística: se manejó el programa SPS, así como las gráficas y su desarrollo para los resultados.
- c) Examen Estadística: Usando tanto por ciento.

3.6. Validación y confiabilidad del instrumento

Validación

Grado en que una herramienta calcula la variable la cual ansía calcular. Además, refleja un predominio especial de un tema que se cuantifica. Se utilizó opinión de tres expertos en el asunto y de la docente del curso.

Confiabilidad

Grado en que una herramienta arroja tanteos resistentes y congruentes lo cual al aplicarlo repetidamente al mismo sujeto u objeto arroja igualdad de resultados. En este trabajo al emplear el instrumento, fue comprobado por el docente del curso como también por expertos en la materia de derecho laboral.

3.7. Aspectos éticos:

El indagador toma el compromiso de acatar la propiedad intelectual, la fidelidad de los resultados, la credibilidad de la información facilitados por la entidad y no develar la identificación de los integrantes partícipes del estudio, como también a obtener los datos con el consentimiento de los participantes.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

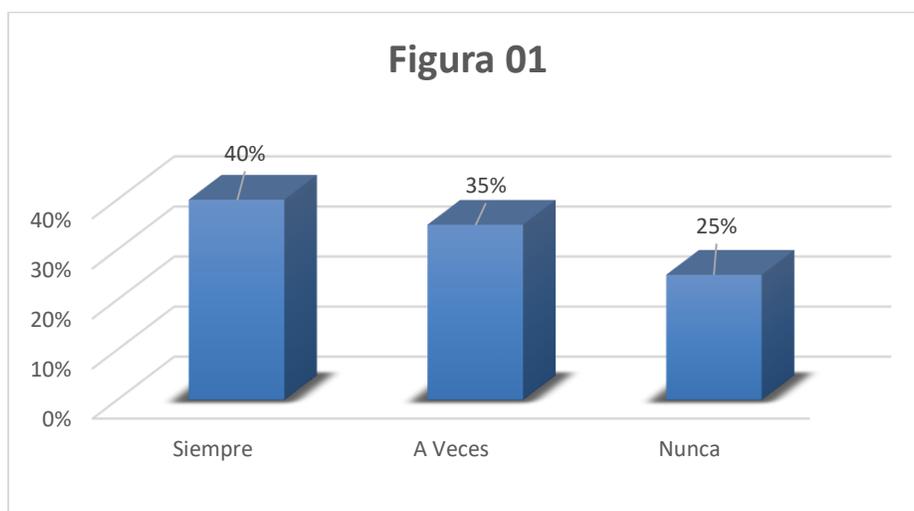
Se detalla las interrogantes señaladas dentro de la investigación como también los cuadros comparativos de resultado y los porcentajes obtenidos:

Tabla 1: DIMENSIÓN PROCESO DE SELECCIÓN

Enunciado	SIEMPRE (2)	(%)	A VECES (1)	(%)	NUNCA (0)	(%)	Total
1. La selección del personal de Serenazgo se realiza por concurso público.	8	40%	7	35 %	5	25%	100 %
2. El proceso de selección se califica por sus aptitudes y habilidades de los postulantes.	16	80 %	3	15%	1	5%	100 %
3.- El personal que es seleccionado para el área de Serenazgo puede realizar una carrera laboral.	9	45%	6	30%	5	25%	100 %
4.- El proceso de selección influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador.	7	35%	9	45%	4	20%	100%

Fuente: Elaboración Propia

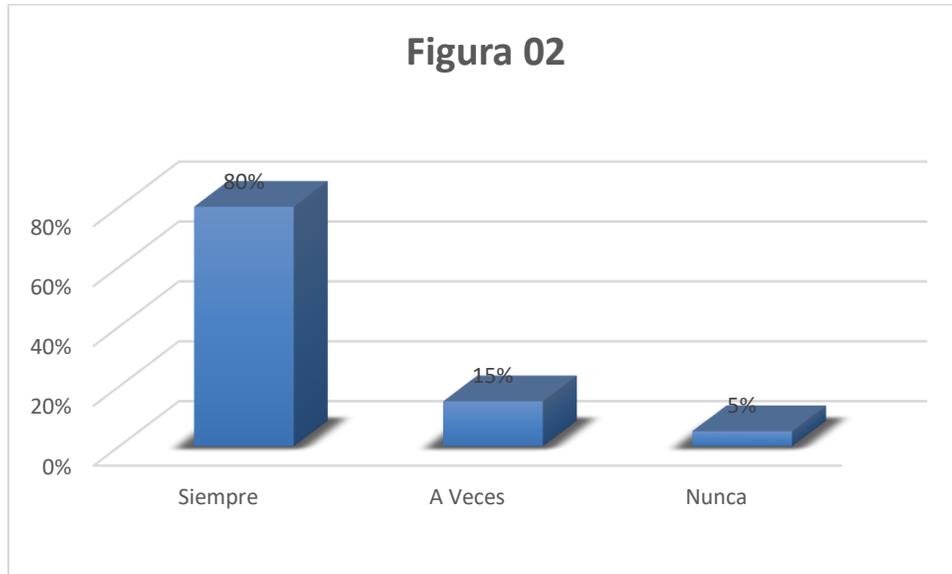
Gráfica 1



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que la respuesta N° 01, un 45% expresó que siempre. La selección del personal de Serenazgo se realiza por concurso público, respecto de un 35% que dijo que a veces y por último un 25% dijo que nunca.

Gráfica 2

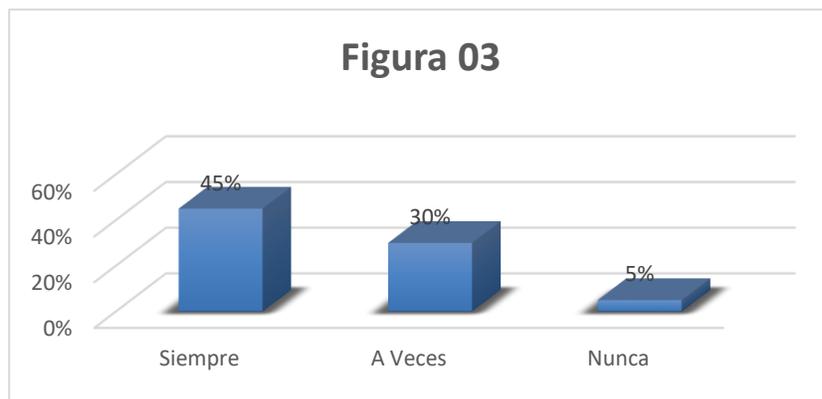


Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que a la respuesta N° 02 un 80% expresó que siempre. El proceso de selección se califica por sus aptitudes y habilidades de los postulantes, respecto de un 15% que dijo que a veces y por último un 5% dijo que nunca.

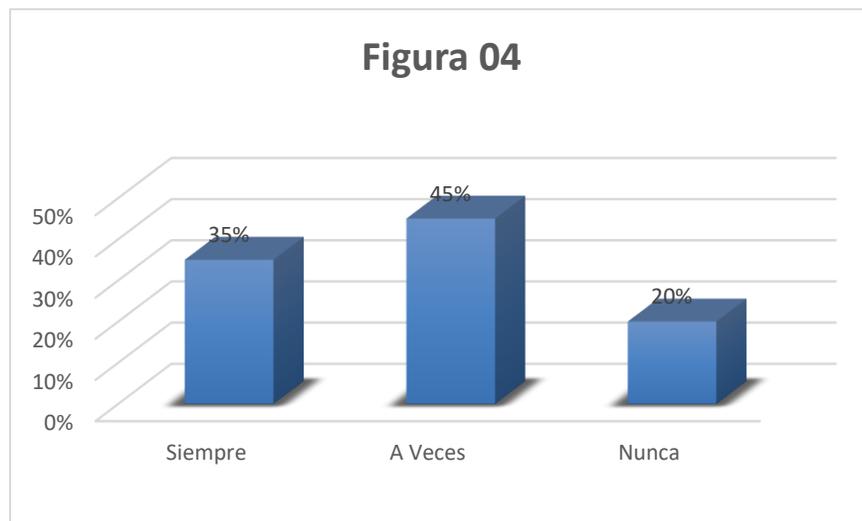
Fuente: Elaboración Propia

Gráfica 3



Interpretación: De los encuestados se aprecia que a la respuesta N-° 03 un 45% expresó que siempre. El personal que es seleccionado para el área de Serenazgo puede realizar una carrera laboral, respecto de un 30% que dijo que a veces y por último un 5% dijo que nunca.

Gráfica 4



Fuente: Elaboración Propia

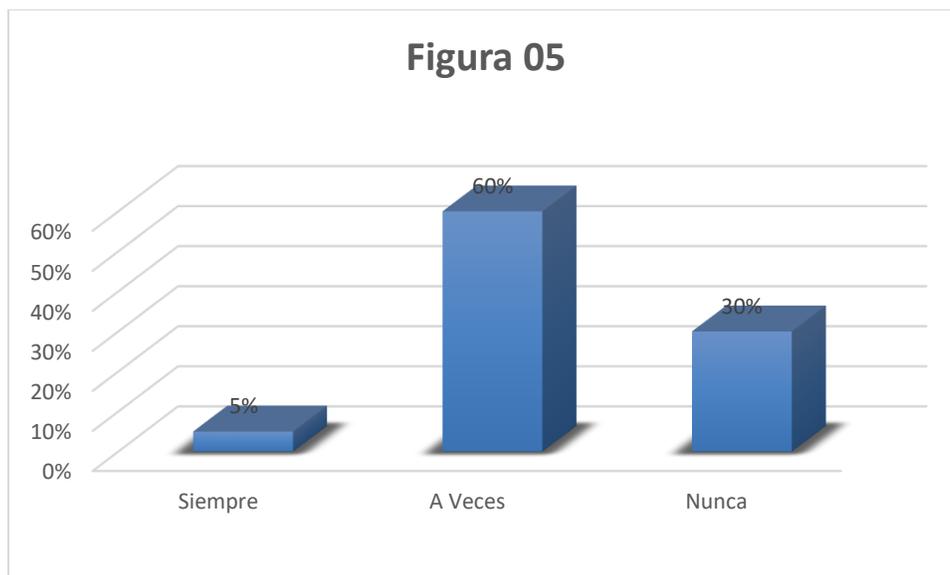
Interpretación: De los encuestados se aprecia que a la respuesta N° 04, un 45% expresó que a veces. El proceso de selección influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador, respecto de un 35% que dijo que siempre y un 20% dijo que nunca.

Tabla 2: DIMENSIÓN PROCESO DE CONTRATACIÓN

Enunciado	SIEMPRE (2)	(%)	A VECES (1)	(%)	NUNCA (0)	(%)	Total
5. El proceso de contratación se realiza tomando en cuenta el número de plazas disponibles dentro de la institución.	5	25%	12	60 %	3	15%	100 %
6. Dentro de esta etapa se da la eliminación de los postulantes que no cuentan con el perfil idóneo para el puesto.	12	60 %	5	25%	3	15%	100 %
7. El proceso de contratación se da acorde a la partida presupuestales otorgadas al área de Serenazgo.	15	75%	3	15%	2	10%	100 %
8. El proceso de selección influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador.	8	40%	6	30%	6	30%	100%

Fuente: Elaboración Propia

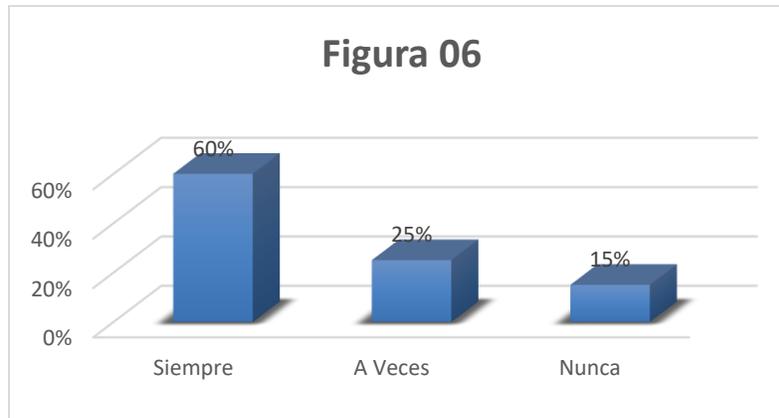
Gráfica 5



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 05, un 60% expresó que a veces. El proceso de contratación se realiza tomando en cuenta el número de plazas disponibles dentro de la institución, respecto de un 30% que dijo que nunca y un 5% dijo que siempre.

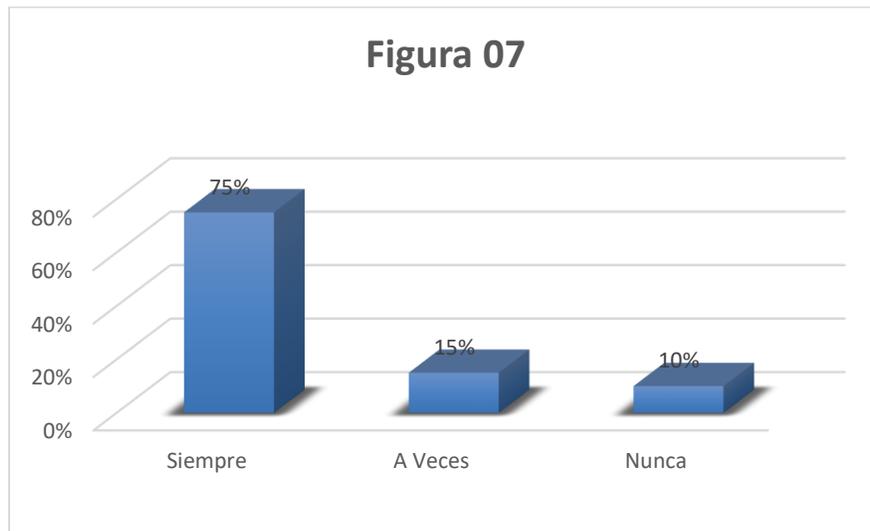
Gráfica 6



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 06 un 60% expresó que siempre. Dentro de esta etapa se da la eliminación de los postulantes que no cuentan con el perfil idóneo para el puesto, respecto de un 25% que dijo a veces y un 15% dijo que nunca.

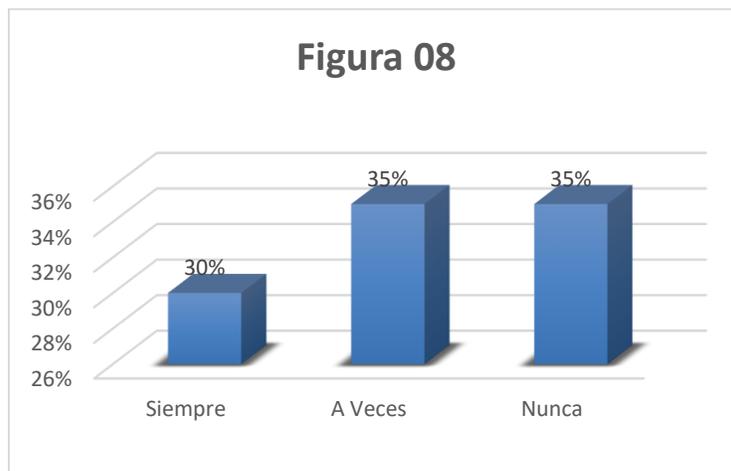
Gráfica 7



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta n°07 un 75% expresó que siempre. El proceso de contratación se da acorde a la partida presupuestales otorgadas al área de Serenazgo respecto de un 15% que dijo a veces y un 10% dijo que nunca.

Gráfica 8



Fuente: Elaboración Propia

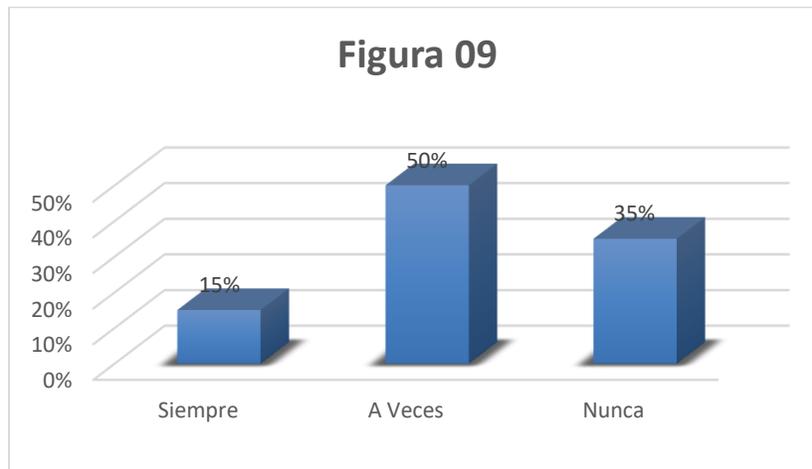
Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 08, un 40% expresó que siempre. El proceso de selección influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador respecto de un 30% que dijo a veces y un 30% dijo que nunca.

Tabla 3: DIMENSIÓN CONDICIONES LABORALES

Enunciado	SIEMPRE (2)	(%)	A VECES (1)	(%)	NUNCA (0)	(%)	Total
9.- Las Condiciones Laborales para cada postulante ganador son acuerdo a lo establecido por ley.	3	15%	10	50 %	7	35%	100 %
10.- Los Contratos firmados por los postulantes son respetados de forma mutua.	6	30 %	7	35%	7	35%	100 %
11.- Las condiciones de trabajo para los trabajadores del área de Serenazgo son seguras.	11	55%	3	15%	6	30%	100 %
12.- Las condiciones laborales influyen de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador.	14	70%	2	10%	4	20%	100%

Fuente: Elaboración Propia

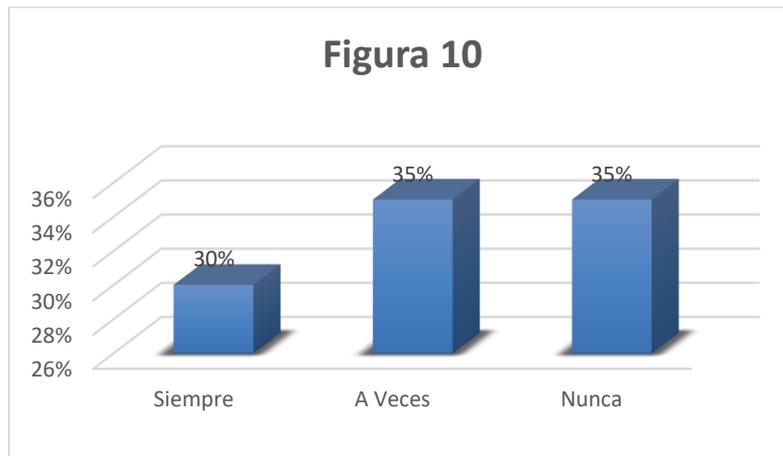
Gráfica 9



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 09 un 50% expresó que a veces. Las Condiciones Laborales para cada postulante ganador son acuerdo a lo establecido por ley, respecto de un 35% que dijo que nunca y un 15% dijo que siempre.

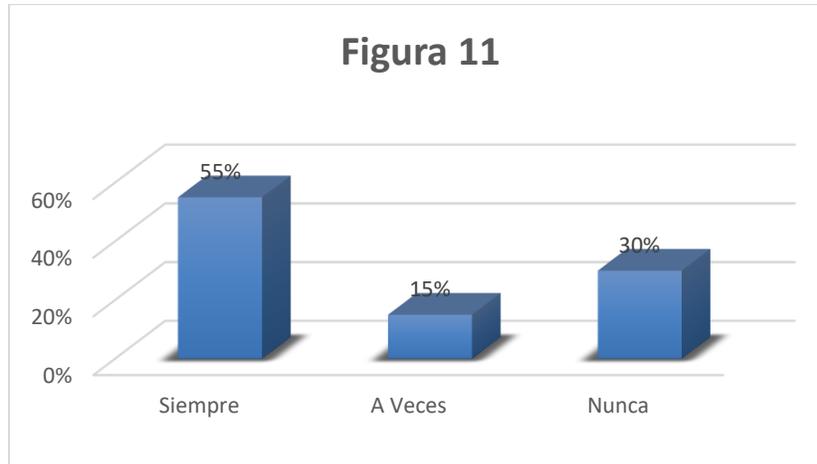
Gráfica 10



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 10 un 35% expresó que a veces. Los Contratos firmados por los postulantes son respetados de forma mutua respecto de un 35% que dijo que nunca y un 30% dijo que siempre

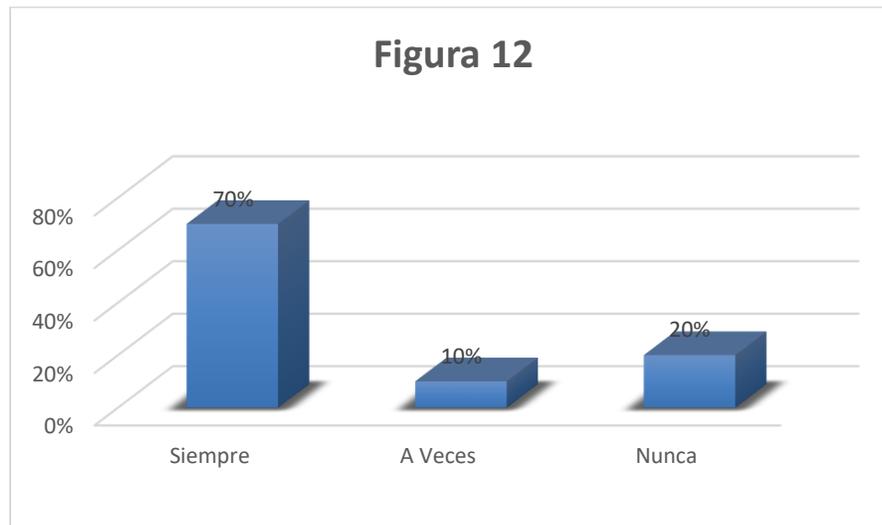
Gráfica 11



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 11 un 55% expresó que siempre. Las condiciones de trabajo para los trabajadores del área de Serenazgo son seguras, respecto de un 30% que dijo que nunca y un 15% dijo que a veces.

Gráfica 12



Fuente: Elaboración Propia

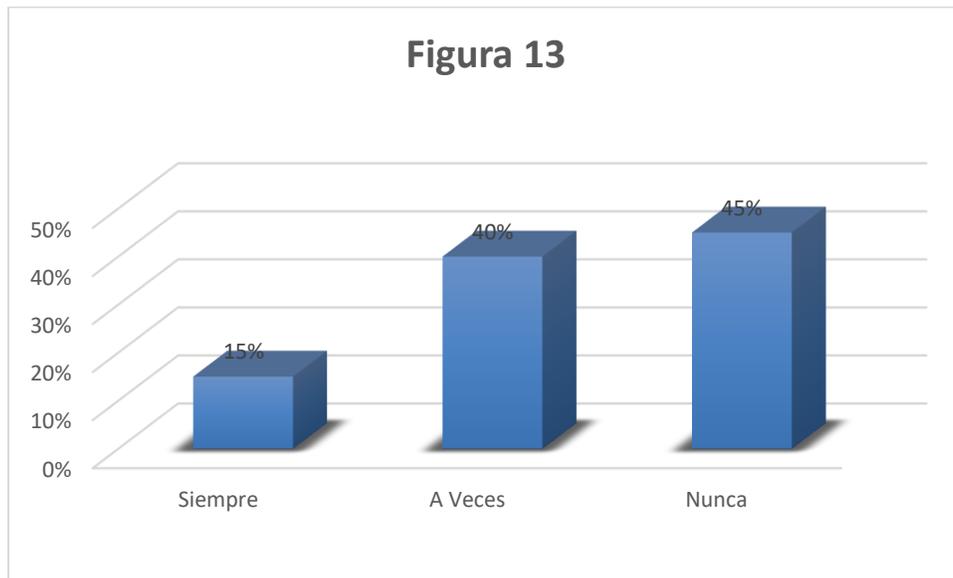
Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 12 un 70% expresó que siempre. Las condiciones laborales influyen de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador. Respecto de 20% que dijo nunca y un 10% que dijo a veces

Tabla 4: REPOSICIÓN JUDICIAL

Enunciado	SIEMPRE (2)	(%)	A VECES (1)	(%)	NUNCA (0)	(%)	Total
13.- Los procesos judiciales por despido del trabajador en su mayoría, concluyen con la orden de reposición.	3	15%	8	40 %	9	45%	100 %
14.- Tiene conocimiento que las sentencias judiciales en casos análogos, se ha establecido el régimen laboral al cual pertenecen los serenos.	3	30 %	4	20%	13	65%	100 %
15.- Tiene conocimiento que los trabajadores serenos ya están considerados por LEY (27469) como trabajadores sujetos al régimen privado.	15	75%	4	20%	1	5%	100 %
16.- La reposición judicial influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador.	12	60%	6	30%	2	10%	100%

Fuente: Elaboración Propia

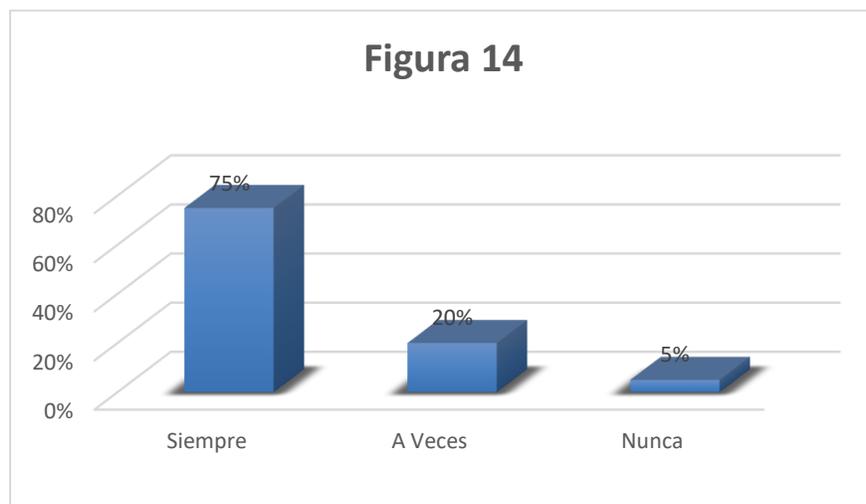
Gráfica 13



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 13 un 45% expresó que nunca. Los procesos judiciales por despido del trabajador en su mayoría concluyen con la orden de reposición, respecto de 40% que dijo a veces y un 15% que dijo siempre.

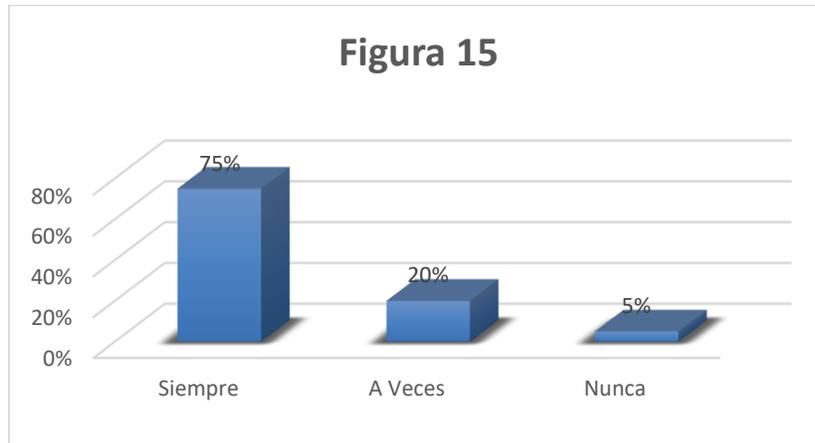
Gráfica 14



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 14 un 75% expresó que siempre tiene conocimiento que las sentencias judiciales en casos análogos, se ha establecido el régimen laboral al cual pertenecen los serenos, respecto de 20% que dijo a veces y un 5% que dijo nunca.

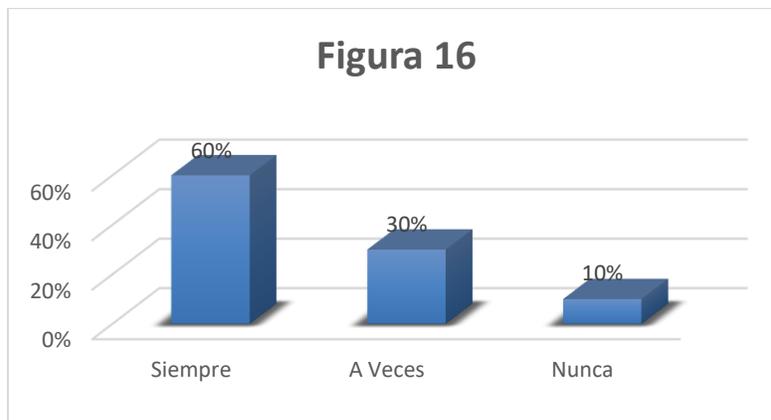
Gráfica 15



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 15 un 75% expresó que siempre. Tiene conocimiento que los trabajadores serenos ya están considerados por LEY (27469) como trabajadores sujetos al régimen privado, respecto de 20% que dijo a veces y un 5% que dijo nunca.

Gráfica 16



Fuente: Elaboración Propia

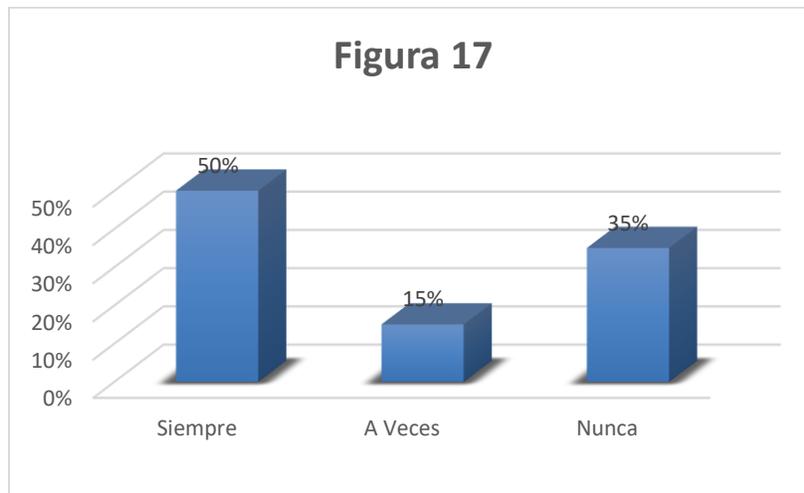
Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 16 un 60% expresó que siempre. La reposición judicial influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador, respecto de 30% que dijo a veces y un 10% que dijo nunca

Tabla 5: DIMENSIÓN CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS LEGALES

Enunciado	SIEMPRE (2)	(%)	A VECES (1)	(%)	NUNCA (0)	(%)	total
17.- Los serenos pueden obtener la estabilidad laboral cuando cumplen con los plazos legales (4 años).	10	50%	3	15 %	7	35%	100 %
18.- La estabilidad laboral de un sereno se ha obtenido como incentivo por su buen cumplimiento.	4	20 %	12	60%	3	15%	100 %
19.- La estabilidad laboral se obtiene mediante la aplicación de una vía alternativa (judicial).	18	90%	2	10%	0	0%	100 %
20.- El cumplimiento de los plazos legales influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador.	9	45%	7	35%	4	20%	100%

Fuente: Elaboración Propia

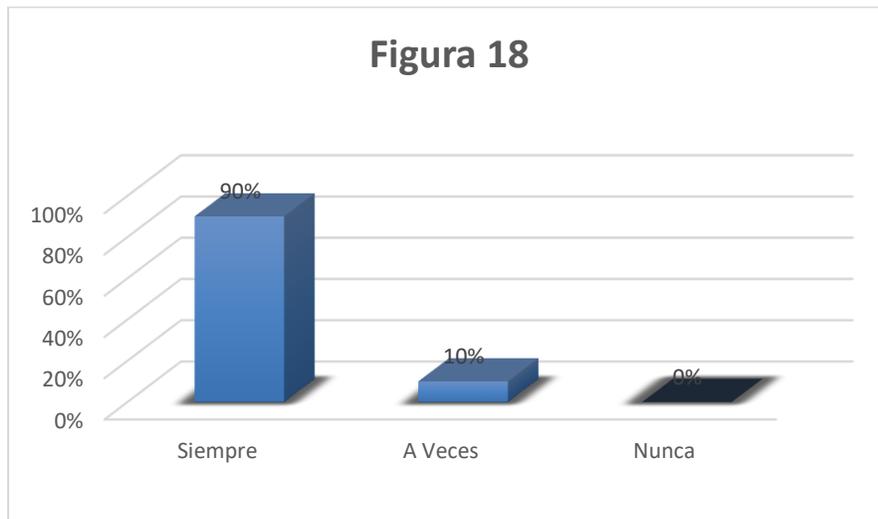
Gráfica 17



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que la respuesta N° 17 un 50% expresó que siempre. Los serenos pueden obtener la estabilidad laboral cuando cumplen con los plazos legales (4 años), respecto de 35% que dijo nunca y un 15% que dijo a veces.

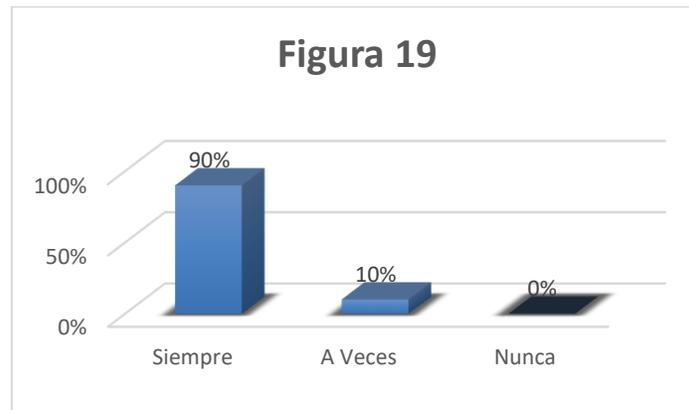
Gráfica 18



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 18 un 60% expresó que a veces. La estabilidad laboral de un sereno se ha obtenido como incentivo por su buen cumplimiento, respecto de 20% que dijo siempre y un 15% que dijo nunca.

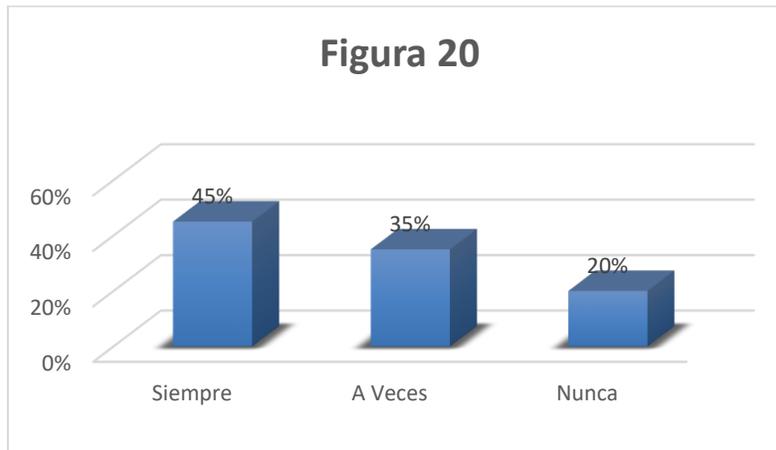
Gráfica 19



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 19 un 90% expresó que siempre. La estabilidad laboral se obtiene mediante la aplicación de una vía alternativa (judicial), respecto de 10% que dijo a veces y un 0% que dijo nunca.

Gráfica 20



Fuente: Elaboración Propia

Interpretación: De los encuestados se aprecia que en la respuesta N° 20 un 45% expresó que siempre. El cumplimiento de los plazos legales influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador, respecto de 10% que dijo a veces y un 0% que dijo nunca.

Tabla 6: Relación entre las Variables: Influencia del Régimen CAS y Estabilidad Laboral en el Área de Serenazgo, 2017

		ESTABILIDAD LABORAL						Total	
		Nunca		A veces		Siempre			
		N	%	N	%	N	%	N	%
INFLUENCIA DEL REGIMEN CAS	Bajo	4	20%	8	40%	8	40%	20	100%
	Medio	10	50%	4	30%	6	30%	20	100%
	Alto	6	30%	8	30%	6	30%	20	100%
Total		20	100.0%	20	100.0%	20	100.0%	20	100.0%

Variable Independiente: Influencia del Régimen CAS

Variable dependiente: Estabilidad laboral

Pruebas de chi-cuadrado			
	Valor	gl	Sig. asintótica (2 caras)
Chi-cuadrado de Pearson	8.588	4	.072

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla se aprecia la relación entre la variable Influencia del Régimen CAS y la Variable Estabilidad Laboral, donde se realizó la prueba chi-cuadrado obteniéndose un valor de 0.072 (< 0.05), siendo esto significativo, es decir que existe una relación entre ambas variables de estudio.

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación denominada Influencia del régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017, busca analizar la problemática existente en el régimen laboral de los trabajadores comprendidos en el área de Serenazgo de dicha Municipalidad,

quienes además se encuentran regulados por el Decreto Legislativo 728 así como por el Régimen CAS, que si bien es un régimen que fomenta el empleo pero además genera la suspensión o extinción del contrato de trabajo ante causas previstas dentro de dicho decreto y benefician de algún modo a la entidad contratante.

Cuando hablamos de Influencia del régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores del área de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, en el año 2017, se investigaron los fenómenos sociales y administrativos acontecidos en el contexto de los trabajadores de dicha institución municipal, sobretodo en el área de Serenazgo, suscitando una investigación de naturaleza cualitativa, lo que permitió demarcar y especificar el problema objeto de la investigación, pues se pudo apreciar que en dicha área se ha generado un ambiente de inseguridad esto porque no se puede tener la estabilidad laboral, así como la existencia de problemas socioeconómicos que tiene, la incapacidad para liderar y conducir dicha área, el clima laboral inadecuado entre los trabajadores y la plana jerárquica por el incumplimiento de responsabilidades establecidas.

Para ello se aplicó la técnica encuesta a una muestra de 20 personas, guardando la privacidad y participación de cada uno, de ello se logró determinar los siguientes resultados:

Con respecto a *la **Dimensión Proceso de selección***, en la tabla 01 se determinó que un 45% de encuestados expresó que siempre. La selección del personal de Serenazgo se realiza por concurso público, así como un 80% manifestó que siempre el proceso de selección se califica por sus aptitudes y habilidades de los postulantes; de la misma manera, un 45% dijo que siempre el personal que es seleccionado para el área de Serenazgo puede realizar una carrera laboral, y que un 45% expresó que a veces. El proceso de selección influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador, respecto de un 35% que dijo que siempre y un 20% dijo que nunca.

Con respecto a *la **Dimensión Proceso de Contratación***, en la tabla 02 se determina que un 60% de encuestados expresó que a veces el proceso de contratación se realiza tomando en cuenta el número de plazas disponibles dentro

de la institución, asimismo un 60% expresó que a veces el proceso de contratación se realiza tomando en cuenta el número de plazas disponibles dentro de la institución, de la misma manera un 75% expresó que siempre el proceso de contratación se da acorde a la partida presupuestales otorgadas al área de Serenazgo y un 40% de encuestados dijo que siempre el proceso de selección influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador.

Con respecto a la **Dimensión Condiciones Laborales**, en la tabla 03 apreciamos que un 50% de encuestados dijo que a veces. Las Condiciones Laborales para cada postulante ganador son acuerdo a lo establecido por ley, asimismo un 50% expreso que a veces las Condiciones Laborales para cada postulante ganador son acuerdo a lo establecido por ley, un 55% expresó que siempre las condiciones de trabajo para los trabajadores del área de Serenazgo son seguras y un 70% expresó que siempre Las condiciones laborales influyen de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador.

Con respecto a la **Dimensión Reposición Judicial**, en la tabla 04 se concluye que un 75% expreso que siempre tiene conocimiento que las sentencias judiciales en casos análogos, se ha establecido el régimen laboral al cual pertenecen los serenos, mientras que un 45% expresó que nunca los procesos judiciales por despido del trabajador en su mayoría, concluyen con la orden de reposición ,por su parte un 75% tiene conocimiento que los trabajadores "serenos" ya están considerados por ley como trabajadores sujetos al régimen privado y un 60% expreso que siempre. La reposición judicial influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador.

Con respecto a la **Dimensión Cumplimiento de los plazos legales**, en la tabla 05 un 50% expresó que siempre. Los serenos pueden obtener la estabilidad laboral cuando cumplen con los plazos legales, por su parte un 60% expresó que a veces. La estabilidad laboral de un sereno se ha obtenido como incentivo por su buen cumplimiento; a su vez, para un 90% expresó que siempre. La estabilidad laboral se obtiene mediante la aplicación de una vía alternativa (judicial), y un 45% expresó

que siempre. El cumplimiento de los plazos legales influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador.

Resultados antes expuesto guardan similitud con los de **Serrano (2005)** dado que tiene cierta similitud en ambos se tiene que el sereno es un trabajador del ámbito privado el cual se encarga de dar seguridad a la ciudadanía, teniendo para ello funciones de prevención, así como de participación con la sociedad, y por ello se le debe otorgar una estabilidad laboral para que pueda realizar una carrera por vocación y que le genera estabilidad laboral, esto será un plus para que el trabajador se sienta en identificación con la institución.

De la misma manera guardan similitud con la investigación de **Palacios, P. (2016)** pues en ambos análisis apreciamos que los mecanismos de protección ante la intromisión del empleador en la estabilidad laboral ocurre en todas las entidades, sean estas públicas o privadas, por lo que el trabajador municipal se ve desamparado salvo que recurra a la adaptación de las medidas de protección que tenemos en nuestro ordenamiento jurídico, por lo general es en la vía judicial que procede la reposición e indemnización ante un despido arbitrario o encausado, en muchos casos las entidades públicas requieren contratar personal, pero no lo hacen con las formalidades establecidas, así dentro de los trabajadores municipales de la entidad estudiada encontramos que la gran mayoría de ellos siente que a pesar de tener una antigüedad superior de 04 años no se sienten estables en su trabajo, a pesar de que ellos se encuentran sujetos a una estabilidad perenne, y ni que decir de los CAS, dado que están sujetos a un régimen laboral el cual le recorta beneficios laborales, que les perjudica tanto moralmente como económico y sobre todo a tener el pensamiento de que si les renovaran el contrato, sin embargo podemos decir que dentro de la municipalidad muchos trabajadores CAS en el área de Serenazgo por sus buenas funciones y desempeño han logrado obtener la estabilidad, esto luego de que sean promovidos o pasado a otro régimen de contratación.

De la misma manera en la Casación Laboral N° 7945-2014- Cusco, se fijó un precedente de obligatorio cumplimiento para que las instancias inferiores (juzgados) apliquen este precedente cuando los trabajadores que estén bajo la condición de

obrero municipal deben de estar bajo el régimen laboral de la actividad privada y no bajo régimen CAS; del análisis se desprende que toda persona que este contratado como sereno o policía municipal por su empleador (Municipalidad) debe de estar contratado bajo lo establecido en el D.S. 003-97-TR, que habla del régimen de la actividad privada, de la misma manera el artículo 37° de la Ley Orgánica de Municipalidades otorga a todo trabajador obrero dentro del régimen laboral privado, y si se realiza un contrato bajo régimen CAS, se desconocerá lo que se ha establecido dentro de la normatividad vigente y se vulneraría la protección a estos trabajadores.

Asimismo, tenemos que en el acuerdo Plenario realizó en el 2016 en Ancash, donde se aceptó que *los **serenos, vigilantes, y policías municipales**, considerando la naturaleza de las actividades que desempeñan, corresponde a las labores que realiza un obrero, por lo cual resulta de aplicación lo previsto por el artículo 37° de la Ley N° 29792, actual Ley Orgánica de Municipalidades, el cual establece que los **obreros municipales están sujetos al régimen laboral de la actividad privada.***

De ello apreciamos que el sereno debería de estar inmerso dentro del régimen privado, pues su condición es de obrero municipal y estas jurisprudencias han expresado que debe tener tal condición y no aceptarse que sean contratados por otro régimen distinto como es el CAS.

Asimismo del análisis de la investigación realizada puedo concluir que algún modo el régimen CAS influye significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017, puesto que dentro de dicha institución no todo el tiempo los serenos están sujetos a este régimen, existen trabajadores que han pasado de un régimen laboral a otro, empezando para ello como trabajador CAS, con esfuerzo y dedicación han logrado superar las barreras y se han ganado un puesto estable dentro de dicha institución, también hay casos donde los serenos han logrado la estabilidad laboral en base a un proceso judicial, siendo estos estar bajo el régimen CAS, mediante alguna jugada jurídica han logrado mediante un mandato judicial obtener la ansiada estabilidad, y

contrastado con los resultados dentro de la investigación podemos decir que nuestra hipótesis de investigación se cumple.

V. CONCLUSIONES

- Se ha establecido que el proceso de selección influye significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.
- Se ha establecido que el proceso de contratación influye significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.
- Se ha establecido que las condiciones laborales influyen significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.
- Se ha establecido que la reposición judicial influye significativamente en la estabilidad laboral en los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.
- Se ha establecido que en el Cumplimiento de los Plazos legales influye significativamente en la estabilidad laboral en los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.
- Se ha determinado que el personal de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco en el año 2017 se encuentra contratado bajo el régimen CAS y debe ser bajo el régimen privado Decreto Legislativo N° 728.
- Como conclusión general podemos decir que se ha logrado determinar que el régimen CAS, influye significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.

VI. RECOMENDACIONES:

- Se recomienda al área encargada del manejo de la Gestión del Talento Humano, realizar mejoras en el proceso de selección y contratación del personal que requiera el área de Serenazgo, dado que este debe de realizarse por concurso público.
- Se recomienda a la Municipalidad Distrital de Víctor Larco generar una oportunidad de carrera al personal que postula en el área de Serenazgo, esto servirá como un incentivo para que las personas puedan realizar una carrera administrativa.
- A la Municipalidad Distrital de Víctor Larco se recomienda que el personal del área de Serenazgo tenga capacitaciones periódicas dentro de la institución, así como de realizar charlas motivacionales.
- A la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, se recomienda considerar las conclusiones del presente trabajo con respecto al régimen laboral privado que debe regir la contratación de los Serenos Municipales.

REFERENCIAS

- Aguilar, S. (2012) *“Principios del Derecho Laboral”*, Bogotá: Temis.
- Castellanos (2012). *“Derecho Laboral, Parte General”*, Bogotá: Editorial Temis.
- Castillo; P. (2013) *“Derecho Laboral Peruano”*, Lima: Editorial Normas Legales.
- CORNAGLIA, R. (2001), *“Reforma Laboral. Análisis Crítico. Aportes para una teoría general del Derecho del Trabajo en la crisis”*, Buenos Aires Ed. La Ley.
- Estrada, M. (2012) *“Régimen CAS”*, Lima: Grijley.
- GODINHO, M. (2004), *“Principios de direito individual e colectivo do trabalho”*, LTr Editora, 2ª ed., Sao Paulo.
- Hernández, S., Fernández, C., Baptista, L. (2006). *“Metodología de la Investigación”*, México: Mc Graw Hill.
- Mauno, Kinnunen, Makikangas, & Natti, (2005) *“Estabilidad laboral desde el ámbito psicosocial”*, México.
- Medina, S. (2012) *“Derecho Laboral Peruano – Régimen CAS”*, Lima: Grijley.
- Neves M. (2001) *“Derecho Laboral”*, Bogotá, Editorial Amazonas.
- Pérez, L. (2009) *“Teoría General del Derecho Laboral”*, Quito, editorial Guayas.
- Pla; A. (1990) *“Derecho Laboral”*, México, Editorial Tirant To Lunclb.
- Preciado, K. (2012) *“Derecho Laboral Unitario”*, Bogotá, Editorial Temis.
- Revista Internacional del Trabajo (2010) *“Los efectos de la inestabilidad laboral en el trabajador y la dependencia del empleo”*, Buenos Aires.
- Salinas, E. (2008) *“Principios del Derecho Laboral”*, México, Editorial Azteca.

- Saloniemi, Virtanen, & Vahtera, 2004; Silla, Gracia, & Peiro, (2005) “*Factores de La Estabilidad Laboral*”, México: Amauta.

LINKOGRAFÍA

Revista Jurídica Legis (2015). “*Casación Laboral N° 7945-2014*”, consultado el 24.11.2017 y recuperado de: <http://legis.pe/cas-lab-7945-2014-cusco-obreros-municipales-no-pueden-ser-contratados-regimen-cas-precedente-obligatorio/>

Revista Jurídica Legis (2015). “*Reconocimiento del sereno municipal como obrero*”, consultado el 24.11.2017 y recuperado de: <http://legis.pe/sereno-cas-es-reconocido-como-obrero-municipal-y-se-ordena-su-incorporacion-al-regimen-728/>

Revista Jurídica Legis (2015). “*Régimen Laboral de los Serenos*”, consultado el 24.11.2017 y recuperado de: <http://legis.pe/regimen-laboral-pertenecen-serenos-vigilantes-policias-municipales/>

ANEXOS

ANEXO N° 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

Título: “Influencia del régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017”.

DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

En el presente trabajo de investigación se trató acerca de la problemática existente en el régimen laboral de los trabajadores comprendidos en el área de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera de la provincia de Trujillo, departamento de La Libertad.

En el ámbito internacional En países como Colombia o Venezuela los serenos son denominados Policía Comunitario el cual actualmente viene dando buenos resultados en Bogotá y Quito donde se presenta como un apropiado modelo a seguir en otras ciudades latinoamericanas asediadas por la delincuencia común y el crimen organizado.

Respecto del régimen laboral en Ecuador y Colombia lo serenos están bajo el régimen laboral público, es decir estos serenos son contratados para trabajar directamente para el estado de cada país, los cuales están sujetos a una jornada laboral y el cumplimiento de funciones y deberes.

En el ámbito nacional en las Provincias de Cajamarca, Loreto y Piura encontramos que los serenos se encuentra laborando bajo el régimen del Decreto Legislativo 728, que es una norma cuya función es la promoción del empleo y es de obligatorio cumplimiento así como el estado debe de proteger a los trabajadores en la relación laboral, la cita norma se encarga de regular la relación entre trabajadores y los trabajadores y sus empleadores en el ámbito laboral, donde se han constituido medidas que protejan a los trabajadores considerados como débiles en tal relación.

Sin embargo, en zonas como es Piura, Tumbes o San Martín algunos serenos no están bajo tal régimen laboral, sino que en muchos casos son bajo el Contrato de Administración de Servicios (CAS), esto quizás a que se busca tomar medidas donde se aminore los costos y aumentar la eficiencia: reducción de tamaño, reestructuración, tercerización, etc., según Castellanos (2012).

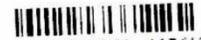
En el ámbito local, en la municipalidad distrital de Laredo y en la municipalidad distrital de Moche trabajan bajo el régimen 728; sin embargo existen todavía algunos que están bajo el régimen CAS, y después de pasar un cierto tiempo bajo dicho régimen, pasan al régimen 728; distinto ocurre en la Municipalidad Provincial de Trujillo, ya que la mayoría del personal está bajo el régimen CAS, caso similar ocurre en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, según datos obtenidos del personal competente de la Oficina de Recursos Humanos de dichas municipalidades.

Enfocándonos en el tema de investigación en el área de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, estos se encuentran regulados por el Decreto Legislativo 728 así como por el Régimen CAS, la cual fomenta el empleo pero además genera la suspensión o extinción del contrato de trabajo ante causas previstas dentro de dicho decreto y benefician de algún modo a la Municipalidad, esto genera un cierto grado de inestabilidad para el sereno, pues se suspendería su vínculo laboral por invalidez temporal; enfermedad y el accidente comprobados; la maternidad durante el descanso pre y post natal; o el descanso vacacional u otros establecidos por la citada norma, asimismo la extinción se dará cuando la ley misma lo

permita lo cual genera un grado de inestabilidad por parte del sereno, puesto que al tener la potestad para culminar o resolver el vínculo genera una ansiedad o dependencia del sereno por mantener su trabajo lo que ocasiona que en muchas casos sea despedido por no cumplir las metas o los objetivos propuestos o por otros factores.

FORMULACION DEL PROBLEMA	HIPÓTESIS	VARIABLES	OBJETIVOS	POBLACIÓN Y MUESTRA	MÉTODO
<p>¿De qué manera influye del régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017?</p>	<p>El régimen CAS influye significativamente en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.</p>	<p>Variable Independiente: Influencia del Régimen CAS. Es una modalidad de contrato de la Administración Pública, privada del Estado, la cual vincula a una entidad pública con una persona natural a fin de que preste servicios de manera no autónoma. Rigiéndose por normas del derecho público y confiere a las partes los beneficios y las obligaciones que establece el Decreto Legislativo N° 1057 y su reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 075-2008-PCM. (Medina; 2012).</p> <p>Variable dependiente: Estabilidad laboral. La estabilidad</p>	<p>Objetivo General Determinar de qué manera influye del régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.</p> <p>Objetivos Específicos Establecer de qué manera influye el proceso de selección en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.</p> <p>Establecer de qué manera influye el proceso de contratación en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad</p>	<p>Población al ser pequeña fue conformada por 20 trabajadores Serenos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.</p> <p>Muestra: fue conformada por 20 trabajadores serenos de la MDVLH, a quienes se aplicaron la encuesta y será por conveniencia.</p> <p>Criterios: <i>Criterio de Inclusión:</i> Personal que trabaje como sereno dentro de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera. <i>Criterio de Exclusión:</i> Personal que no trabaje como sereno en la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.</p> <p>MÉTODOS Y TÉCNICAS MÉTODOS. Los procedimientos que se utilizaron son los siguientes:</p>	<p>Diseño de investigación: La presente investigación se trabajó bajo el marco de una investigación de tipo No experimental, Correlacional causal - ya que existió manipulación, activa de una variable y solo se observan los fenómenos en su ambiente, para después analizarlo.</p> <p>En este informe se adoptó el diseño correspondiente al correlacional causal, dado que se recogió la información que está relacionada con el objeto de estudio que se trata; no se manipuló ninguna variable, en estos estudios se utiliza la observación, pues solo se observa, describe y relaciona las variables y lo que ocurre en la realidad.</p>

		<p>laboral, significa en si la permanencia en el empleo, que el contrato de trabajo que una persona tiene con su empleador, esta se mantenga en el tiempo, que no termine de un momento a otro sin motivo (Castillo; 2014).</p>	<p>Distrital de Víctor Larco, 2017.</p> <p>Establecer de qué manera influye las condiciones laborales en la estabilidad laboral en los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad distrital de Víctor Larco 2017.</p> <p>Establecer de qué manera influye la reposición judicial en la estabilidad laboral en los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad distrital de Víctor Larco 2017.</p> <p>Establecer de qué manera influye el Cumplimiento de los Plazos legales en la estabilidad laboral en los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad distrital de Víctor Larco 2017.</p>	<p>Primero se realizó una matriz que contenía una base de datos el cual sirvió para digitar la información obtenida.</p> <p>Estadística: se utilizó el programa Excel, así como las tablas y su interpretación para los resultados.</p> <p>Prueba Estadística: Utilizando los porcentajes.</p> <p>TÉCNICA</p> <p>La técnica estuvo dada por la encuesta.</p> <p>El instrumento estuvo conformado por el cuestionario de 18 preguntas que incluyen las 2 variables de estudio.</p>	<p>Población y muestra:</p> <p>Población al ser pequeña fue conformada por 20 trabajadores Serenos de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera.</p> <p>Muestra: fue conformada por 20 trabajadores serenos de la MDVLH, a quienes se aplicaron la encuesta y será por conveniencia.</p>
--	--	---	---	--	--



MDVLH-1176191-jz
Exp N°: 17268-2017-F1
23/10/2017 a las 4:06 pm.

ANEXO 02

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

Trujillo, 19 de Octubre del 2017

CARTA N°001-2017/JDPET-MDVH

Sres. Municipalidad Distrital Víctor Larco Herrera.

Presente.-

Atención : Sr. Alcalde: Carlos Vásquez Llamo.
Referencia : Solicito de Permiso para Realizar Encuesta de Trabajo de Investigación.

Por medio de la presente tengo el gusto de saludarlo y a la vez presentarme ante la Municipalidad Distrital de Víctor Larco Herrera, soy estudiante del último ciclo de la carrera de derecho de la **Universidad Privada César Vallejo, Programa de Formación para Adultos - SUBE** y estoy desarrollando un trabajo de investigación (Tesis) titulado **“Influencia del régimen Cas en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco, 2017”** para obtener el título de Abogada, por lo que solicito su apoyo en la autorización para realizar una entrevista y encuesta al personal encargado del área de Seguridad Ciudadana (**Serenos**) de vuestra Municipalidad.

Sin otro particular y seguro de verme favorecido con su atención, quedo de Ud.

Atentamente,

Jeanette del Pilar Eustaquio Tuestas.

DNI: 43221479

ANEXO 03

“AÑO DEL BUEN SERVICIO AL CIUDADANO”

INFORME N° 025-2017-SC- MDVLH/JDPET

A : **SRTA. JEANETTE DEL PILAR EUSTAQUIO TUESTAS**
Estudiante de la Universidad César Vallejo

DE : **AMÉRICO ROBERTH AGUIRRE ROBLES**
Jefe de operaciones de Serenazgo de la MDVLH

ASUNTO : **AUTORIZACION PARA REALIZAR ENCUESTA AL PERSONAL DEL AREA DE SERENAZGO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE VICTOR LARCO HERRERA.**

FECHA : **TRUJILLO, 03 DE NOVIEMBRE DE 2017.**

De mi especial consideración:

Sirva el presente para hacerle llegar mi cordial saludos y a su vez adjuntar la **CARTA N°001-2017/JDPET-MDVLH** en la que doy por autorizada a la alumna, **JEANETTE DEL PILAR EUSTAQUIO TUESTAS** de la Facultad de Derecho de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO** para realizar encuesta a los trabajadores del área de Seguridad Ciudadana (Serenazgo) de nuestra Municipalidad.

Sin otro particular u agradeciendo la acogida que brinda la Municipalidad, quedo de usted.

Atentamente:


MUNICIPALIDAD DISTRITAL
"VICTOR LARCO HERRERA"
Américo R. Aguirre Robles
Jefe de Operaciones de Serenazgo

AMÉRICO ROBERTH AGUIRRE ROBLES
Jefe de operaciones de Serenazgo de la MDVLH

**ANEXO 04
ENCUESTA**

 UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO BODAS DE PLATA				
CUESTIONARIO				
Influencia del régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.				
INSTRUCCIONES	El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para influencia del régimen CAS en la estabilidad laboral de los trabajadores de Serenazgo de la Municipalidad Distrital de Víctor Larco 2017.			
	A continuación, se presenta una serie de enunciados sobre diferentes aspectos de la gestión del director; usted debe indicar la frecuencia con que se presentan. Debe responder marcando con un aspa sobre el recuadro que le parezca conveniente.			
N°	ITEMS	Si	A veces	No
		2	1	0
PROCESO DE SELECCIÓN		Si	A veces	No
1	¿La selección del personal de Serenazgo se realiza por concurso público?			
2	¿El proceso de selección se califica por sus aptitudes y habilidades de los postulantes?			

3	¿El personal que es seleccionado para el área de Serenazgo puede realizar una carrera laboral?			
4	¿El proceso de selección influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador?			
PROCESO DE CONTRATACION		Si	A veces	No
5	¿El proceso de contratación se realiza tomando en cuenta el número de plazas disponibles dentro de la institución?			
6	¿Dentro de esta etapa se da la eliminación de los postulantes que no cuentan con el perfil idóneo para el puesto?			
7	¿El proceso de contratación se da acorde a la partida presupuestales otorgadas al área de Serenazgo?			
8	¿El proceso de selección influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador?			
CONDICIONES LABORALES		Si	A veces	No
9	¿Las Condiciones Laborales para cada postulante ganador son acuerdo a lo establecido por ley?			
10	¿Los Contratos firmados por los postulantes son respetados de forma mutua?			
11	¿Las condiciones de trabajo para los trabajadores del área de Serenazgo son seguras?			
12	¿Las condiciones laborales influyen de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador?			
REPOSICIÓN JUDICIAL		Si	A veces	No

13	¿Dentro del contrato firmado entre el sereno y la entidad existen vicios que puedan ser motivos de ser solucionados en el ámbito judicial?			
14	¿Los serenos que han sido despedidos arbitrariamente han recurrido al poder judicial para ser repuestos y así obtener la estabilidad laboral?			
15	¿La estabilidad laboral es un medio mediante el cual usted puede obtener a través de la vía judicial?			
16	¿La reposición judicial influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador?			
CUMPLIMIENTO DE LOS PLAZOS LEGALES		Si	A veces	No
17	¿Los serenos pueden obtener la estabilidad laboral cuando cumplen con los plazos legales (4 años)?			
18	¿La estabilidad laboral de un sereno se ha obtenido como incentivo por su buen cumplimiento?			
19	¿La estabilidad laboral se obtiene mediante la aplicación de una vía alternativa (judicial)?			
20	¿El cumplimiento de los plazos legales influye de algún modo en la estabilidad laboral del trabajador?			